

## **Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del Sujeto Postmoderno**

### ***Postmodern Organizational Theory(ies) and the Management of the Postmodern Subject***

**Vicente Sisto Campos**

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso - visisto@yahoo.com

Este artículo se centra en los efectos sociales de las teorías psicosociales postmodernas, en particular, sus efectos en tanto argumentadoras de prácticas de gestión organizacional, las que poco a poco se constituyen en una de las vías más significativas de ordenamiento social; así intento participar en el esfuerzo de engranar un diálogo que permita facilitar cambios relevantes en las prácticas sociales.

La ciencia psicológica tiene consecuencias efectivas sobre la construcción de la vida social. En el mundo contemporáneo, “nuestros seres son definidos, construidos y gobernados en términos psicológicos, constantemente sujetos a técnicas psicológicamente inspiradas de autoinspección y autoexaminación. Y los problemas de definir y vivir una buena vida han sido trasladados desde el plano ético al plano psicológico” (Rose, 1989; p. xiii): en efecto, las técnicas y el conocimiento psicológico resultan esenciales en la producción de una determinada individualidad, y un determinado tipo de relación entre sujetos. La psicología, y en particular la psicología social, es utilizada como argumento e inspiración de tecnologías de constitución y control de subjetividad, desarrollándose a través de ella una buena parte de las nuevas fuentes de poder, permitiendo el desplazamiento y reforma de las sociedades como racionalidad y justificación científica de las formas de administración de lo social.

Si el discurso postmoderno insiste en la fragmentación y construcción social, discursiva de la realidad y de la subjetividad; en el contexto de una sociedad abocada a la administración en búsqueda de beneficios ese discurso será fácilmente asimilado como argumentador de técnicas y legitimador de prácticas.

No es mi intención rechazar a la postmodernidad, sino usarla reflexivamente. Si deseo defender la construcción de una psicología social crítica, es necesario desmitificar a la misma psicología ‘postmoderna’, revisar sus acciones y efectos... en definitiva preguntarse qué relaciones sociales está construyendo y justificando, como condición necesaria para una práctica coherentemente crítica.

## **Lo Postmoderno Como Respuesta**

---

Las Teorías Organizacionales fundadas Postmodernamente surgen antes que nada como una respuesta a las Teorías Organizacionales de carácter más Funcionalista y Cognitivo. Estas se han constituido como un ensamblaje entre ideas y tecnologías heterogéneas cuya finalidad es

el control para el funcionamiento correcto de los sistemas, control dirigido a la individualidad comprendida cognitivamente, en consonancia con el dominio de la Psicología Cognitivista.

Serán justamente la estabilidad, la unidad, la coherencia y la homogeneidad, garantizadas por la racionalidad individual, lo que será profundamente cuestionado como base para la comprensión de las organizaciones. La(s) llamada(s) Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) emergen así como una crítica, a la vez que respuesta a la teoría organizacional dominante.

Esta comprensión 'postmoderna' asumirá al menos dos vías paralelas e interrelacionadas de concreción.

## **Lo Postmoderno como Descripción: Estamos en una Época Postmoderna**

---

La primera consiste en la descripción de que estamos en una época postmoderna, inestable e incierta, caracterizada por identidades fragmentadas y flexibles reclamando nuevas comprensiones y prácticas (ver Handy, 1996; Castells, 1997; Eisenhardt, 2000; entre muchos otros).

Si bien muchos de los autores que describen el mundo postmoderno y demandan una transformación de las teorías y técnicas no asumen un compromiso ontológico y epistemológico, su misma descripción de la época postmoderna y de sus demandas permitirá la creciente introducción y desarrollo de una *teoría organizacional postmoderna* sustentada sobre una nueva base ontológica y epistemológica. Esta es la segunda forma que toma la comprensión postmoderna de las organizaciones.

## **Lo Postmoderno Cómo Teoría y Práctica**

---

Según esta postura, la organización se constituye como un flujo incesante de relaciones inestables, es en ese fluir de relaciones de las cuales emerge la organización. Esas relaciones son relaciones sociales sustentadas y constituidas como flujos discursivos, es por ello que se pone el énfasis en el papel sociopráctico del lenguaje, más que en su supuesta función representativa (Gergen, 1992; Hassard, 1992; Gergen y Thatchenkery, 1996).

