



Tales From the Labyrinth: La Gestión Organizacional en la Era Deleuziana y Borgesiana

Reinhard Friedmann

Doctor en Ciencias Políticas de la Universidad de Heidelberg (Alemania)
rfriedmann@mi.cl

Resumen

El presente artículo analiza el estado actual de las teorías organizacionales y las interpretaciones posmodernas en la teoría organizacional. El autor presenta los paradigmas teóricos actuales y su impacto en las teorías organizacionales.

Abstract

This article examines the current state of organizational theory and postmodern interpretations in organizational theory. The author presents the current theoretical paradigms and its impact on organizational theories.

Palabras Clave: Organizaciones, Modernidad, Paradigmas teóricos, Postmodernidad, Antropología

Introducción

El presente texto recoge resultados del proyecto investigativo *La Gestión Organizacional en la Era Deleuziana y Borgesiana* (Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires) que aboga por la multiplicidad y la pluralidad como valores básicos de la ciencia organizacional en el siglo XXI y pretende crear, por ende, un acercamiento teórico propio, lo cual es híbrido y afana en ser rizomático. El proyecto, con razón posmoderna, descrea de la noción del centro o de la lógica absoluta. Esta reformulación de la lógica moderna de gestión organizacional –de la lógica cartesiana y tayloriana, o el logocentrismo– es la “lógica de la diferencia” (J. Derrida)¹. En vez de afanarse de buscar un Proyecto Unitario de Ciencia Organizacional (*¡E pluribus unum!*)², se optará por un Proyecto de la Gestión Organizacional Plural, Políglota, Diversa. *¡E pluribus plurum!*

Se cuestionará los planteamientos desarrollados por el enfoque modernista, tales como el concepto de racionalidad y el lenguaje como representación. La “destrucción” del concepto de racionalidad, la lógica de reescritura, abrirá espacios para el desarrollo de nuevas imágenes, metáforas y narrativas como “un forma específica de construcción y simulación de realidad”³. El académico, el teórico y el gerente no tienen un *insight* privilegiado; no disponen de un monopolio sobre la verdad, sino solo “producen conocimientos”; o sea, no hacen otra cosa que relatar “una historia sobre la otra”⁴ que no pueden ser fundadas.

La Ciencia Organizacional Posmoderna está consciente de no disponer de un acceso privilegiado al saber y que “está inserta en el movimiento de transformación



narrativa⁵. No hay ningún punto de referencia fijo, no hay significado trascendental ningún (*primum signatum*), desde el cual es posible generar un conocimiento objetivo⁶. Concebimos el mundo organizacional como un laberinto borgesiano, su escritura como un búsqueda y no como mensaje⁷. En *In the Labyrinth*, Allain Robbe-Grillet nos cuenta una historia *en abismo*. Un soldado moribundo que ha escapado de una terrible derrota militar (*The Defeat of Reichenberg*) está caminando por las calles de una ciudad llevando una paquete⁸. Su misión consiste en entregar el paquete con las pertenencias de un soldado amigo caído a un miembro de su familia en la esquina de una calle que, por desgracia, no puede encontrar. La ciudad se le revela como un laberinto. Igual que en la obra de Robbe-Grillet, frustraremos el deseo por un mundo estable y coherente presentándolo como “*mise en abyme*”, como “*a world within worlds, and stories within stories, in which it becomes increasingly difficult to determine which is `real` and which is `illusion`*”⁹. La “puesta en abismo” nos entrega un camino laberíntico con varias puertas en sus constados, a veces podemos perdernos o hallar una salida engañosa, así que tenemos que continuar la lectura y seguir buscando hasta salir a la luz. La raíz común de todas las puestas en abismo es la noción de reflectividad (¿o quizás la difracción?), esto es que el espacio reflejado mantiene una relación con su reflejo por similitud, semejanza o contraste. Resulta atrayente recordar que si esta *mise en abyme* la encontramos en el cuadro *Las Meninas* de Velásquez que puede narrarnos toda una historia ...

El mundo de la ciencia organizacional es un mundo de infinitas narraciones y ficciones. Es un mundo de *Milles Plateaux* (G. Deleuze)¹⁰. Con eso, la identidad de la teoría organizacional pierde su esencialidad para “abrirse” en la multiplicidad de accidentes y de percepciones. El mundo organizacional como un laberinto finito pero ilimitado que se ajusta a un rizoma que se compone de un espacio red surcado por mundos conectados entre sí que modifica el espacio limitado al expandirse ilimitadamente. La teoría organizacional como una biblioteca que constituye un símbolo laberíntico en que cada libro (paradigma) es otra galería del laberinto que es un laberinto de círculos concéntricos donde no hay salida. Un laberinto rizomático¹¹.

Es necesario tener la coraje para desarrollar nuevos encuentros y nuevos espacios. Nuestra incursión en “el territorio del pensar peligroso”¹² tiene por protagonistas a pensadores posmodernos, tales como Jean Baudrillard (simulación, implosión, acoplamiento), Jacques Derrida (deconstrucción, *differance*), F.-J. Lyotard, entre otros. Si a esta mezcla le añadimos las obras de Gilles Deleuze (rizoma, pliegue, CsO) y de Jorge Luis Borges (ficción narrativa, laberinto infinito), obtendremos un brebaje muy excitante.

Buscar líneas de fuga es un desafío abierto. Propondremos algunas ideas quizás contradictorias ... esta incompletitud es la que puede abrir la imaginación ... como posibilidad de nuestra propia desestratificación. Al proceder de esta forma, se llena al lector de horror, lo empuja al abismo, ya que “perlabora” (*verwindet*), es decir, performa el pensamiento habitual al descentrar el lugar de la experiencia lingüística en común.

Sobre todo, el influjo del pensamiento de Borges abre nuevos horizontes en el campo de estudio organizacional. El razonamiento formal y abstracto, tan exaltado por los teóricos organizacionales modernos, resulta ser demasiado tosco y burdo para comprender la actual realidad ambigua y mutifacética. Borges brilla entre los escritores

como un cabal representante del multifacético y breve relato posmoderno. En este autor, el discurso abarcador se ha disuelto "en un gran laberinto de caminos que se bifurcan y, por momentos, se convierte en un juego de espejos que parecen parodiar (...) el gran juego de espejos que Diego de Velázquez realizó en *Las Meninas*"¹³. La ficción narrativa borgesiana contribuye a una reconceptualización de la interpretación organizacional. Borges nos invita a mirar el mundo organizacional desde otras perspectivas y a complejizar el pensamiento de la teoría y práctica organizacional. La virtud de su pensamiento radica en que éste "enfatisa la presencia simultánea de diversas realidades interrelacionadas, y (esto) lo posiciona muy bien para fines de capturar la diversidad y la complejidad presente en el discurso" organizacional¹⁴. Tsoukas sostiene que Borges nos ayuda a desarrollar una "*second-order complexity alongside our appreciation of organizational complexity via a narrative approach*"¹⁵.

Y, por último, se concibe este paper como "texto abierto", un *writerly text*, es decir, un laberinto por el que navega el autor y el lector. Roland Barthes emplea el término para designar un texto ideal que se caracteriza por una pluralidad que se manifiesta en diferentes formas e invita al lector a releer y a reinterpretar el texto¹⁶. El objetivo es "*to make the reader no longer a consumer, but a producer of the text*"¹⁷.

Más allá del proyecto unitario de la ciencia organizacional

Hasta los años noventa abundaron los intentos de unificar los divergentes enfoques para detener el proceso de creciente fragmentación de la ciencia organizacional. Los propulsores de estas tendencias unificadoras eran científicos que provenían de las escuelas de negocios de élite inspirados en la teoría de contingencia¹⁸ y en las ideas de la Escuela de Aston¹⁹ y Carnegie School²⁰.

Sobre todo, los "integrationistas" (J. Pfeffer) y la NATO (*North American Theory of Organization*) tuvieron la esperanza de que el campo de investigación organizacional pudiera ser unificado en torno a un conjunto muy reducido de afirmaciones o supuestos y una estratégica analítica similar a la de las ciencias naturales o, por lo menos, de las ciencias económicas²¹. Su esfuerzo se dirigía a desarrollar "una ciencia organizacional universal que tuviera unidad paradigmática"²². Sin embargo, el sueño de convertir a la teoría organizacional moderna en una ciencia positiva universal resultó ser una ficción y la búsqueda por el Santo Grial (la verdad, la predicción y el control) una misión fracasada²³.

El fuerte intercambio académico entre J. Pfeffer y J. Van Maanen en torno a la naturaleza de la Ciencia Organizacional finalmente desembocó en la "desintegración" total del Proyecto Unitario de Ciencia Organizacional²⁴. En su artículo *Fear and loathing in organization studies*, Van Maanen advirtió las consecuencias nefastas de una política de ciencia organizacional unitaria: "*Paradigmatic consensus may provide blissful relief from the ambiguity and contentiousness of our field and (arguably) protect us from threatened take over attempts by the barbarians at our gates, but the costs in scholarly and human terms of achieving such a state are not much considered (...). In simple moral terms, the idea that we should somehow look toward paradigmatic consensus for our salvation is wrong (...). It would be a world with little emancipatory possibilities, a world with even tighter restrictions on who can be published, promoted, fired, celebrated, reviled than we have now*"²⁵.

Y en su artículo *Give It Up!*, D.A. Gioia argumenta: *"What we really need is to cut loose from our deceptive safe ground. Once we do that, we stand a much better chance of understanding organization"* y termina exclamando: *"So give it up! The truth of that realization will set you free"*²⁶.

En vez de afanarse por buscar la unicidad, M. Lounsbury llama a aceptar el pluralismo de paradigmas: *"Instead of looking for ways to make various approaches commensurable (...), it would be much more fruitful to celebrate and engage the plurality of styles across the social sciences and humanities in the United States, Europe, and around the globe. Organizational studies is a highly interdisciplinary field, and we could all benefit from an opening up as opposed to a narrowing of discourse to maximize understanding of organization"*²⁷.

Es tiempo de abandonar el proyecto unitario de ciencia organizacional y abrazar "un enfoque más cosmopolita en el ámbito del análisis organizacional que celebra la variedad"²⁸. La diversidad en el lenguaje de la ciencia administrativa es inevitable, pues "refleja las profundas diferencias meta-teóricas entre los investigadores cuya procedencia y cuyos valores y filosofías divergen radicalmente"²⁹.

A. Styre llama a recurrir al concepto de transgresión para fines de superar "las fantasmas de la racionalidad". *"Transgression is after rationality; it neither speaks its language, nor crosses its tracks. Transgression operates on a different plane than ratio"*³⁰. La transgresión representa un verdadero concepto posracionalista. G. Bataille la concibe como *"acts of self-de-limiting"* que facilita una vivencia de *inner experience* como *"voyage to the end of the possible of man"*³¹.

La ciencia organizacional tiene que "disociarse" del pensamiento racionalista para abrirse a *"alternative views and reformulations on organizational activities (...) beneficial for thinking, which in turn, might provide us with radically new ideas on how everyday life and organizational activities could be administrated and managed"*³². La transgresión representa la idea de transición a nuevos mundos posibles y deseables: *"New forms of societal organization might open up for a more pluralistic, joyful and fair world"*³³.

"Postmodernism is an assault on unity", sostiene M. Power³⁴, y empieza donde se acaba el todo, donde se practica un pluralismo de lenguajes y modelos. La opción en favor de un "pluralismo radical" es uno de los rasgos centrales de la ciencia organizacional posmoderna. La "epistemología pluralista" (Feyerabend) y la paralogía (Lyotard) traen consigo la promesa de apertura a nuevas perspectivas y explicaciones de mundos posibles (proliferación de saberes). *"As you can see (...), postmodernism is a radical perspective with a program to start revolutionary change on a personal level through surfacing and then overturning your own taken-for-granted assumptions about yourself, others, and social organization"*, afirma M.J.Hatch³⁵.

En definitiva, en el ámbito organizacional se precisa la capacidad de "problemización". Pero, ¿qué es problematizar? "Problematizar es algo muy fácil de definir y extraordinariamente difícil de llevar a la práctica. Se trata simplemente, de conseguir que todo aquello que damos por evidente, todo aquello que damos por seguro, todo aquello que se presenta como incuestionable, que no suscita dudas, que, por lo tanto, se nos presenta como aporético, se torne precisamente problemático, y necesite

ser cuestionado, repensado, interrogado, etc (...). Lo que nos dice Foucault es que, cuanto mayor sea la obviedad, mayores razones hay para problematizarla (...). Problematizar no es, solamente – sería demasiado fácil – conseguir que lo no problemático se torne problemático, es algo aún más importante que esto, porque problematizar es también, y sobre todo, lograr entender el cómo y el por qué algo ha adquirido su estatus de evidencia incuestionable, como es que algo ha conseguido instalarse, instaurarse, como aproblemático. Lo fundamental de la problematización consiste en desvelar el proceso a través del cual algo se ha constituido como obvio, evidente, seguro³⁶. Problematizar es, por lo tanto, una actitud: la actitud de dudar de lo evidente e indudable, cuestionado lo incuestionable y haciendo, así, inseguro lo que damos por seguro.