En base a estos nuevos lineamientos básicos se constituyen distintas versiones de teoría organizacional postmoderna. En la tesis, he revisado fundamentalmente dos líneas: la Gestión Social del Conocimiento y lo que aquí he denominado la Teoría Discursiva de Organizaciones.

## **Haciendo cosas con Lo Postmoderno**

---

La **Gestión del Social del Conocimiento** articula algunas concepciones y técnicas tales como Conocimiento Organizacional, Aprendizaje Organizacional, Conocimiento Socialmente Distribuido y Gestión por Competencias sosteniendo que la principal ventaja competitiva para las organizaciones actuales es el conocimiento organizacional, entendido como un producto

intangible y variable; fluye, y le permite a la organización responder rápidamente a los bruscos cambios de este contexto postmoderno.

Me interesa destacar que esta teoría y tecnología ya bastante extendida se funda en la noción de que el conocimiento no está en mentes individuales, sino que en relaciones sociales. Así, las actividades que constituyen a la organización son entendidas como interconexiones sociales gestadas *en el lenguaje*. Por ello la organización debe ser entendida como un sistema de conversaciones o una *hiperconversación*, emergente a partir de conversaciones (actividades relacionales) flexiblemente articuladas, o mejor aun, en procesos continuos de articulación y rearticulación. De este modo los individuos no están conectados a la organización mediante un numero limitado pero estable de relaciones (por ejemplo, a través de puestos fijos con tareas limitadas), más bien fluyen de una conversación a otra, migrando de organización en organización. Este entendimiento es ofrecido como la principal vía para aquellas organizaciones que pretendan sobrevivir en el contexto inestable actual.

La segunda forma de teorización postmoderna de organizaciones aquí analizada es lo que he llamado **Teorías Organizacionales Discursivas**. Éstas coinciden en los puntos fundamentales con la anterior perspectiva al señalar que las organizaciones son sólo relaciones sociales realizadas lingüisticamente, viendo a la organización como flujo. Sin embargo se diferencia al incorporar la noción de discurso como sistema de saber/poder, que produce organización e individualidad, explicitando su cercanía con el pensamiento postestructuralista de Foucault, Derrida, Deleuze, entre otros. El discurso constituye organizaciones y sujetos, produciendo y reproduciendo órdenes de relaciones sociales. Así, son los discursos constituyentes de una organización el elemento clave para su administración (Grant, Keenoy y Oswick, 1998; Chía, 2000).

En este contexto, los planteamientos y líneas de investigación ofrecidas por las psicologías socioconstrucciónistas y discursivas serán explícitamente visualizadas como potentes herramientas para develar las vías intersubjetivas a través de las cuales son gestadas las decisiones y posibilidades de la organización, El discurso se transforma en el tópico.

El discurso, en tanto constitutivo de la organización y de sus posibilidades, puede ser utilizado, no sólo para su análisis, sino que también como una *herramienta estratégica* esencial para el management de una organización flojamente articulada al permitir producir aquellas reglas no explícitas en las que se fijan las posibilidades de acción y de sujeción (Hardy y Palmer, 1998). El discurso, así, queda a disposición de los managers, entendidos ahora como *autores prácticos*, noción de Shotter (1993) que él mismo, entre otros autores, se ocupará de aplicar al management.

Si el análisis de discurso, permite entender la heterogeneidad de significados que participan en la constitución social de la organización; la privilegiada posición enunciativa de los managers en la organización puede y debe ser utilizada, a través de una serie de estrategias, para la creación de una narrativa en la cual los sujetos en sus diversas posiciones encuentren articulación en la inestabilidad, una articulación funcional a los intereses directivos. Las narraciones son entonces la nueva manera de penetrar en la subjetividad e intersubjetividad.

## **La Gest(ac)ión del Sujeto Postmoderno**

---

Si los sujetos son entendidos como fuentes de acción; la producción discursiva de organización debe pasar necesariamente por la producción discursiva de sujetos.

Aquí hay un punto interesante: la gestión de subjetividad está detrás de muchas de las prácticas contemporáneas promovidas por los gurús del management orientadas a lo simbólico, cultural o emocional; quienes, quizás sin una gran elaboración teórica explícita, coinciden en comprender a la organización como construida en relaciones sociales dinámicas, y por ello precarias y fragmentadas, a la vez que heterogéneas. Por ello lo socioconstrucciónista y discursivo, resulta coherente disponiéndose así a participar en este proceso de continuo ensamblaje que ha sido la historia de la teoría administrativa contemporánea.

Si el mundo postmoderno no puede ser administrado con las técnicas funcionalistas/cognitivas, las teorías acerca de la construcción social y discursiva de la realidad emergen como poderosas fuentes de tecnología para la administración de lo blando y lo flexible... ya no debemos administrar puestos o individuos, necesitamos administrar relacionamientos, y la gestión discursiva aparece como una tecnología excelentemente argumentada capaz de hacerlo, convirtiendo a los gerentes en autores prácticos de organizaciones en continua reinención.

No son los carteles que peguemos por delante de los funcionarios ni la fuerza de sus fotos o diseño publicitario lo central de una administración postmoderna; lo anterior, aunque podría ayudar, no es suficiente. La gestión discursiva realizada por un gerente como autor práctico (Cunliffe, 2001; Shotter y Cunliffe, 2002 y Cunliffe y Shotter, 2004) se basa en la posibilidad de articular diversas posiciones subjetivas, y eso sólo sería viable actuando en la interacción cotidiana, coparticipando con sensibilidad local a los diversos posicionamientos que interactúan en la organización, moldeando ahí descripciones e intereses, generando así una narración en la que todos puedan ser parte activa y articulada, aunque estas articulaciones sean siempre inestables y fluidas. De ahí que las acciones autorales tengan que ver con la generación continua de conversaciones, construyendo confianzas mutuas y escuchando las interpretaciones no habladas de las actividades que posean los diversos sujetos. He ahí la materia prima para administrar discursivamente la subjetividad.

Los sujetos exponen sus narrativas personales (historias, expectativas, sentires, etc.) siendo reconocidos por la gestión discursiva como copartícipes, desde su interioridad, desde su libertad individual, en una relación dialógica, pero lo son para ser moldeados, calzados según las orientaciones directivas.

El sujeto articula la constitución histórica de sí, es decir, su historia relacional de subjetivación, con las prácticas y discursos gerenciales que están más o menos intencionalmente dirigidos hacia los interiores de los trabajadores para conectarlos intensamente, cumpliéndose ahí, en ese proceso estructurador, la producción de un sistema efectivo de control (Alvesson y Willmott, 2001).

En este proceso, los discursos sobre autonomía, logro personal y libertad han jugado significativamente este papel articulador. Los sujetos son incluidos en la práctica autoral del

manager en tanto sujetos ‘libres’, ‘autogestionados’ y ‘automotivados’ que eligen desde sí, desde su interioridad, su participación intensa en la organización.

Esta constitución del sujeto en un permanente libre elector tiene un efecto relevante: los compromisos que desarrolla el sujeto pueden ser mutados rápidamente, y esto es absolutamente necesario dentro de las nuevas formas de gestión basadas en la reinvención continua de las organizaciones.

De este modo somos *miembros* de una comunidad flexible y en articulación, somos *miembros* pero como *individuos autónomos y libres*, el trabajador es miembro sin casarse con nada... teniendo relaciones apasionadas e intensas, construyendo *un nosotros momentáneo pero intenso*, como es el caso de los equipos de trabajo.

“Las formas de libertad en las que habitamos hoy están intrínsecamente unidas a un régimen de subjetivación en la cual los sujetos no son meramente ‘libres de elegir’, sino *obligados a ser libres*” (Rose, 1998; p.17). Las constantes apelaciones a través de las cuales emerge el sujeto en las prácticas administrativas postmodernas requieren de un sujeto *libremente comprometido*, reconocido con una voz a partir de la cual participa como interlocutor desenvolviendo su posicionamiento, pero esto es para su moldeamiento en pos del logro del compromiso, un compromiso gestado desde el propio deseo, desde la propia intimidad.