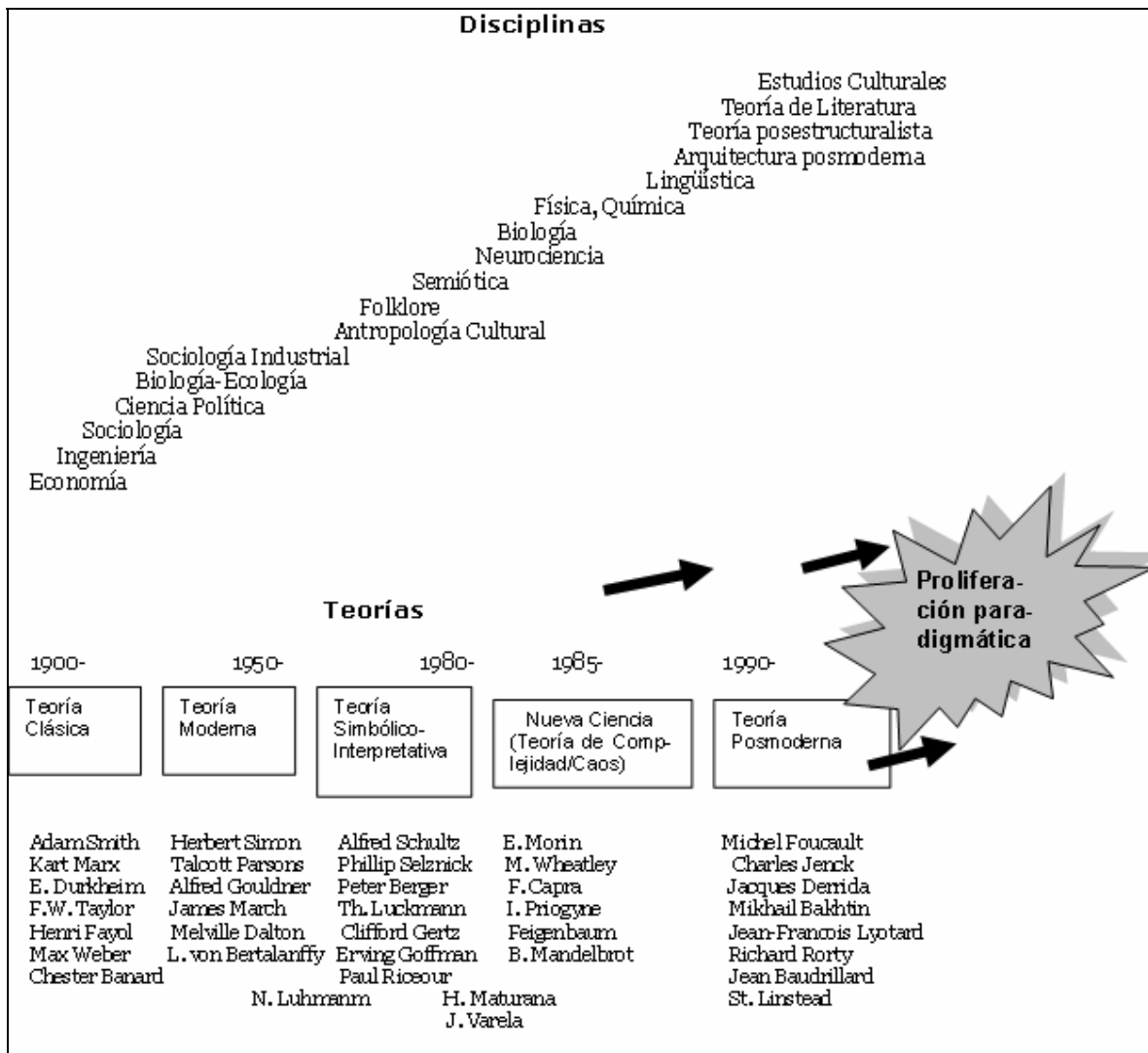
La utilidad de la ciencia organizacional posmoderna consiste en promover una conciencia sobre la parcialidad de las teorías y una sensibilidad para la pluralidad y la ambivalencia. Su “relevancia práctica” se mide en la “capacidad generativa” de cuestionar todo aquello que parece ser evidente, abrir así nuevos espacios de acción y facilitar un pensamiento y actuar no dogmático, independiente y autónomo³⁷. Sólo la auto-reflexividad (*self-reflexivity*) nos ayuda a “revelar” los supuestos que subyacen a las actividades de generación y empleo del conocimiento sobre la organización.

La Ciencia Organizacional en proceso de “Proliferación paradigmática”

La disciplina organizacional está generando nuevos *insights* al adentrarse en terrenos que hasta ahora poco han sido estudiados desde la perspectiva de la investigación organizacional.

En el ámbito de las Ciencias Naturales son la física, la química, la astronomía, la matemática y la biología, entre otras que tienen un enorme potencial de estímulo. Las formas de solucionar problemas que se observa en la naturaleza nos ofrecen interesantes pistas para contestar a preguntas organizacionales (por ejemplo, redes neuronales como una forma de coordinación dentro de redes empresariales; colmenas como ejemplo de organizaciones complejas con claros objetivos)³⁸. En las Ciencias del Espíritu, la investigación organizacional se está beneficiando de la filosofía, de la lingüística y la semiología. Y también el Arte está ofreciendo muchas analogías para resolver asuntos organizacionales: las bandas de jazz son estructuras complejas que han de coordinarse; las obras teatrales representan procesos sociales que se presentan en organizaciones empresariales y que puedan incentivar procesos de reflexión; la pintura se sirve de un simbolismo complejo que es también traspasable a asuntos de la cultura organizacional; e incluso la danza puede ser interpretado como un método de gestión del cambio simbólica.

Desde los años noventa, la teoría organizacional se encuentra en una situación de “proliferación paradigmática”³⁹. En el siglo XXI, la teoría organizacional será múltiple debido a la enorme variedad de campos de estudio o de disciplinas de que la alimentan⁴⁰.



Cada tendencia teórica representa una perspectiva diferente sobre la organización y se apoya en asunciones y vocabularios diferentes.

Las organizaciones ya no pueden explicarse por una sola disciplina y tendencia. Igual al cuento sufi de los hombres ciegos⁴¹, los teóricos organizacionales se aproximan a un fenómeno grande y complejo (el elefante, la organización) a través de sus herramientas perceptuales limitadas que los impide a comprender el fenómeno. La diversidad de teoría organizacional y sus múltiples perspectivas se explican por la enorme complejidad del mundo organizacional⁴². "The field recognizes that the use of any single research paradigm produces too narrow a view to reflect the multifaceted nature of organizational reality", afirma D. Gioia⁴³.

Las múltiples perspectivas tampoco nos aproximan más a "la verdad", sino no hacen otra cosa que en el futuro la teoría organizacional sea incierta, ambigua, contradictoria

y paradójal. *"Multiple perspectives may provide you with diverse possibilities for constructing your world and for understanding the constructions of others, but there is no guarantee of greater and better knowledge because there is no universal estandar against which greater and better can be measured"*, advierte M.J.Hatch⁴⁴.

La ciencia posmoderna se legitima más bien a través del cuestionamiento permanente de los paradigmas dominantes. El objetivo de la ciencia no puede consistir en la búsqueda de "la" verdad, sino en la producción de nuevas y sorprendentes afirmaciones que pueden generar "paralogías". El "saber postmoderno" refina nuestra sensibilidad ante las diferencias y refuerza nuestra capacidad para soportar la incomensurabilidad. Éste no encuentra su razón en la homología de los expertos, sino en la paralogía de los inventores⁴⁵.

La ignorancia del proyecto moderno consiste precisamente en su exclusión de otras formas de concebir el mundo organizacional. F. Lyotard llama a abandonar definitivamente la idea de una Gran Teoría (p.ej. teoría de sistemas) y recomienda impulsar el desarrollo de la teoría de gestión organizacional a través de una "desestabilización" de paradigmas. Tal idea va más allá de la postura de Kuhn: En vez de sustituir un paradigma por otro, se propone defender y justificar la simultaneidad o la coexistencia de diversos paradigmas incomensurables⁴⁶. El mundo de la ciencia organizacional se caracteriza por la coexistencia de múltiples e incomensurables paradigmas. En la ciencia organizacional no hay un telos.

La condición posmoderna hace que la realidad organizacional sea múltiple y contradictoria; ésta es *per se* subjetiva y contingente. El carácter fragmentado del mundo organizacional significa que ya no hay esperanza de poder integrar los conocimientos en una "gran narrativa". "Esto es lo posmoderno: jugar con fragmentos", setenció sin tapujos J. Baudrillard⁴⁷.

Multiplicidad y Organización. La ciencia organizacional como Pliegue y Rizoma: La contribución de Gilles Deleuze

Gilles Deleuze puede ser considerado como el primer teórico organizacional posmoderno. Sus escritos representan un pensamiento sobre la naturaleza y la función de organización en la sociedad contemporánea que es radicalmente diferente y que es un desafío a todos los principios y los activos de la teoría organizacional moderna.

Según la idea de la "mutación deleuziana", en la realidad existen vacíos, huecos, líneas de fuga discontinuas, en que las cosas dejan de ser lo que habían sido hasta entonces para convertirse en otras cosas. Todo se desenvuelve en torno a puntos de inflexión, pliegues y despliegues que surcan la continuidad, imponiendo tensiones y haciendo irrumpir las singularidades⁴⁸.

El pensamiento filosófico deleuziano apunta a la destrucción de la presencia permanente del pensamiento racional y de su arbitrariedad. La intención de Deleuze es pensar *el Aquí y el Ahora* como "diferencia no conceptual inmediata"⁴⁹. Deleuze enfatiza positivamente la intensidad y la multiplicidad de la realidad sensitiva, en contraposición al pensamiento binario estructurante de la sensualidad.

Algunas de las premias de la filosofía de Deleuze son: un pensamiento de la imanencia; un empirismo que concibe la conexión (el conjunto) de las cosas desde el medio y que interrumpe cualquier uniformidad del pensamiento y del ser; una *Estética de la Defiguración* que va más allá de las presentaciones y las formas descubriendo un campo subrepresentativo de fuerzas, de afectos y de percepciones; y una imagen no figurativa del pensamiento que separa la filosofía de la *doxa* y que coloca lo No-Filosófico - como la "teoría de lo no enseñable"- en el centro del interés de la filosofía.

No existe frontera entre el arte y la filosofía, ni tampoco entre la vida y el arte, pues como lo decía el propio Deleuze, la vida es una obra de arte, es decir que considerar la existencia no como un sujeto sino como una obra de arte permite que el pensamiento-artista genera nuevas maneras estéticas y éticas de vivir la vida.

El método antidescartesiano de Deleuze nos recomienda empezar "en el medio", *in der Mitte*, o sea, más allá de lo verdadero y lo falso. Equiparando la imanencia con la *Univocität*, Deleuze formula "otra lógica": Una lógica que emplea simultáneamente lo disjuntivo, lo subjuntivo y lo negativo, *et/et – ou bien/ou bien* – uniendo a través de esta conjunción la vida y el ser.

Deleuze: (n-1). El rizoma representa la figura central del pensamiento deleuziano. Es la estructura de una no estructura o el modelo de un no modelo, el orden del desorden. Contrariamente a los parámetros miméticos, el rizoma está relacionado con el mapa que debe ser producido, siempre desmontable, conectable, alterable. No responde a modelos estructurales o genéricos, no constituye un modelo acentrado. No exige reconocimiento de estructuras o sentidos u orígenes o intenciones.

El mundo-rizoma cumple las siguientes condiciones⁵⁰:

- Conecta cualquier punto con otro punto cualquiera.
- Cada uno de sus rasgos no remite necesariamente a rasgos de la misma naturaleza (no es necesaria una unidad coherente, sino que más bien promociona la heterogeneidad).
- Multiplicidad: pone en juego regímenes de signos muy distintos; no está hecho de unidades, sino de dimensiones, no tiene principio ni fin.
- Establece rupturas significantes.
- Es cartográfico: está hecho de líneas de fuga, es decir, no filiales, como en una arborescencia.

Dice Deleuze: Escribir a n, n-1, escribir con "slogans": ¡Haced rizoma y no raíz, no plantéis nunca! ¡No seáis ni uno ni múltiple, sed multiplicidades! ¡Haced la línea, no el punto! La velocidad transforma el punto en línea ¡Sed rápidos, incluso sin movernos! Línea de suerte, línea de cadera, línea de fuga. ¡No suscitéis un General en vosotros! ¡Nada de ideas justas, justo una idea! Tened ideas cortas. Haced mapas, y no fotos ni dibujos. Un rizoma no empieza ni acaba, siempre está en el medio, entre las cosas, Inter-ser, intermezzo. El árbol es filiación, pero el rizoma tiene como tejido la conjunción "y...y...y..." En esta conjunción hay fuerza suficiente para sacudir y desenraizar el verbo ser.

¿Adónde vais? ¿De dónde partís? Todas estas preguntas son inútiles. Hacer tabla rasa, partir o repartir de cero, buscar un principio o un fundamento, implican una falsa

concepción del viaje y del movimiento. Kleist, Lenz y Büchner tienen otra manera de viajar y de moverse, partir en medio de, por el medio, entrar y salir, no empezar ni acabar. Moverse entre las cosas, instaurar una lógica del Y, derribar la ontología, destituir el fundamento, anular fin y comienzo. El medio, no es una media, sino, al contrario, el sitio por el que las cosas adquieren velocidad. Entre las cosas no designa una relación localizable que va de la una a la otra y recíprocamente, sino una dirección perpendicular, un movimiento transversal que arrastra a la una y a la otra, arroyo sin principio ni fin que socava las dos orillas y adquiere velocidad en el medio⁵¹. Movimiento transversal. Thomas Pynchon.

La metáfora del rizoma rompe el paradigma epistemológico clásico. Por un lado niega la necesidad de que los contenidos de cualquier saber (organizacional) deba configurarse según ese modelo de jerarquía arborescente en múltiples desgloses desde un tronco inicial común. En su lugar postula una forma mucho más libre de articulación de tales contenidos que se entrelazan. Por otra parte, posibilita modificar radicalmente la concepción básica de la epistemología tradicional (platonismo, aristotelismo, Filosofía Analítica) al prescindir de la diferencia básica entre sujeto y objeto. Esto es, la idea metafórica del rizoma no presume un sujeto observador separado, individualizado y distinto de la realidad que observa, sino ayuda a concebir al observador, o a la comunidad de observadores (comunidad científica) como inmersos ellos mismos en una red, en constante flujo y cambio, de relaciones de interdependencia en las que las "operaciones de observación" (incluyendo ahí el trabajo de construcción a nivel de percepción o de posterior conceptualización e interpretación) no son algo separado o "distinto" esencialmente del resto de las operaciones en que se mantiene y desarrolla vivo el entramado del rizoma total de materia, vida, y toma de conciencia de ese cosmos en las construcciones científicas, filosóficas o religiosas hechas desde el interior de ese cosmo-rizoma que es la realidad.

"*Rhizominisation*" de la organización. Deleuze contrapone rizoma a árbol. En el ámbito del estudio de las organizaciones se ha empezado a pensar en "*Keiretzu*" (redes de empresas japonesas con vínculos de todo género pero sin capital común) y en las "*Networks*" de empresas de alta tecnología con muchos proveedores, socios en investigación etc. donde la descentralización es muy amplia⁵². Wicks, Gilbert y Freemann conciben la organización como una red de *stakeholders*: "*(In this perspective) the us/them and internal/external distinctions fade into a sense of communal solidarity in which one seeks the corporate identity as manifest within an entire network of stakeholders and a broader social context (...). The corporation is constituted by the network of relationships which it is involved in with the employees, customers, suppliers, communities, businesses and other groups who interact with and give meaning and definition to the company*"⁵³. Dentro de la teoría del "*stakeholder enabling*", "*the managerial agent is no longer the unilateral author, seeking to objectify stakeholders as means for realizing (i.a., the author's) purposes. Rather, agents and stakeholders become co-authors, voicing and acting out their intertextual 'script' that defines each other's responsibilities and expectations within an ongoing, multilateral, interdependent relationship*"⁵⁴.

El rizoma describe bien el carácter fundamentalmente heterogéneo e indeterminado de la ciencia y de la realidad. El mundo-rizoma está constituido por mesetas (fragmentos) autónomas, comunicadas, por "microfisuras". Para Bateson, la palabra "meseta" (*plateau*) designa algo muy especial: una región continua de intensidades, que vibra

sobre sí misma, y que se desarrolla evitando cualquier orientación hacia un punto culminante o hacia un fin exterior. Una meseta no está al principio ni al final, siempre está en el medio.