Los sujetos son descritos como entidades libres y autónomas, generadoras de sus propias acciones, no bien esas acciones se sustentan en el marco simbólico que está siendo intervenido por las acciones autorales de los gerentes discursivos explícitamente dirigidas a conectar interioridades, emocionalidades.

El dispositivo fundamental a través del cual se concreta este mecanismo de control por seducción es el deseo. El deseo erigido como el centro de la emocionalidad humana, alzado como un conjunto de tendencias impulsivas que parten del cuerpo, con toda la fuerza naturalizadora que esta descripción incluye, y que exigen su satisfacción inmediata atendiendo al principio del placer, principio explicado como individual, egoísta, acrítico e irracional.

El deseo, de este modo se levanta como el fundamento de la emocionalidad, pureza de la individualidad, no contaminada con ninguna suciedad proveniente de lo ajeno, de lo social. El individuo verdaderamente autónomo sabrá discriminar entre lo propio y lo ajeno para decidir con libertad.

Entonces es hacia el deseo donde debe dirigirse la seducción, construyendo deseo de prestigio, deseo de éxito, deseo de autorrealización, deseo de creatividad, deseo de protagonismo, deseo de intensidad... Deseo teleconstituido a partir de la práctica de gestión discursiva, proceso de seducción ejercida como moldeamiento simbólico de identidad y profundidad emocional.

“Seducción psicologizada que resulta de su vulgarización cuando se levanta sobre el occidente la figura imaginaria del deseo (...) La forma del deseo sella el paso histórico del estatuto del objeto al del sujeto, pero este paso no es sino la perpetuación sutil e interiorizada de la servidumbre. Primeros resplandores de una subjetividad de masas, en el albor de los tiempos modernos y de las revoluciones -

primeros resplandores de una autogestión, por los sujetos y las masas, de su servidumbre, bajo el signo de su propio deseo. La gran seducción comienza, pues si el objeto es dominado, el sujeto es seducido" (Baudrillard, 1989 [1990]; p. 164).

Son los deseos intensos, a la vez que mutables y perecederos los que podrían llevar adelante el carro de la organización y también de la sociedad (coincidiendo con el discurso del consumo), ya que el orden, bajo tácticas simbólicas, usa lo disagregable y espontáneo como material de la edificación de la organización como un *cuerpo sin órganos*, flexible, mutable, recorrido por intensidades, objetivo de la gestión contemporánea.

Los órganos, con sus fijezas y estabilidades, estratifican, desconectándonos del flujo de lo vital, flujo que es lo característico de este mundo postmoderno al cual las organizaciones deben adaptarse. "Un CsO está hecho de tal forma que sólo puede ser ocupado, poblado por intensidades. Sólo las intensidades pasan y circulan" (Deleuze y Guattari, 1980 [1997]; p. 158).

Esta idea, tomada de Deleuze y Guattari ilustra perfectamente la intención del organizamiento flexible. No es que la organización deba prescindir de los trabajadores. "El CsO no se opone a los órganos, sino a esa organización de los órganos que llamamos organismo, su enemigo es el organismo [entendido como estratificación de órganos y de sus relaciones]: *El cuerpo es el cuerpo. Está sólo. Y no tiene necesidad de órganos. El cuerpo nunca es un organismo. Los organismos son los enemigos del cuerpo*" (Deleuze y Guattari, 1980 [1997]; p. 163).

Las organizaciones han clamado a los estados que necesitan crearse un cuerpo sin órganos, ya que es asunto de vida o muerte en este entorno complejo. La demanda es clara, las políticas estatales han actuado en concordancia, y las tecnologías postmodernas ahí están para administrar intensidades y construir la organización sin órganos, sólo compuesta de intensidades relacionales, con flujos de deseo y emoción.

Sin embargo la organización dialógica constituida mediante la acción autoral estratégica de un gerente de los significados no puede ser considerada en un sentido estricto emergiendo a partir de la coparticipación, de la coautoría. Los intereses directivos guían la estrategia y mandan la acción autoral; por ello la libertad con la cual actúa el trabajador telegestada a partir de la acción discursiva estratégica del manager no puede ser considerada fundamento de coparticipación dialógica, sino que de un simulacro, pues los participantes del diálogo han sido incluidos para ser rápidamente defenestrados de sí, de su historia situada de subjetivación. Se les ha embestido con un deseo para que sea articulado con los intereses administrativos. Aquí tenemos la comprensión discursiva transformada en una tecnología suave de lo social.

"Seducción/simulacro: la comunicación como lo social funcionan en circuito cerrado, redoblando mediante los signos, una realidad imposible de encontrar. Y el contrato social se ha vuelto un pacto de simulación" (Baudrillard, 1989 [1990]; p. 154).

## **Una Fábula de Gest(ac)iόn del Sujeto Postmoderno**

---

He escrito este texto con el fin de que no caiga en el olvido... Las formas de gestión postmoderna están actuando en la sociedad y lo están haciendo muchas veces sin el claro

reconocimiento de sus bases teóricas y quizás sin la perfección tecnológica desarrollada por los teóricos organizacionales postmodernos... pero sus prácticas y formas de dominación están aquí y están sobre mí y en mí también... Por ello he incluido una pequeña historia, una historia de la cual soy actor de reparto; se trata de la constitución de la subjetividad del docente universitario en condiciones de precariedad laboral. Mi historia cotidiana transformada en investigación en torno a los discursos que constituyen a ese sujeto docente, investigación escrita dialógicamente con las voces de mis compañeros sujetados a las mismas prácticas.

En Chile, como en el resto de los países, las políticas de educación superior están proponiendo, como una de sus aristas fundamentales, la flexibilización laboral de la docencia y la investigación. En el contexto de la llamada sociedad del conocimiento sería necesario conectar a la universidad con la sociedad, y qué mejor manera de hacerlo que a través de la flexibilización laboral de sus trabajadores, disolviendo la estabilidad contractual y proponiendo el pago por tarea (o servicio), 'estimulándonos' así a conectarnos con la sociedad para investigar en los temas que son relevantes (y financierables), a hacer docencia en los espacios que hay mercado de alumnos, y así, pagándoseos por servicio prestado, convirtiéndonos en prestadores de servicios de docencia e investigación, tal como reza mi contrato. He ahí que el docente emerge como el trabajador de una organización que se deshace de sus órganos para componerse de intensidades.

Las gestión de estas universidades sin órganos adopta de un modo más o menos explícito, dependiendo la institución, los rasgos de la administración postmoderna, conectando interioridades. Actuando sus directivos como autores prácticos.

A través del análisis de discurso aplicado sobre documentos, entrevistas y autoetnografías, me dediqué a penetrar reflexivamente sobre la experiencia de este trabajador gestado discursivamente en el ámbito de la docencia, experiencia de la cual soy parte (ver Sisto, en prensa).

Quiero destacar de esta investigación algunos aspectos que creo pueden ser puertas abiertas para la discusión acerca de los efectos de las prácticas administrativas postmodernas. Se describe una universidad descompuesta, un cuerpo sin cuerpo, que se deshace en su fragmentación, cuyo espacio interior es inexistente y se deshace en flujos.

En esta universidad, descrita así, uno de sus correlatos subjetivos es la precariedad laboral, docente y, sobre todo, vital. Es el docente precario el que, para satisfacer a la gestión subjetiva de la universidad, participa de la gran simulación que es en definitiva la instauración del teatro de la Universidad, un gran simulacro en el cual todos aparecen mostrándose como comprometidos con la formación y un proyecto común, no bien la actividad del docente se corresponde en definitiva con la satisfacción de deseos personales. Es esto lo que justifica la posición de los docentes...

En el discurso de los docentes aparecen construidas dos versiones contradictorias, por un lado, la del sujeto precarizado y vulnerado incluso corporalmente y, por otro, la del sujeto autorrealizado seducido y autoseducido por su propio lugar como docente universitario, libre y admirado. Es significativo que la segunda versión resulta coherente y funcional al actual modelo de integración social, sin embargo no alcanza a abarcar la totalidad de la experiencia.

El sujeto vulnerado y el autorrealizado conviven en mismos relatos, en mismas experiencias, en mi propia vivencia como docente.