Entre los diferentes niveles del mundo (*plateaux*) no existe una separación ideal, sino ellos están conectados sencillamente por acción del famoso "pliegue". Si el mundo está en constante movimiento y fluyendo de todas y por todas partes, los pliegues de este universo deben estar curvados, replegados sobre sí mismos. El pliegue actúa como una "envoltura". El acto de replegarse es un acto de envolverse en sí mismo. El elemento "genético" de los diferentes mundos está incluido, replegado, o sea, es el pliegue que se repliega uniendo o mejor dicho, con propósito de unir los diferentes pisos o mundos. Detrás de tanto repliegue y tanta envoltura, nos sale a la vista que el elemento envolvente es el individuo, es decir, "el sujeto que envuelve", "que implica". Si el individuo o sujeto es el que tiene puntos de vista en relación al universo, a la vida, entonces decimos con Deleuze que el mundo es la serie infinita de las inflexiones posibles⁵⁵. Weiskopf ordena la multiplicidad en el mundo organizacional a través de la distinción de cuatro pliegues: el pliegue del conocimiento, el pliegue de la organización, el pliegue de las prácticas y el pliegue de la pasión⁵⁶.

Hacia una Organización sin Órganos. El *Cuerpo sin Órganos* (CsO) es otro concepto central del pensamiento deleuziano. Para Deleuze, el sujeto no es una "entidad" o una relación entre mente (lo interior) y cuerpo (lo exterior), sino una serie de "flujos"; una "serie no totalizada, discontinua de procesos, órganos, flujos, energías, sustancias corporales y eventos no corporales, intensidades y duraciones"⁵⁷. Deleuze se concentra más en las capacidades del cuerpo que en su *genus* o sus órganos y funciones. Así, para superar el dualismo clásico cartesiano de mente/cuerpo, plantea una concepción artaudiana del Cuerpo sin Órganos (CsO) como "*an interface, a threshold, a field of intersecting material and symbolic forces. The body is a surface where multiple codes (race, sex, class, age, etc.) are inscribed: it is a linguistic construction that capitalises on energies of a heterogenous, discontinuous, and unconscious nature*"⁵⁸.

Una organización ya no puede ser comprendida bajo la visión de institución, como algo cerrado que funciona estructuradamente, ordenadamente, con límites fijos y cerrados. La imagen del cuerpo sin órganos ilustra bien la configuración resultante de una forma de organizamiento flexibles.

Siguiendo a Deleuze, los órganos son estabilizaciones, fijaciones, que estratifican la experiencia, los flujos vitales. Cada órgano, con su función, ordenados los órganos jerárquicamente, con sus caminos de comunicación bien claros y concretos. Órganos inmutables sobre los cuales se basa nuestra comprensión de la subjetividad. Hemos estratificado la experiencia, las relaciones vitales, a partir de la organización de los órganos que llamamos organismo, la vida regida para una organización de los órganos resulta formada, plegada y replegada por estratos, sedimentos o coagulaciones. El cuerpo es recorrido por intensidades, que los órganos estratifican, desconectándonos con el flujo de lo vital.

Deleuze hace un llamado a que dejemos los órganos fuera: "¿Tan triste y peligroso es no soportar los ojos para ver, los pulmones para respirar, la boca para tragar, la lengua para hablar, el cerebro para pensar, el ano y la faringe, la cabeza y las piernas? Por qué no caminar con la cebza, cantar con los senos nasales, ver con la piel,

respirar con el vientre, Cosa simple, Entidad, Cuerpo lleno, Viaje inmóvil, Anorexia, Visión cutánea, Yoga, Krishna, *Love*, Experimentación. Donde el psicoanálisis dice detentos, recobrad vuestro yo, habría que decir: Vayamos todavía más lejos, todavía no hemos encontrado nuestro CsO, deshecho suficientemente nuestro yo. Encontrad vuestro cuerpo sin órganos, sed capaces de hacerlo, es una cuestión de vida o muerte, de juventud o de vejez, de tristeza o de alegría”⁵⁹.

El cuerpo sin órganos se ha liberado de las estratificaciones que nos conducen a la muerte, a la no vida, la niegan. La vida como impulsos que fluyen sin estancarse, eso es lo que hay recobrar, de ahí que deshacerse de los órganos, de su ordenamiento rígido y jerarquizado se transforma en una demanda. “Un CsO está hecho de tal forma que sólo puede ser ocupado, poblado por intensidades. Sólo las intensidades pasan y circulan”, señala Deleuze⁶⁰.

La organización posmoderna está perdiendo sus órganos, ya no necesita las estratificaciones propias de los modos tradicionales de organizar. Deleuze habla de la necesidad de escapar a las estratificaciones que nos delimitan, y construyen nuestra identidad. Esta idea ilustra perfectamente la idea del organizamiento flexible. El CsO no tiene necesidad de órganos. El cuerpo nunca es un organismo. Los organismos son los enemigos del cuerpo⁶¹. Así, la organización que se la juega por vivir debe abandonar el organizamiento que estratifica a sus órganos para convertirse en articulaciones momentáneas, dominadas por intensidades. El personal de la organización se transforma en nómada transitando de relacionamiento en relacionamiento, de ocupación en ocupación, transformándose en un gerente de sí mismo, administrando su inversión según las recompensas”⁶².

Respecto al mundo organizacional, Deleuze ofrece líneas de fuga, vías alternativas de pensar la organización desde una infinitud de posibilidades y potencialidades. Deleuze nos ofrece una agenda compleja y nueva para las relaciones socio-organizacionales⁶³.

Desde la perspectiva deleuziana, la actividad del organizar (organizamiento) representa un proceso a través de que las diversidades son transformadas en “multiplicidades ordenadas”⁶⁴. La actividad del organizar se despliega dentro de una relación antagonística entre el “plan de organización” y el “plan de composición”⁶⁵. El plan de organización es aquel nivel que localiza las diferentes “singularidades” dentro de un espacio que las configura estableciendo un orden. De este plan difiere el segundo “plan”, es decir el segundo nivel, llamado el “plan de composición” que describe los ritmos, las velocidades, los temperamentos y el carácter eventual de cada “singularidad”. Este nivel representa el estilo subjetivo que genera una “realidad” que se sustruye al plan de organización. El organizar es una actividad cargada de tensión en que ambos niveles llegan a relacionarse el uno con el otro, o “plegados” el uno sobre el otro; el organizar es “*folding*”⁶⁶. “Plegar” significa trazar líneas y diferenciar de manera de que se origine un dentro y un fuera, un arriba y un abajo, un antes y un después, sin que estas distinciones llegaran a un cierre hermético, definitivo.

La perspectiva deleuziana distingue entre dos movimientos en la organización: la “territorialización”, es decir, la delimitación de espacios, y su ocupación con “masas”, y la “deterritorialización” por la cual se comprende un movimiento al nivel micro, una fuga o una creatividad permanente en busca de sus propios caminos (dentro de los intersticios del contexto organizado)⁶⁷. Desde esta perspectiva, se sobreponen y se

compenetran dos diferentes "espacios": el espacio "entallado", o sea, el espacio organizado, medido o codificado, y el espacio "liso" que es "un espacio del contacto"⁶⁸. Ambos espacios solamente existen mediante "*defacto mixes ... with one always haunting the other*"⁶⁹. Este entrelazamiento de diferentes espacios constituye el campo de tensión en que acontece el proceso de organización. Se trata de la tensión entre estructura-proceso, entre lo ordenado-lo desordenado, entre lo planificado-lo no planificado, entre lo cerrado-lo abierto y entre el control-el devenir.

En su reciente paper *Multiplicidad, virtualidad y organización*, S. Linstead "amplia" los conceptos centrales de la filosofía deleuziana para aplicarlas al mundo de la ciencia organizacional (p.ej. multiplicidad del orden, *strata*, *meshworks*, virtualidad). Estos conceptos dirigen nuestra atención a las fuerzas siempre presentes en la organización que la subvierten, disrumpen, escapan, exceden y cambian. Esta nueva perspectiva posibilita comprender la organización como un cuerpo autosubversivo, creativo, que nunca descansa y que siempre está temblando; la organización pensada como proceso permanente. La perspectiva deleuziana enfatiza la dualidad dinámica de la organización; el cambio y la organización están imbricados el uno con el otro⁷⁰.

Los elementos básicos de la organización no son los individuos ni las acciones individuales; la organización representa más bien un *Beziehungsfüge*, una configuración relacional. El concepto de *Gefüge* enfatiza el aspecto dinámico y considera especialmente las fuerzas impulsoras y apremiantes que gestionan y moldean una determinada configuración organizacional. La "configuración" a su vez representa una fuerza productiva que genera modos conductuales, actitudes y formas de actuación. De esta perspectiva, lo decisivo no son las propiedades individuales de los elementos, sino más bien su "concadención". Esta "concadención", y no sus elementos singulares, conforma "la unidad más pequeña"⁷¹. Con eso, la organización se convierte en una unidad estática en una multiplicidad dinámica; es decir, ésta llega a ser un "devenir heterogéneo" que puede redundar en estabilidades momentáneas o también enestabilidades más o menos duraderas.

Ya no nos interesa plantear la pregunta por el "ser" (¿Qué es la organización?, ¿Cuáles son sus características?), sino lo que ahora interesa es indagar el "devenir" (¿Cómo llega a ser?); los procesos del organizar. Desde esta perspectiva, no hay una "esencia" de la organización que la impulsa, ningún principio superior o centro que la cohesionara. Las organizaciones son "*mediating networks, (...) circuits of continuous contact and motion*", "*assemblages of organizing*"⁷². En vez de ser una sustancia, la organización consiste en el unir y entrelazar de diferentes órdenes. No es una unidad que ocupa un espacio definido; ella solamente existe en intersticios. "*Organizations do not first pre-exist and then create their relationships, they occur in existential gaps*"⁷³, escriben Burrell y Cooper. Y Jeffcut y Thomas agregan: "*What occurs at the relational interstices of nodes and patterns is organizing*"⁷⁴.

Por lo tanto, la organización es combinación de desordenes, y las prácticas del organizar se refieren al juego de la diferencia entre ordenes. La organización "existe" solamente en estos intersticios en que ésta une los elementos heterogéneos, los entrelaza y los pliega. Organización se refiere a estos intersticios, y lo que está ocurriendo en ellos. Organización es vida inteligente en intersticios, es transitar sobre la línea divisoria entre caos y orden⁷⁵. Organización significa "oscilar entre orden y caos"⁷⁶. Una organización es un "sistema de fuerzas" cuyas fuerzas principales, las



centrípedas y las centrífugas, que pueden hacer implodar o explotar el sistema. Son movimientos de construcción y deconstrucción. Ambos movimientos se im(*pli*)can. *Pli* significa pliegue. El organizar siempre transcurre en las zonas fronterizas: "*Organizing practices develop in this boundary area, the margin created by the will and vision of a recurrent and predictable world on the one hand, and on the other the other the reality of a molten universe that is always on the verge of fusing its elements*"⁷⁷. Con eso, la teoría organizacional se está moviendo en dirección a "*Exploring the Space Between*"⁷⁸. El quehacer investigativo se gira ahora en torno a la búsqueda de "las divisiones y brechas (*gaps*) que constituyen el `entre´ de sistemas"⁷⁹; pues "lo que está *entre* es donde está la acción real"⁸⁰. Con eso, la organización que aprende, flexible ya no es más considerado un *oxymoron*, sino como la expresión de una nueva autodefinition que comprende la organización como la vida inteligente entre el orden y el caos.

Para W. Kirsch, el término "organización" se está convirtiendo en un objeto sin sentido debida a la "disolución" del fenómeno organización. Las fronteras de la organización se están "diluyendo" como consecuencia de la irrupción de nuevas tecnologías de información y comunicación. Emerge la "organización sin fronteras"⁸¹. En lugar de una clara distinción entre la parte interna y la parte externa de la organización surge la visión de una organización virtual, borrosa⁸². K. Bleicher habla de una "empresa sin fronteras, y que igual que las gaviotas se mueve dentro de las diferentes redes de relaciones y utiliza sus fuerzas en el desarrollo y utilidad de las relaciones intersistémicas con una mayor flexibilidad para conseguir unos resultados superiores a la media"⁸³. Davidow y Malone describen esta situación como sigue: "Para el observador externo parece como si fuera un conglomerado sin perfil, con líneas de separación permeables y permanentemente cambiante entre empresa, suministradores y clientes. Desde la dimensión interna de la empresa la fotografía no está menos deformada: los grupos de trabajo tradicionales, los departamentos y las áreas de la empresa, se transforman permanentemente según las necesidades. Las funciones y las áreas de influencia se desplazan constantemente, e, incluso, el concepto de colaborador asume una nueva faceta, ya que algunos clientes y suministradores están más tiempo en la propia empresa que el personal de la empresa"⁸⁴.

Esta evolución global, hace necesario redefinir el campo de estudio de la disciplina⁸⁵. W. Kirsch llama a abandonar objeto de estudio "la organización" (la organización entendida como una entidad que se diferencia claramente del entorno, de la no-organización), y propone hablar en su lugar de "la realidad empresarial como una especie de `alfombra´ (malla) de las conexiones, bordes y relaciones más variadas que también se extienden en el tiempo"⁸⁶. Así, en vez de centrarse en la producción de identidad, mejor sería dirigir la atención a las conexiones, a las relaciones intra e interorganizacionales, sobre flujos y bases de saber e iteraciones alternantes (cambiantes). "A diferencia de una estructura, un árbol o una raíz, en el rizoma no hay puntos o posiciones. Solamente hay líneas", afirma G. Deleuze⁸⁷. En una teoría organizacional entendida de esta manera, lo único que interesa son las relaciones y no la entidad: "Dibujad líneas, pero nunca fijad un punto"⁸⁸.

Una tal perspectiva posmoderna conduce hacia un traslado del foco de las reflexiones teórico-organizativas. La explicación del sistema ya no está en el centro, sino más bien la de la *conexión intersistema*. "Desde el sistema hacia la conexión", así puede describirse una consecuencia de la perspectiva deleuziana. La idea de heterogeneidad y conexión se rebela en contra del pensamiento sistema-entorno. Lo que se tematiza es

más bien el *crossing* desde el "marked" al "unmarked space"⁸⁹. "Desde el ser al devenir"⁹⁰, con esta fórmula puede delimitarse la perspectiva de la nueva teoría organizacional. El interés se centra ahora más bien en el *crossing*, aquí en el *crossing* entre identidad y negación. Diferencia e iteración, la permanente iteración cambiante de relaciones.

En el No-Origen fue la Distinción... La organización como "Entramado de Intentos de observación comunicados". La verdad es un invento mentiroso⁹¹

En el principio fue el "unmarked state", señala George Spencer-Brown. Y para pensar el organizar nos proporciona el siguiente mandato: *Draw a distinction*⁹². Para el hombre no hay posibilidad de liberarse de la paradoja fundamental del observar, según la cual el observador, al dirigir su atención a la realidad, la divide, recorta, fragmenta. El observador ha de diferenciar, ha de recurrir a distinciones para poder describir la realidad.

La distinción es un "no-origen". Trazar una diferencia es la operación mínima posible para el inicio del cálculo matemático, por ejemplo, una raya en la hoja de papel blanco. De facto el trazo sobre el papel divide el espacio, lo que implica que una única operación simultáneamente realiza una distinción y una indicación: otra marca o diferencia que continúe con el cálculo debe tomar en cuenta la primera distinción, optar por otro lugar en la hoja de papel-, y así para distinciones sucesivas.

Una observación no puede mientras opera, es decir, simultáneamente, observarse a sí misma. Puede mirar hacia atrás y observarse, o ser observada por otro observador, pero una nueva operación de observación requiere tiempo, solo es posible en otro momento. En este sentido puede denominarse a la observación como una observación paradójica: el observador es inobservable para sí mismo. Niklas Luhmann hace referencia a esto como "el punto ciego" de la observación.

La pregunta clave del constructivismo no es la pregunta por la existencia de las cosas del mundo y tampoco la pregunta relativa a la verdad o falsedad de los enunciados. La pregunta constructivista fundamental puede resumirse en la fórmula: *cuál es la diferencia*. Para Jacques Derrida, la *différance* es "el `origen´ no-pleno, no-simple, el origen estructurado y diferente (de *diferir*) de las diferencias"⁹³. La diferencia es producto de la *poiesis* de una descripción"⁹⁴. Y por lo tanto, todo acto de conocer trae un mundo a la mano, cuando se distingue nace un universo. La *poiesis* es *autopoiesis*⁹⁵. La descripción produce lo que describe.

Cualquier tipo de observación ha de lidiar con el hecho de no poder apoyarse en un fundamento último. Siempre existe otro observador que señale: "¡las cosas no son así!", aunque para ese observador valen también las mismas reglas de observación: es decir, que las cosas no hayan sido así, es nuevamente un producto de la descripción.

No hay "observación inocente". Como en la película *Rashomon* de Kurosawa. *Rashomon* es un lugar que se encuentra en las afueras de Kyoto. ¿la época?: el Japón feudal. Un leñador encuentra en el bosque el cadáver de un *samurai*, Tekehiro. Aparentemente, el asesino es un conocido ladrón llamado Tajomaru quien además había violado a la esposa del *samurai*, Masago. En continuos *flash-backs*, mientras el leñador, un sacerdote y un campesino discuten los acontecimientos bajo una lluvia

torrencial, vemos cuatro diferentes versiones del hecho: la de Tajomaru, la de la esposa, la del *samurai* (dicha a través de un médium) y, finalmente, la del leñador, que había sido testigo directo de todo y que lo había ocultado a la policía "para evitarse problemas". Cada una de las versiones nos da un relato distinto y no solo en los "pequeños" detalles sino incluso en la misma identidad del asesino. Lo único que queda claro en la propuesta dramática de Kurosawa es que es imposible conocer la verdad objetiva de algo. Como el cínico campesino lo dice, "todo mundo piensa que es mejor de lo que realmente es". Y no solo eso: además, uno tiende a mentirse a sí mismo.

El problema consiste en que el mundo no permite la existencia de un observador externo. "Ni el mundo, ni la sociedad (y tampoco las organizaciones laborales) permiten un observador externo, de manera similar como Dios. Nadie puede salirse del todo y hacer como si estuviera en condiciones de observarlo desde fuera, desde una perspectiva privilegiada", enfatiza Bardmann⁹⁶. Cada intento de observación forma parte del "objeto" de su observación. Observador, fenómeno observado y proceso de observación forman una totalidad. Cuando observamos la realidad nosotros mismos nos incluimos en ella. El sujeto se incluye en el objeto. La realidad que vemos nunca es "total", no porque una parte importante me eluda, sino porque contiene una mancha, un punto ciego, que señala nuestra inclusión en ella.

El negocio del *Seelenfang*

Ya no hay un orden único. Las cosas se han puesto en movimiento. La falta de fundamento del conocimiento del observador tiene gravísimas consecuencias para la legitimación del saber científico. El "todo" (*das Ganze*) ya no puede ser comprendido desde una perspectiva unitaria y ser representado a través de un relato unitario (objetivo). La idea del "observador trascendental" se releva como una ilusión del proyecto moderno⁹⁷.

A pesar de todo, no acaban los intentos de científicos y académicos de hacernos creer que su visión y quehacer represente "El Bien", "Lo Verdadero" o "Lo Correcto". Se trata de personas que desempeñan en el antiguo oficio de captura de almas, *Seelenfang*. Estos tipos de personajes pretenden "salvar al mundo del Mal, quieren ilustrar a la sociedad sobre su verdadera naturaleza y señalar a las organizaciones laborales cuál es el camino correcto"⁹⁸; están convencidas de estar en posesión de la verdad, del Santo Grial: *the one best way*.

La "captura del alma" conduce a los intentos de presentar "el todo" como un orden unitario, ordenado y concebir a la organización como un sistema racional puro con posiciones jerárquicas y atribuciones y responsabilidades funcionales y con procesos funcionales racionales⁹⁹. Todas estas son "maniobras" que "ocultan" la diferencia directriz que subyace a la observación (orden/desorden; racionalidad/irracionalidad; funcionalidad/disfuncionalidad; sistema/entorno; arriba/abajo; armonía/disonancia; comunidad/competencia). Con eso, se insertan en la tradición del pensamiento binario estableciendo *Tiefenstrukturen* (estructuras de profundidad) a través de las cuales una parte del todo (p.e. racionalidad) es considerada "la unidad verdadera" y valorada positivamente, mientras que la otra está excluida, suprimida y calificada negativamente.

La epistemología moderna se caracteriza por su afán de conceptualizar lo "real" por una ontología de carácter binario¹⁰⁰. Así la teoría organizacional moderna enfoca la organización desde la idea directriz de racionalidad formal. La organización es concebida como una entidad racional. Esto tiene como consecuencia que las organizaciones en el mundo empírico son comparadas con el ideal (que se apoya en premisas autoconstruidas y presentadas como afirmaciones "científicas" con "válidez objetiva") con el fin de medir su grado de racionalidad y elaborar pautas de acción "correctas" para el logro de una mayor eficiencia y efectividad organizativa (proceso de racionalización de la organización). Desde una perspectiva constructivista, tal procedimiento no es otra cosa que una "moderna forma de excorsismo" para "expulsar el perturbador/la perturbación (...) del paraíso de un acontecer predecible y un funcionamiento sin dificultades"¹⁰¹.

El enfoque moderno no reflexiona sobre su propio modo de operación. Sus representantes se han más preocupado de contemplar la realidad (observación de primer orden) que tomarse tiempo para abordar cuestiones epistemológicas y han dejado así la tarea de la "observación de observación" (observación de segundo orden) a otras disciplinas.

Pero nadie está seguro del diablo, del observador crítico. Los posmodernistas y constructivistas asumen el rol del diablo. Lo que los interesa es "lo excluido incluido" de acuerdo a la lógica el *supplément* (Derrida). El "suplemento" no es algo que es supérfluo que está agregado a algo que ya está completo y autosuficiente. El *supplément* en su sentido más amplio "*is in fact what allows the privileged term to be conceived and constituted in the first place*"¹⁰². "*The ideal of an `original´ which is self-defining and privileged and which there precedes other terms turns out to be a myth, albeit one which serve the useful role of assuaging our need for certainty*", aclara R. Chia¹⁰³.

El diablo viola la unidad organizacional y descompone las descripciones oficiales de la realidad organizacional. Su identidad es la diferencia (*differánce*) o *das eingeschlossene ausgeschlossene Dritte* en el sentido de Michel Serres¹⁰⁴. Su libertad consiste en el potencial de negación, en generar oportunidades para la reflexión. Esto lo convierte en el agitador *per se*¹⁰⁵. "Soy el espíritu que siempre niega. Y lo hago con pleno derecho", responde Mefistófeles a Fausto¹⁰⁶.

La postura posmoderna boicotea todas las pretensiones o ilusiones de buscar verdades absolutas de una *Leitidee* (distinción directriz) que es considerada como la única correcta y verdadera para la observación objetiva de organizaciones. Cualquier observador siempre tiene que lidiar con el problema de que las organizaciones, igual como todas las cosas en nuestro mundo, no "nos muestra su cara legible"¹⁰⁷, sino más bien nos obligan a construir distinciones que en el momento de su aplicación, no pueden ser observadas¹⁰⁸. Las distinciones con que opera una observación constituyen "su punto ciego". El observador solo puede observar aquello de lo que se distingue y no puede observar simultáneamente las distinciones con las que opera y al observar que observa.

Abogamos por una perspectiva orientada a observar el quehacer propio (y del otro), fomentar la práctica de "observación de la observación". La "reflexividad radical" es una forma de reflexividad que "*questions the basic assumptions underlying all*

*worldviews and even the possibility of worldviews as human means of conceptualizing the world*¹⁰⁹. Este tipo de reflexividad "*problematizes that which constitutes `social reality`, `truth` and `knowledge` without presenting a discourse that might replace it*"¹¹⁰.

La Policontextualidad del Mundo Organizacional

Las consecuencias de todo esto para la teoría de la organización son de orden superlativo. La teoría organizacional no es un mundo unitario, homogéneo, sino uno sin centro donde ninguna construcción o cosmovisión del mundo, incluida la que la ciencia realiza, puede adjudicarse algún acceso de privilegio a la realidad construida, de forma contingente, por las observaciones. La organización es un sistema `policontextual` que posibilita muchos tipos de descripciones¹¹¹.

"El intento de describir la sociedad puede efectuarse sólo en la sociedad. ... Entonces, de cualquier manera que se pretenda definir el objeto, la definición misma es ya una operación del objeto"¹¹². La cerradura cognitiva. Esta circularidad o autorreferenciabilidad ya está presente en la distinción operar/observar.

Esto significa que una presentación global válida objetivamente de la organización ha llegado a ser imposible. Con eso se esfuman las esperanzas modernas de que el *management* podría planificar, dirigir, controlar y gestionar la organización a su antojo, y también la idea de que los científicos podrían facilitar un *Einheitsbericht* (informe unitario) con validez objetiva acerca de los objetos de estudio "organización" y "gestión". Según Bardmann, las organizaciones son "un entramado de intentos de observación comunicados"¹¹³.

El mandato que nos facilita G. Spencer Brown para poder (aparentemente) salir de esta paradoja es el siguiente: ¡Haga una distinción! El principio es esencialmente arbitrario. Lo que quiere decir: El observador tiene que "invisibilizar" la paradoja inicial de su observación encubriendo sus propias distinciones a través de otras distinciones.

Así las teorías organizacionales tratan de "resolver" el problema de la ausencia de un fundamento mediante un "truco": la "disolución" o "invisibilización" de la paradoja de origen¹¹⁴. El inicio absoluto es una ficción. Cualquier observación de una unidad (p.ej. organización) presupone la aplicación de una distinción. Y cada determinación solamente tiene sentido dentro del contexto de una diferencia. Se topa con la paradoja del principio, con la obligación "de tener que distinguir, sin poder distinguir esta distinción por otra distinción" (de origen)¹¹⁵.

Rien ne vas plus. El frame problem y la infinitud de la diseminación del significado

Gregory Bateson ha señalado la problemática del regreso infinito de los contextos¹¹⁶. El significado depende del contexto. Y debido a la infinitud de los contextos, la teoría y práctica organizacional se enfrentan al problema de "la diseminación del significado"¹¹⁷.

La ambigüedad de las informaciones siempre genera preguntas infinitas y posibilidades infinitas de interpretación. La actividad del organizar se gira en torno a la reducción de la ambigüedad mediante la fijación del significado. Para G. Ortmann, "organizaciones

son actos de la interpretación del mundo. Su objetivo es la determinación organizada de significados y modos de acción frente a la ambigüedad y de la maleabilidad inevitable¹¹⁸. Los mundos organizacionales son “provincias del sentido” (*Sinnprovinzen*).

Las organizaciones no son otra cosa que organización del significado, *sensemaking* organizado, es decir, el acto de selección organizada de un sentido (*Welterschließung*), y a la vez, la supresión de otro sentido (*Weltverschließung, lock in*). Como el significado depende del contexto, la organización recurre a los símbolos, las reglas, las estrategias y las estructuras organizacionales como “marcaciones del contexto”. Mediante de éstas, “*social life is made meaningful and acceptable*”¹¹⁹.

Con G. Bateson sabemos que todas las organizaciones necesitan “*Kontext-Markierungen*”. Ellas tienden a reducir la complejidad a mediante la fijación del significado. La organización es un marcación de contexto organizada.

El enfoque posmoderno señala “*the all-important function of the frame*”¹²⁰ para la comprensión del saber y la ciencia. El marco “encuadra” y con eso determina lo que forma parte del cuadro y lo que es parte de su trasfondo. Al constituir la diferencia entre lo interno y lo externo, el marco no sólo produce un objeto definido, sino también organiza y dirige la percepción del observador. El marco incluye determinados aspectos y excluye otros.

El *frame* cumple una “función meta-comunicativa”¹²¹. La manera de *cómo* hablamos sobre un “objeto” determina sobre lo que hablamos – es decir lo que vale como problemático. La función activa del marco radica en el hecho de que “cada comunicación define (explícita o implícitamente) un marco que facilita al recipiente *ipso facto* instrucciones o ayudas para su intento de comprender la comunicación dentro del marco”¹²².

Mundos Paralelos. La ciencia y teoría organizacional como Laberinto Infinito

La ciencia moderna ya no es “el unico juego en la ciudad” y es “tan ficcional como la ciencia ficción, Voodoo y la medicina china”¹²³. La ciencia organizacional es “*a tale of cities. Of avenues explored and then abandoned. Of cul de sacs which become open highways. Of brute force and ignorance. Of possibilities and potentials*”¹²⁴.

“*Hundreds, by now thousands, of narratives, all equally valid – what can this mean? Multiple worlds*”, es la respuesta de Nigel, un personaje que habita en la novela *Against the Day* de Pynchon¹²⁵. En el mundo organizacional posmoderno están caído los discursos absolutos y por lo tanto los estudiosos y los profesionales se debaten más aún en un mar de dudas y en una realidad que a mayor multiplicidad, a mayor cantidad de posibilidades de verdad, la siente como más laberíntica.

G. Burrell nos hace el siguiente planteamiento provocador: “(*...*) *what about seeking out more shambles? More labyrinths? More monstrosities? More irrationalities? More Bacchus? More Chimeras*”¹²⁶. Nos recomienda a adentrarse aún más al laberinto y buscar a los monstruos, pero no para liquidarlos, sino para “maravillarse”, para experimentar *thaumazein*. Explorar el laberinto infinito esto es precisamente el desafío declarado de *Ephemera*; una revista organizacional que va por la reputación de “*for*

*being a chimera of the darkness. (...). Dark and dank in texture and feel. (...). Closed in. Closeted away. Yet open – as a wound*¹²⁷. La teoría organizacional como "reservorio de virus latentes"

El Mundo Organizacional como Jardín de Senderos que se bifurcan

En el cuento *El Jardín de Senderos que se Bifurcan*, Ts'ui Pen, un astrólogo chino se había propuesto dos tareas inconcebibles: construir un laberinto infinitamente complejo y escribir una novela interminable. Después de su muerte se pensó que había fracasado por cuanto la existencia del laberinto no estaba clara y la novela no sólo estaba incompleta sino que resultaba absurda e incoherente (por ejemplo, algunos personajes morían y reaparecían en capítulos posteriores). Para la sorpresa de Yu Tsun, Albert le revela que ha descubierto el secreto de la enigmática novela: el libro es el laberinto, y el laberinto no es espacial, sino temporal. Cada vez que sus protagonistas se enfrentan con diversas alternativas, optan por una y eliminan las otras. En el caso del casi inextricable Ts'ui Pen, éste opta `simultáneamente´ por todas y crea, así diversos porvenires, diversos tiempos, que también proliferan y se bifurcan¹²⁸.