La perspectiva teórica abordada aquí no ve como un problema, o, peor aun, como patología, la emergencia de distintas versiones de subjetividad en los relatos, pues los sujetos aparecen constituidos a partir de las relaciones sociales, y la sociedad, en su devenir se constituye en flujos contradictorios, que se cruzan, traslanan y funden continuamente (Bajtín en Sisto, 2000; Deleuze y Guattari, 1980; Potter y Weatherell, 1987). He ahí que el sujeto resultante no puede ser “un ser prefabricado (...) sino un diálogo inconcluso con un sentido polifónico en proceso de formación” (Bajtín, 1979 [1982]; p. 340), de modo que la subjetividad jamás está concluida como una conformación unitaria, continuamente está en diálogo y no se estabiliza jamás

## **Abriendo Ventanas**

---

He aquí, en esa constitución heterogénea de la subjetividad, siempre conflictiva, que se revelan los límites de las prácticas tecnológicas discursivas; dar cuenta de sus límites es dar posibilidad a otras formas de relacionamiento que no se propongan el moldeamiento de las subjetividades, sino que quizás permitan otras formas de diálogo, como posibilidades para nuevas prácticas psicosociales fundadas en teorías críticas postmodernas.

He revisado cómo las teorías organizacionales discursivas se han puesto en disposición para ensamblarse con la máquina/management. En efecto el desarrollo teórico ha sido transformado en una tecnología no para las comunidades, ni para los trabajadores, sino que para los gerentes. Son los gerentes quienes han sido constituidos como receptáculos y protagonistas de las técnicas discursivas, confirmando el lugar de la administración en la vida social contemporánea, favoreciendo la transformación del manager en el protagonista, director y guionista de la sociedad contemporánea.

Sin embargo la historia del docente en condiciones de precariedad nos deja una enseñanza, como toda buena fábula. La gestión discursiva de subjetividades aunque intente contener gran parte de la historia de subjetivación situada en la cual se producen los sujetos, no logra abarcarla. He ahí que cuando el diálogo intenta ser utilizado autoralmente para la construcción de una polifonía armónica, las voces que podrían desafinar callan o simulan cantar la polifonía, más se escapan los susurros que desentonan... son esos susurros los que pueden desestabilizar la hermosa polifonía del autor/gerente de los discursos...

La subjetividad posee una textura multidimensional, carente de articulación, he ahí su posibilidad de resistencia a las poderosas tecnologías subjetivadoras que hoy se instauran para gobernar organizaciones y sociedades, ya que puede ser el cimiento para conexiones ilegítimas que permitan el desarrollo de diálogos críticos con los cuales contactar nuestras posiciones situadas a las de los otros, articulando desde nuestras contradicciones situadas y no desde el monólogo autoral. Ir contra el monólogo autoral es comenzar una acción cada vez más comprometida contra el management. Es necesario cuestionar la centralidad tanto del management como del manager, que, disfrazados de su atuendo de neutralidad y racionalidad técnica, imponen su orden individualizador, desarticulador y funcionalista sobre las distintas esferas de la vida social. No se trata de tirar por la borda todas las formas de organización. Simplemente creo que la desconfianza en la racionalidad individual propia de la postura

postmoderna debería llevar a una práctica radical contra la mantención del gerente como racionalidad técnica individual que acarreará a la organización por el buen camino. En efecto, la noción gerencial de organizar no es la única alternativa posible...

La otra lucha es contra las formas de subjetivación que nos constituyen... la lucha contra mi mismo. Si la organización sin órganos y la sociedad sin órganos funciona imponiéndonos a nosotros el deseo y la libertad como órganos fundamentales, nosotros debemos proceder a su minimización; no podemos extirparnos a nosotros mismos, pero sí podemos modular este proceso mediante la utilización de prácticas críticas, conversaciones cuestionadoras que pongan en entredicho mis supuestos deseos intrínsecos.

La heteroglosia de la subjetividad, su multidimensionalidad no coherente, es la línea de fuga que debemos tomar para zafarnos de la condena cruel a la que nos somete la libertad individualizada que se guía por el principio del deseo...