El laberinto es el mundo y el universo, y esto es infinito. En el laberinto rizoma cada sendero puede conectarse con cualquier otro, no tiene centro ni periferia, ni salida¹²⁹. Por ello, el estudioso de organizaciones no puede escapar del laberinto que es su prisión existencial.

Con N. Goodman, podemos concebir el mundo como un "*way of worldmaking*"¹³⁰, como un multiverso, un cosmos con muchos mundos paralelos; un verdadero multiverso que es cuántico, de ficción, laberíntico, rizomático, heterotópico y hipertexto.

Mille Plateaux

Inmanencia (<http://inmanencia.blogspot.com/>)

Exor dium (<http://maquinahamlet.blogspot.com/>)

Planeta/x (<http://planetax.blogspot.com/>)

Filum (<http://filum.blogspot.com/>)

Cyborg Democracy (<http://www.cyborgdemocracy.net/blogger.html>)

::rizoma.net (<http://www.rizoma.net/hpo4.htm>)

Tecnoliberación :: Los dialectos moleculares de la anarquía
(<http://tecnoliberacion.blogspot.com/>)

Apostillas :: No existen fronteras entre formas de arte
(<http://apostillasblog.blogspot.com/>)

Arte y Emoción (<http://www.arteyemocion.com/blog/>)

Santos y Demonios (<http://www.balduccio.net/blog/>)

Tocando el lado oscuro de mi luna (<http://patriciolepe.wordpress.com/>)

Mesetas.net (<http://mesetas.net/>)

The Multiverse According to Ben Goertzel
(<http://www.goertzel.org/blog/blog.htm>)

The Fictions of Deleuze and Guattari (<http://fictionsofdeleuzeandguattari.blogspot.com/>)

Afrodela :: Sexo y psiquedélicos (<http://afrodela.blogspot.com/>)

Rizomantra (<http://www.rizomantra.blogspot.com/>)

Efímera (<http://www.efimera.org/>)

Apuntes rizomáticos (<http://dulcemariagonzalez.blogspot.com/>)

La que nada dentro (<http://nadadentro.blogspot.com/>)

El mundo de la teoría y de la investigación organizacional es un laberinto que tiene muchos senderos que se bifurcan. Entremos ahora por el "ajujero de gusano" a este universo de mundos diferentes, a los mundos paralelos de revistas, de escuelas y de prácticas de negocios:

Academy of Management Review (www.acm.pace.edu/amr)

Harvard Business Review (www.hbsp.harvard.edu/products/hbr/index.html)

Administrative Science Quarterly (<http://www.johnson.cornell.edu/publications/asq/>)

**Electronic Journal of Radical Organisation Theory
Waikato** (<http://www.rmgmt.waikato.ac.nz/ejrot/>)

Ephemera: theory and politics in organization
(<http://www.ephemeraweb.org/>)

Essex Management Centre (<http://www.essex.ac.uk/qfm/emc/index.shtml>)

Novosibirsk State University (<http://www.nsu.ru/english/>)

Tamara. The Journal of Critical Postmodern Organization Science
(<http://www.zianet.com/boje/tamara/pages/>)

Journal of Management Inquiry (<http://jmi.sagepub.com/>)

Journal of Management (*Studies*)
(<http://www.blackwellpublishing.com/submit.asp?ref=0022-2380>)

Organization Science (http://www.informs.org/site/Organization_Science/)

Organization Studies (<http://oss.sagepub.com/>)

Organization (<http://www.sagepub.co.uk/journalsProdDesc.nav?prodId=Journal200981>)

Es importante reconocer la existencia de miles de *stories* y perspectivas contadas sobre tópicos gerenciales y administrativos y que tal variedad de perspectivas es imposible de ser cobijadas por un sólo paradigma unificado y monitoreado y gobernado geniosamente por el señor Jeffrey Pfeffer o la NATO, *North American Theory of Organization*¹³¹. Los conceptos posmodernos indican "*the quality of simultaneously being one and many, thus transgressing the binary structure imposed by the Platonist Western canon, structured around dichotomies such as true/false, fact/opinion, knowledge/belief, and so forth*"¹³².

Definitivamente no hay sustancia, una verdad y una ontología de la teoría organizacional, sino signos errantes. El mundo organizacional es hipertexto, es lenguaje. El lenguaje es parecido a un rizoma, es el *locus* para el proceso rizomático de producción de interpretación. A. de Toro habla de *rhizomatische Simulation, dirigierter Zufall*, del "azar dirigido rizomático" o "simulación dirigida rizomática". Estamos tratando un pensamiento sin espacio ni tiempo, estamos tratando un pensamiento rizomático, un *simulacrum ad limitum*. La literatura borgesiana elimina la referencia y la autoría y se vuelca a la simulación y al rizoma. Sus textos viven de la heterotopía, de la sustitución de la sustitución, y así *ad limitum*¹³³.

El "texto" gestión organizacional se convierte en gran simulacro, en "una ópera sin libreto en el acto de la escritura misma, pero que a la vez recurre a una infinidad de libretos que se encuentran como espejos uno dentro del otro, entrecavados, entrelazados en alusiones, versiones, reproducciones, citas, digresiones, etc."¹³⁴.

El mundo rizomático puede catalogarse como *monstrueux* (Foucault). El texto se diluye, se esparce, se dispersa. Nos enfrentamos del problema de la ausencia. Los significantes de la comunicación se revelan como copia de la copia de la copia, quedando como poción la traza infinita, la atopía, una incertidumbre epistemológica. No se envía un mensaje, sino que se dispersa. Y este es el sentido de la diseminación. El evitar el retorno a una unidad, a una totalidad coherente de la significación.

Hemos de entender la teoría organizacional como búsqueda y no como mensaje. A la pregunta sobre el significado del laberinto como símbolo, Borges responde: “-Quizás el fin del laberinto- si es que el laberinto tiene un fin-, sea el de estimular nuestra inteligencia, el de hacernos pensar en el misterio, y no en la solución. Es muy raro entender la solución, somos seres humanos, nada más. Pero buscar esa solución y saber que no la encontramos es algo hermoso, desde luego. Quizá, los enigmas sean más importantes que las soluciones (...)”¹³⁵. Y Hager señala que “*for Borges, (...)., behind illusion is other illusion; there is no ground of being: reality is dissolved not by one but by an infinity of mirrors*”¹³⁶.

El mundo organizacional abunda de espacios heterotópicos. La heterotopía se constituye como otra realidad, disparatada, se mueve entre el polo compensatorio e ilusión, con su dosis de irrealidad y surrealismo, al fin y al cabo, estar allí sin un saber inmediato del ser mediato, desde el estar indeterminado al determinado, degradado a lo ya comunicado, probablemente aislado del entorno. Habitamos un espacio que, lejos de ser homogéneo, se presenta múltiple y fragmentado. Hay diferentes espacio: están los de los sueños y las pasiones, pero también los espacios subterráneos, los espacios fijos y los espacios móviles y que no pueden ser de ninguna manera fijados, los espacios del adentro y los del afuera, etcétera. Esta multiplicidad resulta ser perturbadora. A partir de la misma, el natural hábito de ver las cosas de una sola manera se rompe y, al romperse, también lo hacen los órdenes y las jerarquías convencionales.

Shifting sands. El mundo como espejo. Un espejo se presenta como una puerta que se abre hacia un espacio otro: el mundo al revés. Alice en el país de las maravillas. Allí, las reglas se alteran y reformulan, creando una lógica diferentes. El espacio aparece como punto de conexión o de pasaje entre dos espacios diferentes. Un espacio paradigmático a la hora de cuestionar límites será el espacio infinito. Lo vasto, lo inmenso, lo infinito carecen de todo límite y de toda medida. Inmensa es la interioridad de nuestra mente. El desierto se presenta igualmente como subversor de un espacio uniforme, cartesiano y mensurable. Este tipo de espacios es habitado por formas en continua transformación. Lo único que pueden retener es, en todos los casos, la pérdida de un mundo que se escapa detrás de las palabras.

Pandemonium y Organización: *The Mouth of Hell*¹³⁷

La heterotopía es una buena alternativa de conceptualizar la teoría y práctica organizacional. La heterotopía como capacidad de abrir infinitos horizontes de ecos y referencias¹³⁸. El mundo organizacional alberga muchos “contra-lugares”. Es también un mundo de pasiones, de excesos y de dolores.



En su obra *Pandemonium*, G. Burrell destruye la creencia modernista en la verdad, en el progreso y en la racionalidad y explora “el lado oscuro” de las organizaciones. El *Pandemonium* es el reino del dominio y del poder¹³⁹. Los dibujos fantásticos contenidos en este libro nos muestran las organizaciones como lugares oscuros, góticos donde sus miembros están sujetos a diversas formas de control y de supervisión (panóptico).

En el mundo pandemónico encontramos gente como Fayol, Taylor y Ford que han convertido al hombre en un verdadero robot, máquina. El management moderno aspira al dominio y al control de los empleados de la organización. La racionalidad instrumental se ha adueñado virtualmente de la humanidad. Los gurús de la gestión empresarial han articulado teorías mecanicistas, moldeando nuestro mundo de acuerdo con los principios mecanicistas. Esto es mucho más evidente en la organización moderna. Se diseñaron las empresas “como máquinas y se espera que sus empleados, en esencia, se compartan como si fueran piezas de la máquina”¹⁴⁰.

El mundo organizacional es un mundo petrificado, frío, silencioso. La victoria del modelo cartesiano y tayloriano ha permitido concebir al hombre como una mercancía inanimada, unido a las cosas por la pérdida del alma y de las emociones. En su trabajo *El Corazón Administrado*, A.R. Hochschild señala que el control de las emociones se ha convertido en un parámetro de gestión y diseño organizacional¹⁴¹. En muchas de las empresas de servicios, cada acción, incluso la interacción personal, está planificada al minuto. Se les enseña al persona acerca del trato a los clientes elaborando un detallado código de instrucciones. “Hasta las sonrisas, los saludos, los comentarios o sugerencias aparentemente más naturales de los empleados están normalmente programados y controlados por la compañía, de forma que produzcan los mismos resultados como si fueran auténticos”¹⁴². Incluso se “prescribe” el tipo de sonrisa, la entonación de la voz y la postura del cuerpo. Cada expresión privada de emociones o reacción no controlada está suprimida.

Pandemonium

El sociólogo M. Weber se interesó temprano en las consecuencias sociales de la proliferación de las burocracias y abordó los efectos que éstas tendrían en la sociedad humana. Sobre todo, observó que la burocracia tenía el suficiente potencial para rutinizar y mecanizar casi todos los aspectos de la vida humana, erosionando el espíritu y la capacidad de la acción espontánea. Weber intuyó el posible terrible final de esta visión de progreso unidimensional. Nadie aún sabe, dijo, si al final de este monstruoso desarrollo nos encontraremos “profesionales sin espíritu”, “hedonistas sin corazón”. Esta “nada” se imaginaría haber conquistado un nivel de la humanidad nunca antes logrado¹⁴³. El ser humano es una organización adormecida. Mediante las múltiples técnicas/tecnologías, la sensibilidad estética está siendo anestesiado. Nuestras anestesiadas sensibilidades.

Pandemonium ilustra cómo las predicciones de Weber se han convertido en realidad. *Pandemonium* representa el mundo del “metamito” de la racionalidad instrumental y de sus aberraciones. Es el mundo del *Scientific Management*. Es la perfecta representación de la premonición weberiana de la existencia moderna, el dominio del infame “*iron cage*” en que todas las relaciones naturales y sociales están dominadas por el principio de la instrumentalidad racional (*Zweckrationalität*)¹⁴⁴. Foucault describe

la profunda penetración del sujeto por la “microfísica del poder” o el “bio-poder”¹⁴⁵; la “colonización de la vida vivencial” (*Lebenswelt*).

Pandemonium versa sobre la administración, la organización, la teoría, la ciencia, la academia. La *Retro-Organizational Theory* cuestiona el progreso y la lógica, valora la historia premoderna, particularmente aquella época entre el final del Renacimiento y justo antes de la Ilustración. Un espacio de intersección entre dos diferentes épocas.

Pandemonium es un libro que desafía la racionalidad convencional del ser humano. El lector entra virtualmente al laberinto del *Pandemonium*. Burrell nos reta a salirse de la linealidad y a acercarse a los peligros que la falta de ésta provoca. Es un viaje al límite de la oscuridad; trata sobre la vida humana y su organización y pretende mostrar el lado escondido de la organización típica. Este momento puede ayudarnos a entender la modernidad y la posmodernidad.

La racionalidad occidental, está ligada, dice Burrell, a su representación organizacional dentro de la estructura burocrática. *The Management Science Faculty*. Lo que ha hecho la teoría organizacional es suprimir categorías completas de seres humanos y forzarlos a mantener sus cabezas abajo. El claro paralelismo entre la burocracia y la linealidad no es un accidente. La linealidad se muestra en la dependencia del control “vertical”, las “líneas” de comando, la “transmisión” de información, las “tablas” de tiempo y los “espacios” de control¹⁴⁶.

Burrell nos invita salir de la linealidad, a escaparnos a aquellos lugares, fuera de los rayos del sol de la Ilustración, lejos de las olas envolventes de la vista de la racionalidad europea. *Pandemonium* es retroregresivo y experimental. La melancolía es el estado de ánimo de las personas que viven en él. *Pandemonium* es aquella parte escondida de la vida humana; está construido sobre la parte escondida de las organizaciones típicas que viven hoy y vivieron ayer y probablemente vivirán mañana.

El principal aporte de *Pandemonium* es desenmascarar los supuestos en los que se basa la teoría organizacional; nos reafirma que el modelo burocrático o cualquier otro modelo totalizador son sólo pretensiones de uniformidad. La vida es algo más complejo que la simple organización; no se trata de la organización de la vida, sino de *la vida y la organización*.

Un *Ludibrium*: Gótica y Organización

La imaginería de la “gótica organizacional” representa una crítica a las formas contemporáneas de gestión y de hace rorganización¹⁴⁷.

Los Godos *Gothorum populus*

Lo Gótico. Lo Salvaje, lo Oscuro. Ausencia de la proporción justa o belleza

Sensibilidad gótica

Omnibus dubitandum est. Laberinto infinito. Pérdida del referente. No hay fundamento, *principium*. En *Gravity´s Rainbow* (Pynchon), el antihéroe Slothrop anda errante por Londres buscando pruebas para la existencia de “La Empresa” que supuestamente estaría tramando una conspiración para destruir el mundo. Y finalmente, lo único que

encuentra Slothrop son sólo "imágenes de la incertidumbre". Nuestro mundo como laberinto no conoce salidas. Este incertidumbre conduce (igual que en el gabinete de espejo barroco) a una serie infinita de interpretaciones siendo una tan plausible como la otra. Con eso, Pynchon confirma la fórmula de Adams: El caos es la ley de la naturaleza – el orden es el sueño del hombre¹⁴⁸. La situación laberíntica como *condition humane*¹⁴⁹.

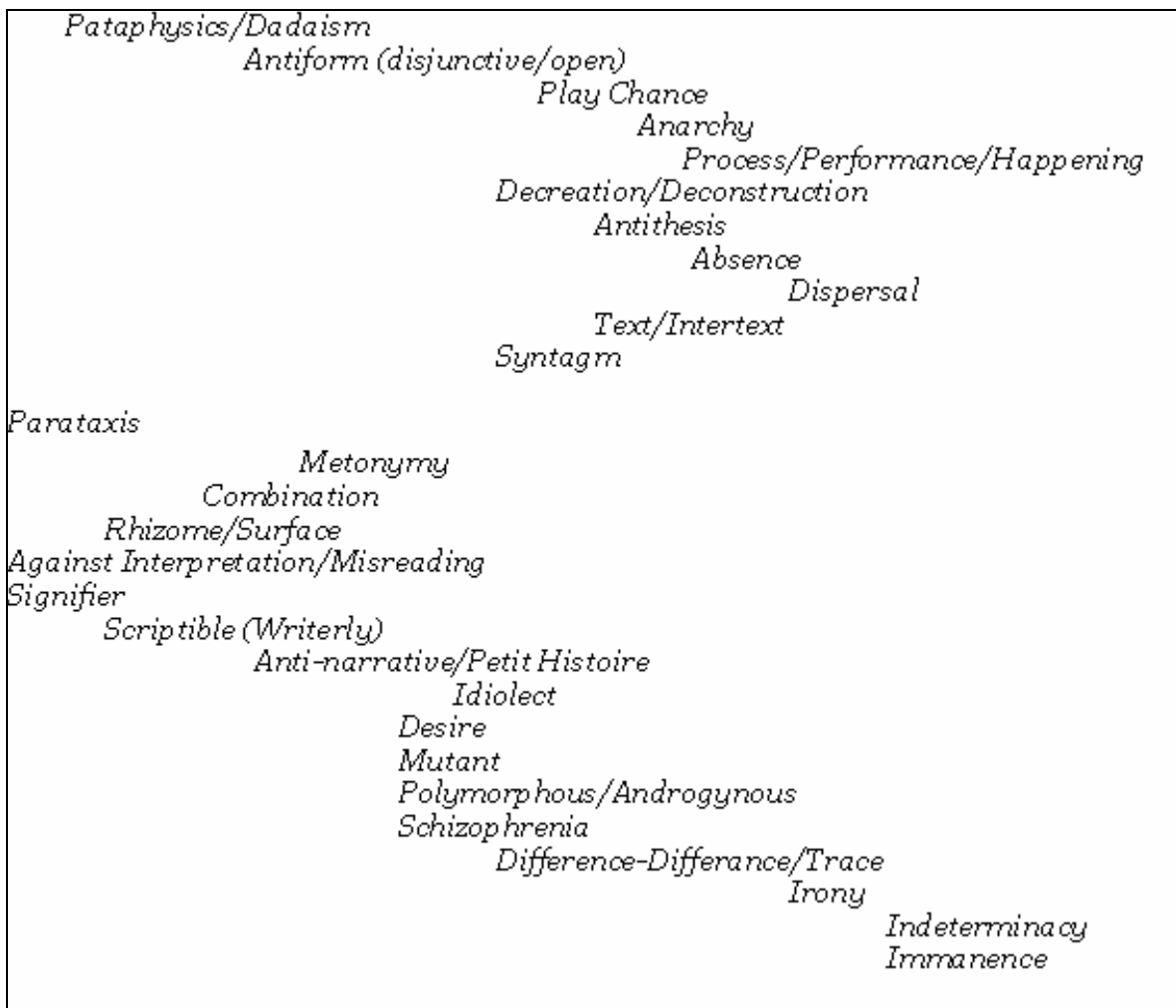
Las ruinas de las utopías. Las ruinas se convierten en un tema muy importante en el siglo XVII, con ellas observamos una especie de '*deixis*' que proporciona verosimilitud o inmediatez al tema de la fugacidad terrena (*evidentia, enegeia*). Las ruinas nos proporcionan una especie de verdad inquebrantable al observarlas: nada resiste la fuerza del tiempo. Las ruinas son ejemplo palpable de vacuidad: una forma de demostrar que el pueblo que construyó esos grandes templos, y que en su momento dominaba el mundo, ahora no es nada, e incluso sus majestuosas construcciones, en escombros, no hacen otra cosa que calmar el irremediable poder del tiempo que lo destruye todo. El siglo XVII está repleto de reflexiones acerca del paso del tiempo, de modo que al optimismo y exaltación de la naturaleza en el Renacimiento (*collige virgo rosas*) suceden la desconfianza ante todo lo terreno y la honda melancolía del Barroco (*fugit irreparabile tempus*).

Hoy asistimos al ocaso de los ideales de una humanidad universalista y el rechazo a la filosofía como *Statthalterin* de la verdad o, de forma más modesta, como su "intérprete" (Habermas).

Teoría(s) Organizacional(es) Pomoderna(s). Leitmotifs, Conceptos y Dimensiones

La teoría de gestión moderna (racional-funcional) que durante decenios rechazó la posibilidad de lo casual y aleatorio, defendiendo con vehemencia la idea de causalidad y orden, se enfrenta hoy a los conceptos y los motivos más fértiles del pensamiento humano:

The Postmodern Turn¹⁵⁰. Chiffres de una Teoría Organizacional Posmoderna



Estas nuevas ideas han abierto el camino para un vuelco revolucionario sin precedentes, y a partir de la ontología y epistemología posmoderna, puede derivarse los *leitmotifs*, conceptos y dimensiones principales que caracterizan a la(s) Teoría(s) Organizacional(es) Posmoderna(s)¹⁵¹.

Leitmotifs	Conceptos	Dimensiones
<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de referencia • Descentramiento del sujeto • Transgresión de límites • Deslocalización • Virtualización • Aceleración • Fracturas estructurales • Caos • "Simultaneidad de lo no simultáneo" (Koselleck) 	<p style="text-align: center;">Aspecto espacial (Organización-entorno)</p> <p style="text-align: center;">Aspecto temporal (Estática/dinámica)</p>	<p style="text-align: center;">Identidad</p> <p>Organizaciones son construcciones lingüísticas, narraciones</p> <p>Las organizaciones no poseen una identidad estable, consistente y entitativa, sino que ostentan una multiplicidad de identidades generadas respectivamente con relación a los diferentes actores y grupos de interés (identidades múltiples)</p> <p>Idea de una "identidad libre" (desarrollo lúdico del sujeto como una puesta en escena estética del mundo vivido destacando la sensualidad y enfatizando la diversidad y subjetividad)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Codificación doble (Jencks) • Fin de los metarrelatos (Lyotard) • Paralogía • Individualización • "Derecho a ser diferente" (Foucault) 	<p style="text-align: center;">Diferenciación/Integración</p>	<p style="text-align: center;">Eficiencia</p> <p>Lyotard recomienda "un modelo de legitimación que no es el de la mejor <i>performance</i>, sino el de la diferencia entendida como paralogía"¹⁵².</p> <p>Eficiencia como la capacidad de una organización, integrar las demandas, los recursos y los valores diferenciados, sin excluir, subyugar o marginar miembros singulares</p>
<ul style="list-style-type: none"> • "La voluntad para el saber como voluntad para el poder" (Nietzsche) 	<p style="text-align: center;">Aspecto político-científico (Poder/saber)</p>	<p style="text-align: center;">Legitimidad</p> <p>La ciencia ha perdido su función central como instancia de legitimación y se ha convertido en "cómplice de la política".</p> <p>F. Lyotard habla de "la mercantilización del saber" y deja en claro: "No se compra eruditos, técnicos y aparatos para enterarse de la verdad, sino para ampliar su poder".</p>
<ul style="list-style-type: none"> • "Rizoma" (Deleuze) • Racionalidad subjetiva • Realidad como juego de lenguaje • "Simulación y hiperrealidad" (Baudillard) • Contemplación estética en vez de búsqueda del sentido (Eco) • "Estética de la existencia propia" (Foucault) 	<p style="text-align: center;">Aspecto científico-artístico (Racionalidad/ficción)</p>	<p style="text-align: center;">Legitimidad</p> <p>El "descentramiento de la racionalidad objetiva" abre espacios para el empleo de imágenes, metáforas y narrativas como formas específicas de estudio, de construcción y de simulación de la realidad.</p> <p>Formas más ficcionales que se valen de medios de expresión narrativos para fines del estudio, la gestión y la legitimación de organizaciones.</p> <p>Generar teorías organizacionales sobre la base de metáforas lingüísticas (texto, novela, discurso, conversación) en vez de metáforas mecanicistas y orgánicas.</p>

Fuente: Holtbrügge, D.: Postmoderne Organisationstheorie und Organisationsgestaltung, DUV, Gabler, Wiesbaden 2001, p. 52

Reflexión Final

El posmodernismo ha hecho enormes contribuciones al desarrollo de una nueva agenda para el estudio organizacional¹⁵³. Lo que se percibe es el clima de una "nueva, crítica sensibilidad" en el ámbito de la teoría organizacional que busca dismantlar los supuestos modernos a través de un "*knowing in tension*"¹⁵⁴. Hoy la ciencia organizacional es "un campo de estudio polisémico y polifónico que incluye grandes diferencias y desacuerdos"¹⁵⁵.

El desafío consiste en "*keep open the otherness of forms, the disparity between terms; we must keep alive the forms of the irreducible*"¹⁵⁶. L. Putnam nos llama a una forma diferente de investigar: "*Organizational researchers need ways to open up text for multiple readings; to decenter authors as authority figures; and to involve participants, readers, and audiences in the production of research. One venue for achieving these goals is to seek alternative ways of presenting research reports – ones that challenge conventional modalities, (...), promote reflexivity, and open up our text to an infinitude of meanings*"¹⁵⁷. Kenneth Gergen y Diana Withney señalan: "*In effect, one moves from a monologic determination of the truth of the novel to a dialogic process, a fuller expression of the polyglot*"¹⁵⁸.

Las escuelas de gobierno y de negocios están siendo transformadas en verdaderos "*McUniversities*" cuya "vivacidad" se basa sobre la proliferación de programas posgrados que no están promoviendo un pensamiento crítico. Es un mundo que se ha alejado del *ethos* de la educación universitaria como lugar de liberación de la amplia gama de habilidades y potenciales que "yacen en las mentes de la juventud"¹⁵⁹. *Educare* significa literalmente "viaje fantástico" que conlleva consigo la idea de las universidades como "arenas de creación lúdica" donde predomina el *play-impulse*, *Spieltrieb*, según la *Rationale schilleriana: Briefe über die ästhetische Menschenerziehung*¹⁶⁰.

El concepto de "*aesthetics of displacement*" representa el intento de subvertir el tiempo narrativo lineal en favor de una lógica borrosa, *fuzzy logic*; o sea, una escritura rizomática que genera una polifonía de estilos y voces. "*No matter what the One-Eyed Father says, there are many possible structures, not to mention contents, of narration*", enfatiza D. Haraway¹⁶¹. La proliferación de contralugares heterotópicos permite dar voz "*to what is left out in the master narrative of capitalist enterprise, to the specters that haunt it, and thus to expand the ways organization is constructed and reflected upon*"¹⁶². Nuestra lectura debería centrarse en torno a formas de organización alternativas: "*Inquiring into this expanded realm of organization, then, the task becomes hunting for sites where other spaces of organizing are emerging, where dominant regimes are contested and transformation is enabled*"¹⁶³.

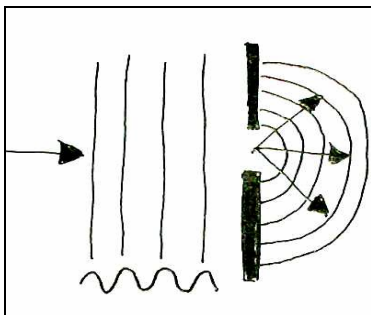
En las aproximaciones organizacionales, la reflexividad ocupa un lugar importante. En *Modest-Witness@Second Millennium*, Donna Haraway, la gran señora del posfeminismo, manifiesta su sospecha respecto a la reflexividad como práctica crítica. "La reflexividad ha sido muy recomendada como práctica crítica, pero sospecho, señala Haraway, que la reflexividad, como reflexión, solamente desplaza lo mismo a otro lugar, estableciendo las preocupaciones sobre la copia y el original y la búsqueda de los auténtico y lo verdaderamente real. La reflexividad es un mal tropo para escapar de la falsa opción entre realismo y relativismo (...). Es necesario establecer distinciones en

los aparato semiótico-materiales, difractar los rayos de la tecnociencia para obtener modelos de interferencia más prometedores en las placas de grabación de nuestras vidas y nuestros cuerpos. Difracción es una metáfora óptica útil para hacer el esfuerzo de marcar distinciones en el mundo"¹⁶⁴.

Haraway apuesta a la práctica de la "difracción". En física, la difracción es un fenómeno característico de las ondas que consiste en la dispersión y curvado aparente de las ondas cuando encuentran un obstáculo. La difracción es una excelente metáfora para otro tipo de consciencia crítica a finales del "penoso milenio cristiano". Lo que se necesita es "hacer una diferencia" en los aparatos semiótico-materiales para "difractar los rayos de la tecnociencia para lograr patrones de interferencia más promisorios sobre las cintas grabadores de nuestras vidas y cuerpos"¹⁶⁵.

Difracción en vez de reflexión

Haraway utiliza la difracción para generar interferencias y evitar reflejar "la imagen sacra de lo idéntico, de la única copia verdadera"¹⁶⁶. La difracción es sobre relatos relatos heterogéneos y no cuentos originales. "*Unlike reflections, diffractions do not displace the same elsewhere, in more or less distorted forms, thereby giving rise to industries of metaphysics*", enfatiza Haraway¹⁶⁷. Difracción difiere de la narrativa cristiana y de la óptica platónica. La difracción ocurre en un lugar al borde del futuro, del abismo de lo desconocido. Haraway se manifiesta menos interesada en la función reflexiva de un pensamiento crítico, que su capacidad de difractar: "*I am less interested in the critique practice of reflection, as showing once again that the emperor has no clothes, than in finding a way to diffract inquiry in order to make a difference patterns in a more wordly way. Reflection displaces the same elsewhere, diffraction patterns record the passage of difference, interaction, and interference*"¹⁶⁸. Imagina una rendija por la que pasa un haz de luz. Cuando llega a la rendija, se comporta como si desde cada punto de la rendija re-emitiera una nueva onda de luz, que se expande como una esfera. En el dibujo, cada rayo representa un máximo de la amplitud de la onda. Antes de la rendija la onda viaja en una sola dirección. Después de la rendija, viaja expandiéndose como una esfera.