En definitiva, es necesario trazar posibilidades de reflexión para las prácticas cotidianas... para los simulacros en los cuales estamos inscritos como figurantes... reflexión que nos permita tomar contacto con ese proceso del cual somos parte, para así discutir los mecanismos de dominación de los cuales estamos sujetos, y donde nos hacemos sujetos, esto en la búsqueda de formas de enlace que desarrollemos conexión situada, a la vez que crítica viva, en los intersticios de las prácticas cotidianas.

Finalizo, agradeciendo a ustedes este espacio de diálogo lectura y a la comunidad que me sostiene con fuerza.

## Referencias

---

- Alvesson, M. y Willmott, H. (2001): "Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual" *Working Paper Series; School of Economics and Management Lund University* Nº 2.
- Bajtín, M. (1979): "Para una Reelaboración del Libro sobre Dostoievski" en Bajtín, M. M., *Estética de la Creación Verbal*. México: Siglo XXI, 1982.
- Baudrillard, J. (1989): *De la Seducción*. REI: México, 1990.
- Castells, M. (1997) *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol.1. La sociedad red*. Madrid: Alianza
- Cunliffe, A. (2001): "Managers as Practical Authors: Reconstructing our Understanding of Management Practice" *Journal of Management Studies* 38 (3).
- Cunliffe, A. y Shotter, J. (2004): "The role of linguistics artefacts in organizing and managing". En Rafaeli, A. y Pratt, M. (eds.) *Artifacts and Organizations*. New Jersey: Lawrence Erlbaum A.
- Chía, R. (2000): "Discourse Analysis as Organizational Analysis". *Organization*, 7 (3): 513-518.
- Deleuze, G y Guattari, F. (1980): Mil Mesetas: Capitalismo y Esquizofrenia. Valencia: Pre-Textos, 1997.

- Eisenhardt, K. (2000) "Paradox, Spirals Ambivalence: The New Language of Change and Pluralism". *Academy of Management Review* 25(4): 703-705.
- Gergen, K. (1992): "Organization theory in the postmodern era." En Reed, M. y Hughes, M. (eds.) *Rethinking Organization*. London: Sage.
- Gergen, K. y Thatchenkerry, J. (1996). Organization science as social construction: Postmodern potentials. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32(4), 356-378.
- Grant, D., Keenoy, T. y Oswick, C. (1998): *Discourse + Organization*. London: Sage.
- Handy, Ch. (1996): *Beyond Certainty*. Cambridge, M. A.: Harvard University Press.
- Hardy, C. y Palmer, I. (1998): "Discourse as Strategic Resource" *Working Paper in Human Resource Management and Industrial Relations*. University of Melbourne. Nº 12; 1-16.
- Hassard, J. (1993). Postmodernism and organizational analysis: an overview. En J. Hassard y M. Parker (Eds.). *Postmodernism and Organizations* (pp. 1-23). London: Sage.
- Potter, J. y Wetherell, M. (1987): *Discourse and Social Psychology*. London: Sage.
- Rose, N. (1989): *Governing the Soul: The shaping of the private self*. London: Routledge.
- Rose, N. (1998) *Inventing our selves. Psychology, power and personhood*. Cambridge: University Press.
- Shotter, J. (1993): *Conversational Realities*. London: Sage.
- Shotter, J. y Cunliffe, A. (2002): "Setting the Scene" en Holman, D y Thorpe, R. (eds) *Management and Language*. London: Sage.
- Sisto, V. (2000) *Subjetivación, Diálogos, Gritos en la Calle: una Aproximación Heteroglósica al Estudio de la Subjetivación*. Tesis para optar al grado de Magíster en Psicología Social. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Sisto, V. (en prensa): "Flexibilización Laboral de la Docencia Universitaria y la Gest(ac)ión de la Universidad sin Órganos: Un análisis desde la Subjetividad Laboral del Docente en Condiciones de Precariedad" en *Espacio público y privatización del conocimiento: Estudios sobre políticas universitarias en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons](#).

Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra bajo las siguientes condiciones:

**Reconocimiento:** Debe reconocer y citar al autor original.

**No comercial.** No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

**Sin obras derivadas.** No se puede alterar, transformar, o generar una obra derivada a partir de esta obra.

[Resumen de licencia](#)

[Texto completo de la licencia](#)