The power of diffraction

El poder de la difracción permite "re-pensar" el problema de estudio desde la perspectiva de sus participantes, permite aproximarnos a las múltiples voces – no sólo la definida como más autorizada (*single voice*). Esta perspectiva evita una visión monádica y aplea al carácter siempre pluriacentuado, heterogéneo, de las prácticas organizacionales. Haraway utiliza la difracción para generar interferencias y evitar reflejar "la imagen sacra de lo idéntico, de la única copia verdadera". Hacer ciencia

organizacional es “narrar historias”. Además la ciencia es una empresa de negociación entre intereses más bien que de descubrimiento de verdades.

En la ciencia organizacional posmoderna, el monólogo (jerarquía) es reemplazado por un diálogo entre las voces de las diferentes culturas y subculturas del sistema. De esta manera “el lenguaje de sistema” es desplazado por el de la *systase*¹⁶⁹. A diferencia del concepto “sistema”, el de la *systase* representa la imagen-guía para el desarrollo de una ciencia y teoría organizacional sin voz central. En ésta no hay un foco central desde el cual generarse un orden. El orden “emerge”, es más bien el producto pragmático de un “*patchwork* de lenguajes que siempre vibra” (Lyotard) o, mejor dicho, es consecuencia de la autoorganización de la un mundo heterogéneo¹⁷⁰.

Habitar en una incierta curvatura espacio-temporal abre un espacio de (im)posibilidad: seguir en un “presente imposible pero absolutamente real” o transitar hacia “otro presente ausente, aunque quizás posible”¹⁷¹. Construir mapas de rutas que intentan difractar. Explorar nuevas bifurcaciones. Jones y O´Doherty demandan “una política de lo imposible” en que el acto de escribir y estudiar se convierte en una “arena de creación artística, de participación, de experimentación y devenir”; una forma de escribir y estudiar a través de la cual se cuestionan, y borran las fronteras entre realidad y ficción¹⁷². Jorge Luis Borges.

A la pregunta sobre el significado del laberinto, Borges responde: “Quizá el fin del laberinto – si es que el laberinto tiene un fin -, sea el de estimular nuestra inteligencia, el de hacernos pensar en el misterio, y no en la solución. Es muy raro entender la solución, somos seres humanos, nada más. Pero buscar esa solución y saber que no la encontramos es algo hermoso, desde luego. Quizá, los enigmas sean más importantes que las soluciones” **RM**

Notas

¹ Derrida, J.: Die Schrift und die Differenz, Frankfurt a.M., 1972

² Uno a partir de muchos. Que comporta una alusión a la definición que dio Pitágoras de la belleza: la reducción de lo plural a lo uno.

³ Holtbrügge, D.: Postmoderne Organisationstheorie und Organisationsgestaltung, DUV, Gabler, Wiesbaden 2001, p. 216

⁴ Ibidem, p. 225

⁵ Vaassen, B.: Die narrative Gestalt (tung) der Wirklichkeit. Grundlinien einer postmodern orientierten Epistemologie für die Sozialwissenschaften, Braunschweig-Wiesbaden, 1996, p. 225

⁶ Derrida, J., op.cit.

⁷ Borges, J.L.: Labyrinths, London, 1970

⁸ Robbe-Grillet, A.: Two novels by Robbe-Grillet: Jealousy and In the Labyrinth, Traducido por Richard Howard, New York, Grove Press, 1965

⁹ The New Novel, en: www.iath.virginia.edu/elab/hf10260.html (agosto 2005)

¹⁰ Deleuze, G.; Guattari, F.: A Thousand Plateaus: Capitalism and Schizophrenia, University of Minnesota Press, 1987

¹¹ Eco, Humberto: Apostillas al nombre de la rosa, Editorial Lumen, 1988, p. 655

¹² Sloterdijk, P.; Heinrichs, H.-J.: El sol y la muerte, Siruela, 2004

¹³ Díaz, E.: Posmodernidad. Editorial Biblos, Buenos Aires, 2005, p. 30-31

¹⁴ Tsoukas, H.; Hatch, M.J.: Complex thinking, complex practice: The case for a narrative approach to organizational complexity, en: Human Relations, 54, 8, 2001, págs 1007

¹⁵ Ibidem, págs 1007

¹⁶ <http://www.cyberartsweb.org/cpace/theory/luco/Hypersign/Writerly.html> (marzo 2005)

¹⁷ Ibidem

¹⁸ Thompson, J.D.: *Organization in action: Social science bases of administrative theory*, New York, 1967; Donaldson, L.: *The contingency theory of organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage, 2001

¹⁹ Blau, P.M.; Schoenherr, R.A.: *The structure of organizations*, New York: Basic Books, 1971; Starbuck, W.H.: *A Trip to View the Elephants and Rattlesnakes in the Garden of Aston*, en: Van de Ven, A.; Joyce, W.F. (eds.): *Perspectives on Organization Design and Behavior*, New York 1981, pág. 195

²⁰ March, J.G.; Simon, H.A.: *Organizations*, New York: Wiley, 1958; Cyert, R.M.; March, J.G.: *A behavioral theory of the firm*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1963

²¹ Donaldson, L.: *The myth of incommensurability in management studies: Comments by an integrationist*, en: *Organization*, 1998, 5(2), pp. 267-272; Pfeffer, J.: *Barriers to the advance of organization science: Paradigm development as a dependent variable*, en: *Academy of Management Review*, 18, 1993, pp. 599-620; Pfeffer, J.: *Mortality, reproductibility, and the persistence of styles of theory*, en: *Organization Science*, 6, 1995, pp. 680-686; Donaldson, L.: *American anti-management theories of organization: A critique of paradigm proliferation*, Cambridge University Press, 1995

²² Lounsbury, M.: *The Death of Organizational Science*, en: *Journal of Management Inquiry*, 12/3, 2003, p. 293

²³ Phillips, N.; Zyglidopoulos, S.: *Learning from Foundation: Asimov's Psychohistory and the Limits of Organization Theory*, en: *Organization*, 6,4, 1999, pp.591-608

²⁴ Van Maanen, J.: *Fear and loathing in organization studies*, en: *Organization Science*, 6, 1995, p. 689

²⁵ *Ibidem*, p. 689

²⁶ Gioia, D.A.: *Give it up! Reflections on the Interpreted World*, en: *Journal of Management Inquiry*, 12, 3, 2003, p.292

²⁷ Lounsbury, M.: *The Death of Organization Science*, en: *Journal of Management Inquiry*, 12, 3, 2003, p. 297. Ver también: Burrell, C.; Reed, M.; Calas, M.; Smircich, L.; Alvesson, M.: *Why organization? Why now?*, en: *Organization*, 1, 1994, pp. 5-17

²⁸ Lounsbury, M., *op.cit.*, p. 293

²⁹ Astley, W.G.: *Administrative science as socially constructed truth*, en: *Administrative Science Quarterly*, 30, 1985, p. 497

³⁰ Styre, A.: *Escaping the Subject: Organization Theory, Postpositivism and the Liberation of Transgression*, en: www.mngt.waikato.ac.nz/research/ejrot/vol6_2/vol6_2articles/styhre.asp (mayo de 2005), *op.cit.*, p. 1

³¹ Bataille, G.: *Inner experiences*, Albano: State University of New Cork Press, 1988

³² Styre, *op. cit.* p. 12

³³ *Ibidem*

³⁴ Power, M.: *Modernism, Postmodernism and Organization*, en: Hassard/Pym: *The Theory and Philosophy of Organizations*, London 1990, p. 110

³⁵ Hatch, M.J.: *Organization Theory. Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*, Oxford University Press, New York, 1997, p. 47

³⁶ Ibañez, T.: *Algunos comentarios en torno a Foucault*, en: *Fluctuaciones conceptuales en torno a la postmodernidad y la psicología*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1996, p. 54

³⁷ Holtbrügge, D.: *Postmoderne Organisationstheorie und Organisationsgestaltung*, DUV, Wiesbaden, 2001, p. 277

³⁸ Peyrolón, P.: *Neuro-economía*, Ediciones Granica, Madrid 2004; Capra, F.: *The Hidden Connections*, Doubleday, 2002; Wheatley, M.: *Searching for Order in an Orderly World. A Poetic for Post-Machine-Age Managers*, en: *Journal of Management Inquiry*, 1,4, diciembre de 1992, págs. 337-342; Pascale, R.T.; Millemann, M.; Gioja, L.: *El líder en tiempos de caos*, Paidós, Madrid 2000; Kauffman, S.: *Aplicando la biología a los negocios*, en *Diario El Mercurio*, 17 de noviembre de 1999; Del Bosch, M.; Gómez, R.A.: *De la empresa máquina a la empresa organismo. Una nueva metáfora para la gestión de las empresas*, en: *Harvard Deusto Business Review*, marzo/abril 1998, pág. 49ff.; Sérieux, H.: *El Big Bang de las organizaciones: Cuando la empresa entre en mutación*, Gránica, Buenos Aires 2000; Ver Levy, D.: *Chaos Theory and Strategy: Theory, Application, and Managerial Implications*, en: *Strategic Management Journal*, 15, 1994, págs. 167-178; Gharajedaghi, J.: *Systems Thinking: Managing Chaos and Complexity. A Platform for Designing Business Architecture*, Butterworth-Heinemann, Boston 1999; Hock, D.: *Birth of the Chaordic Age*, San Francisco, Berrett-Köhler 1999

³⁹ Zaugg, R.J.: *Organisation. Quo Vadis? Entwicklungstendenzen und Zukunftsperspektiven einer Disziplin im Spannungsfeld einer paradigmatischen Revolution*, en: *zfo*, 1/2003, p. 4

⁴⁰ Hatch, M.J., *op.cit.*, p. 5

⁴¹ Había una vez, en Indostán, seis hombres ciegos que querían saber cómo era un elefante. El primero se aproximó al animal y se topó con su largo flanco. "¡Qué duro es! – exclamó – Debe ser una pared". El segundo tocó un colmillo y dijo: "No cabe duda de que es una lanza". El tercero tocó la trompa: "Tiene mucho de serpiente", supuso. El cuarto tanteó la rodilla: "Es como un árbol", aseguró. El quinto acarició una oreja y creyó que era un abanico; Y el sexto se aferró a la cola, imaginando que era una especie de soga gruesa. Los seis discutían a viva voz, cada uno con un poco de razón, pero los seis equivocados en cuanto a la idea global. Todos somos ciegos, y la estrategia es el elefante: nadie la ve en su totalidad. Cada uno de

ellos ha reconocido sólo una parte del elefante y de esa manera ha llegado a una comprensión diferente de esta criatura.

⁴² Burrell, G.; Morgan, G.: *Sociological paradigms and organizational analysis*, London: Heinemann, 1979; Hassard, J.: *Overcoming hermetism in organization theory: An alternative to paradigm incommensurability*, en: *Human Relations*, 41, 3, 1988, pp. 247-259; Hassard, J.: *Multiple paradigms and organizational analysis: A case study*, en: *Organization Studies*, 12, 2, 1991, pp. 275-299; Scott, R.: *Organizations: Rational, natural and open systems*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1992

⁴³ Gioia, D.; Pitre, E.: *Multiparadigm Perspective on Theory Building*, en: *Academy of Management Review*, 1990, p. 584

⁴⁴ Hatch, op.cit., p. 8

⁴⁵ Ibidem, p. 16

⁴⁶ Holtbrügge, D.: *Postmoderne Organisationstheorie und Organisationsgestaltung*, ob. cit., p. 270

⁴⁷ Baudrillard, J.: *Interview: Game with vestiges*, en: *On the Beach*, 5, 1984, p. 19-25

⁴⁸ Deleuze, G.: *Die Falte. Leibniz und der Barock*, Frankfurt/M. 1996

⁴⁹ Balke, F.; Vogl, J.: *Gilles Deleuze – Fluchtlinien der Philosophie*, München, 1996, p. 23

⁵⁰ Deleuze, G.; Guattari, F.: *Tausend Plateaus. Kapitalismus und Schizophrenie*, Berlin 1997, p. 161

⁵¹ Ibidem

⁵² Kency, R.: *Japanische Wirtschaftsstrukturen und multinationale Unternehmungen aus der Sicht der Postmoderne*, Diss., St. Gallen, 1995, p. 127

⁵³ Wicks, A.; Gilbert, D.; Freeman, R.: *A Feminist Reinterpretation of the Stakeholder Concept*, en: *Business Ethics Quarterly*, 4, 4, 1994, p. 482

⁵⁴ Carlton, J.; Kurland, N.: *A Theory of Stakeholder Enabling. Giving Voice to an Emerging Postmodern Praxis of Organizational Discourse*, en: Boje, D.; Gephart, R.; Thatchenkery, T. (eds.): *Postmodern Management and Organization Theory*, London, 1996, p. 175

⁵⁵ Deleuze, G., *Die Falte*, op.cit.

⁵⁶ Weiskopf, R. (ed.): *Menschenregierungskünste. Anwendungen poststrukturalistischer Analyse auf Management und Organisation*, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, 2002, pp. 21-22; Buchanan, I.: *Deleuzism*, Durham, NC: Duke University Press, 2000

⁵⁷ Boundas, C.; Ollowski (eds.): *Gilles Deleuze and the Theater of Philosophy*, New York.: Routledge, 1994, pp. 193-194

⁵⁸ Braidotti, R.: *Toward a new nomadism: feminist Deleuzian tracks; or metaphysics and metabolism*, en: Boundas, C; Ollowski (eds.), op.cit., p. 169

⁵⁹ Deleuze, G.; Guattari, F., *Tausend Plateaus* op.cit., pp. 156-157

⁶⁰ Ibidem, p. 158

⁶¹ Ibidem, p. 163

⁶² Linstead, S.; Pullen, A.: *Fluid identities and ungendering the future*, en: Linstead, St.; Pullen, A. (eds.): *Organization and Identity*, Routledge, New York, 2005, p. 291; Colombat, A.P.: *Deleuze and the three powers of literature and philosophy. Te demystify, to experiment, to create*, en: *The South Atlantic Quarterly*, 1997, 96 (3), pp. 4579-4597

⁶³ Colombat, A.P.: *Deleuze and the three powers of literature and philosophy. Te demystify, to experiment, to create*, en: *The South Atlantic Quarterly*, 1997, 96 (3), pp. 4579-4597

⁶⁴ Foucault, M.: *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*, Frankfurt a.M., 1976, p. 190

⁶⁵ Deleuze, G.; Guattari, F.: *Tausend Plateaus. Kapitalismus und Schizophrenie*, Berlin: Merve, 1997, p. 361-370

⁶⁶ Weiskopf, R.: *Desconstructing the "iron Cage" – towards an Aesthetic of Folding*, en: *Consumption, Market and Culture*, 5,1, 2002, pp. 79-97

⁶⁷ Deleuze, G.; Guattari, F.; 1997, op.cit., p. 12

⁶⁸ Deleuze, G., 1997, op.cit., p. 510

⁶⁹ Lee, N.; Brown, S.: *Otherness and the Actor Network. The Undiscovered Continent*, en: *American Behavioral Scientist*, 37, 6, 1994, p. 785

⁷⁰ Linstead, St.; Thanem, T.: *Deleuze, Multiplicity, Virtuality and Organization: The Contribution of Gilles Deleuze*, en: *Organization Studies*, 2007, mayo de 2007 (por publicar)

⁷¹ Deleuze, G.; Parnet, C.: *Dialogo*, Frankfurt a.M., 1980, pp. 59-82; Cooper, R.: *Assemblage notes*, en: Chia, R.: *Organized Worlds. Explorations in technology and organization with Robert Cooper*, London: Routledge, 1998, pp. 108-130

⁷² Ibidem, p. 239

⁷³ Burrell, G.; Cooper, R.: *Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction*, en: *Organization Studies*, 9, 1, 1988, p. 108

⁷⁴ Jeffcutt, P.; Thomas, M.: *Order, disorder and unmanageability of boundaries in organized life*, en: Chia, R.: *In the Realm of Organizing*, London/Routledge, 1998, p. 82

⁷⁵ Serre, M.: *Der Parasit*, Frankfurt a.M., 1980, p. 193

- ⁷⁶ Kornberger, M.: Organisation, Ordnung und Chaos. Überlegungen zu einem veränderten Organisationsbegriff, en: Weiskopf, R., op.cit., 2003, p. 124
- ⁷⁷ Kallinikos, J.; Cooper, R.: Writing, Rationality, Accountability and Other Things, en: Scandinavian Journal of Management, 12,1, 1996, p. 23
- ⁷⁸ Bradbury, H.; Lichtenstein, B.: Relationality in Organizational Research: Exploring The Space Between, en: Organization Science, 11, 5, 2000, pp. 551-564
- ⁷⁹ Cooper, R., op.cit., 1990, p. 168
- ⁸⁰ Cooper, R.; Law, J.: Organization: Distal and proximal views, en: Bacharach, S.; Gagliardi, P.; Mundell, B. (eds.): Research in the Sociology of Organizations, vol. 13, Greenwich, Connecticut, Jai Press, 1995, p. 245
- ⁸¹ Picot, A.; Reichwald, R.T.: Auslösung der Unternehmung? Vom Einfluß der IuK-Technik auf Organisationsstrukturen und Kooperationsformen, en: ZfB, 64, 5, 1994, págs. 547-570; Picot, A.; Reichwald, R.; Wiegand, R.T.: Die grenzenlose Unternehmung, Information, Organisation und Management, Wiesbaden, 2001,
- ⁸² Ashkenas, R.; Ulrich, D.; Jick, T.; Kerr, S.: The Boundaryless Organization. Breaking the Chains of Organizational Structure, San Francisco, 1995
- ⁸³ Bleicher, K.: Organisation. Strategien – Strukturen – Kulturen, Frankfurt a.M., 1993, p. 24
- ⁸⁴ Davidow, W.H.; Malone, M.S.: Das virtuelle Unternehmen – Der Kunde als Co-Produzent, Frankfurt a.M., 1993, p. 15
- ⁸⁵ Kirsch, W.; Brunner, K.; et. Al. : Evolutionäre Organisationstheorie I: Fortsetzung eines Projekts der Moderne mit anderen (postmodernen?) Mitteln, Seminar für Strategische Unternehmensführung, Ludwig-Maximilians-Universität, 1998, p. 195
- ⁸⁶ Ibidem
- ⁸⁷ Deleuze, G.; Tausend Plateaus, op.cit., 1997, p. 18
- ⁸⁸ Ibidem, pág. 41
- ⁸⁹ Spencer-Brown, G.: Laws of Form, New York, 1979
- ⁹⁰ Prigogine, I. Vom Sein zum Werden. Zeit und Komplexität in der Naturwissenschaft, München, 1982
- ⁹¹ Foerster, H.v.; Pörksen, B.: Die Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker, Carl-Auer, Heidelberg, 2004
- ⁹² Spencer Brown, G.: Laws of Form, New York, 1979
- ⁹³ Derrida, J.: La retirada de la metáfora, en: Derrida, J.: La desconstrucción en las fronteras de la filosofía, Paidós, Barcelona, 1997, p. 47
- ⁹⁴ Mascareño, A.: Sociología del método: La forma de la investigación sistémica, paper, Santiago, Junio de 2006, p. 6
- ⁹⁵ Maturana, H.; Varela, F.: De máquinas y seres vivos. Autopoiesis: la organización de lo vivo, Editorial Universitaria, 1995
- ⁹⁶ Bardmann, T.M.: Wenn aus Arbeit Abfall wird. Aufbau und Abbau organisatorischer Realitäten, suhrkamp taschenbuch wissenschaft, Frankfurt a.M., 1994, pp. 15-16
- ⁹⁷ Tyler, S.: Post-modern ethnography: from document of the occult to occult document, en: Clifford, J.; Marcus, G. (eds.): Writing culture, Berkeley: University of California Press, 1986, p. 126
- ⁹⁸ Bardmann, op.cit., p. 18
- ⁹⁹ Por ejemplo los enfoques ofrecidas en *La clase R ejecutiva* de El Mercurio o *e class.cl* de La Tercera (Santiago de Chile), tales *Lean Management*, *Business Process Reengineering*, *Six Sigma*
- ¹⁰⁰ Jameson, F.: Teoría de la Posmodernidad, Editorial Trotta, Madrid, 2001, p. 34
- ¹⁰¹ Bardmann, p. 29
- ¹⁰² Ibidem
- ¹⁰³ Chia, R.: The Concept of Decisión: A Deconstructive Análisis, en: Journal of Management Studies, 31, 1994, p. 784
- ¹⁰⁴ Serres, M.: Der Parasit, Frankfurt a.M., 1981
- ¹⁰⁵ Bardmann, op.cit.
- ¹⁰⁶ Goethe, J.W.: Fausto, Gradifco, Buenos Aires, 2004, p.38
- ¹⁰⁷ Foucault, M.: Die Ordnung des Diskurses, Frankfurt am Main, 1991, p. 34
- ¹⁰⁸ Von Foerster, H.: Sicht und Einsicht: Versuche zu einer operativen Erkenntnistheorie, Braunschweig, 1985
- ¹⁰⁹ Gephart, R.: Simulacral environments: reflexivity and the natural ecology of organizations, en: Boje, D.; Gephart, R.; Thatchenkery, T. (eds.): Postmodern Management and Organization Theory, Thousand Oaks, CA. Sage, 1996, p. 212
- ¹¹⁰ Grande, G.; Mills, A.: Strategy as Simulacra? A radical reflexive look at the discipline and practice of strategy, en: Journal of Management Studies, 11, 7, 2004, p. 1159
- ¹¹¹ Luhmann, N. Citado en Navas, A.: La teoría sociológica de N. Luhmann, EUNSA, 1989, p. 371
- ¹¹² Luhmann, N.; De Giorgi, R.: Teoría de la Sociedad, UI/Triana Eds., México, 1998, p. 64
- ¹¹³ Bardmann, op.cit., p. 41
- ¹¹⁴ Wallner, F.: Verzicht auf Letztbegründung: Autopoiesis als Ausweg?, en: Kratky, K.; Wallner, F. (eds.): Grundprinzipien der Selbstorganisation, Darmstadt, 1990, pp. 129-139

- ¹¹⁵ Bardmann, op. cit., p. 40
- ¹¹⁶ Batseon, G.: *Ökologie des Geistes*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 1981; Bateson, G.: *Geist und Natur. Eine notwendige Einheit*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1987
- ¹¹⁷ Derrida, J., op.cit.
- ¹¹⁸ Ortmann, G.: *Organisation und Welterschliessung. Dekonstruktionen*, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, 2003, p. 15
- ¹¹⁹ March, J.G.: *How We Talk and How We Act. Administrative Theory and Administrative Life*, en: Cohen, M.D.; March, J.G.: *Leadership and Ambiguity*, Boston, Mass. Harvard Business School Press, 1986, pág. 286
- ¹²⁰ Cooper, R.: *Organization/disorganization*, en: Hassard, J.; Pym, D. (ed.): *The theory and philosophy of organizations*, London, 1990, pág. 170
- ¹²¹ Ibidem, pág. 255
- ¹²² ibidem
- ¹²³ Parker, M.; Higgins, M.; Ligthfoot, G.; Smith, W.: *Amazing Tales: Organization Studies as Science Fiction*, en: *Organization*, 6,4, 1999, p. 583
- ¹²⁴ Burrell, G.: *ephemera: Critical Dialogues on Organization*, en: *ephemera. Critical Dialogues on Organization*, 1,1, 2001, p. 20
- ¹²⁵ Pynchon, Th.: *Against the Day*, New York: Penguin, 2006, p. 682
- ¹²⁶ Burrell, G., *ephemera: Critical dialogues on ...*, op.cit., p. 27
- ¹²⁷ Ibidem
- ¹²⁸ Borges, L.: *Obras completas*, I, p. 477
- ¹²⁹ Eco, U.: *Apostillas al nombre de la rosa*, Editorial Lumen, 1988, p. 655
- ¹³⁰ Goodman, N.: *Ways of Worldmaking*, Hassocks, 1978
- ¹³¹ Burrell, p. 153
- ¹³² Burrell, p. 173
- ¹³³ Toro, A.: *Borges/Derrida/Foucault: Pharmakeus/Heterotopía o Más allá de la literatura ('hors-littérature')*: Escritura. Fantasmas, Simulacros, Máscaras, Carnaval, en, www.sololiteratura.com/bor/borderrida.htm (mayo de 2006)
- ¹³⁴ Ibidem
- ¹³⁵ Borges, J.L.: *Jorge Luis Borges. Coloquio*, en: *Literatura fantástica*, Madrid, 1985, p. 25
- ¹³⁶ Hager, S.: *Places of the Looking Glass. Borges's Deconstruction of Metaphysics*, en: Collins, R.; Pearce, H.; Rabin, E. (eds.): *The Scope of the Fantastic: Theory, Technique, Mayor Authors*, Westport, 1985, p. 233
- ¹³⁷ Höpfl, H.: *The Organization and the Mouth of Hell*, en: *Culture and Organization*, 2005, 11, 3, pp.167-179
- ¹³⁸ Foucault, M.: *Conferencia "Utopía y heterotopías"*, traducción de Constanza Martínez y Fernando Blanco, aparecida en la revista "Licantropía", nr. 3, Grupo Códice, Santiago, diciembre, 1994. Michel, F.: *Of Other Spaces* (1967), *Heterotopias*. En: <http://www.foucault.info/documents/heteroTopia/foucault.heteroTopia.en.html>
- ¹³⁹ Burrell, G.: *Pandemonium: Toward a Retro-organization Theory*, London, Thousand Oaks: Sage, 1997
- ¹⁴⁰ Morgan, G.: *Images of Organizations*, Newbury Park-London, 1986, pág. 11
- ¹⁴¹ Hochschild, A.R.: *The Manager Heart. The Comercialization of Human Feeling*, Berkeley, 1992, pág. 473
- ¹⁴² Ibidem
- ¹⁴³ Weber, M.: *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen, 1972
- ¹⁴⁴ Citado en: Kavanagh, D.; Kuhling, C.; Keohane, K.: *The Odyssey of instrumental rationality*, en: Linstead, St.; Linstead, A. (eds.): *Thinking Organization*, Routledge, London, 2005, pp. 163-164
- ¹⁴⁵ Albano, S.: *Michel Foucault. Glosario de Aplicaciones*, Editorial Quadrata, Buenos Aires, 2005, p. 58, 99
- ¹⁴⁶ Albano, S., op.cit.
- ¹⁴⁷ Parker, M.: *Organisational Gothic*, en: *Culture and Organization*, 11, 3, 2003, pp. 153-166
- ¹⁴⁸ Reijen, op.cit., pp. 285-286
- ¹⁴⁹ Benjamin, W.: *Gesammelte Schriften*, Frankfurt a.M., 1978, p. 354
- ¹⁵⁰ Hassan, I.: *The Postmodern Turn. Essays in Postmodern Theory and Culture*, Ohio, 1987, pp. 91f.
- ¹⁵¹ Holtbrügge, D., op.cit., pp. 265-269
- ¹⁵² Lytoard, F.: *Das postmoderne ...*, ob.cit., pág. 173
- ¹⁵³ Land, Ch.: *Exploring the (Expanded) Realm of Organization: Celebrations of a Cooperian Revolution*, en: *ephemera*, 2001, 1, 4, p. 404
- ¹⁵⁴ Chia, R. (ed.): *In the Realm of Organizations: Essays for Robert Cooper*, London: Routledge, 1998, p. 21
- ¹⁵⁵ Styre, A., op.cit., p. 1
- ¹⁵⁶ Baudrillard, J.: *The Perfect Crime*, London: Verso, 1996, p. 23
- ¹⁵⁷ Putnam, L.: *Situating the author and text*, en: *Journal of Management Inquiry*, 5, 1996, p. 386
- ¹⁵⁸ Gergen, K.; Withney, D.: *Technologies of Representation in the Global Corporation. Power and Poliphony*, en: Boje, D.M.; Gephart, R.P.; Thatchenkery, T.J. (eds.): *Postmodern Management...*, ob.cit., pág. 355
- ¹⁵⁹ Ibidem, p. 2
- ¹⁶⁰ Schiller, F.: *The Aesthetic Letters. Essays, and the Philosophical Letters*, trad. J. Weiss, Boston, 1845

¹⁶¹ Haraway, D.: *Modest_Witness@Second_Millennium.FemaleMan@_Meets_OncoMouse™*. Feminism and Technoscience, Routledge, New York, 1997, p. 45

¹⁶² ¹⁶² Beyes, T.: The death of the stories we used to tell. On Thomas Pynchon´s symptomatology of organization, paper, mayo 2007, p. 26

¹⁶³ Ibidem

¹⁶⁴ Ibidem, p. 16

¹⁶⁵ Ibidem

¹⁶⁶ Haraway, D.: La promesa de los monstruos: Una política regeneradora para otros inapropiados/bles, en: *Política y Sociedad*, 30, 1999, p. 125

¹⁶⁷ Ibidem, p. 273

¹⁶⁸ Haraway, 1996, pp. 429-430

¹⁶⁹ Biographical Notes on Jean Gebser, en: [p://noosphere.cc/gebsermenu.html](http://noosphere.cc/gebsermenu.html) (enero de 2002).

¹⁷⁰ Para Bakhtin, la novela polifónica permite "*a unity of a higher order*" (Bakhtin, M.: *Problems of Dostoevsky´s poetics*. Minneapolis: University of Minnesota Press 1984)

¹⁷¹ Haraway, D.: La promesa de los monstruos, op.cit., p. 121

¹⁷² Jones, C.; O´Doherty, D. (eds.): *Manifestos for the Business School of Tomorrow*, 2005, p. 7