

DEMONOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y SABERES VAMPIROS. EL LADO OSCURO DE LAS ORGANIZACIONES. UN VIAJE GUIADO AL INFRAMUNDO ORGANIZACIONAL

*Organizational Demonology and vampire knowledges.
The dark side of organizations. A guided journey
to the organizational underworld*

Reinhard FRIEDMANN¹

Universität Heidelberg

Heidelberg, Alemania

✉ rfriedmann@mi.cl

Vol. X, N° 16, 2012, 89-111

Fecha de recepción: 15 de marzo de 2012

Fecha de aceptación: 30 de mayo de 2012

Versión final: 25 de junio de 2012

RESUMEN. El ensayo explora “el lado oscuro” de las organizaciones; se interesa en las dinámicas instintivas y escondidas que influyen sobre estas. Trae a la luz de la imaginación lo inimaginable. *Pandemonium* es una metáfora para comprender la oscuridad organizacional. El lado oscuro no es algo excepcional, sino parte de las actividades de la vida organizacional diaria, y por lo tanto merece la misma atención por los estudios organizacionales que reciben las actividades organizacionales “normales”. El objetivo de este ensayo consiste

¹ Doctor en Ciencias Políticas de la Universidad de Heidelberg (Alemania Federal). Docente de programas de posgrados en la UNIACC, Universidad Central de Chile, Universidad Alberto Hurtado, Escuela de Gestión Europea y Universidad Nacional de Quilmes (Buenos Aires).

en hacer una crítica a la conceptualización de la organización tal como se la encuentra en la teoría organizacional *mainstream*. Las organizaciones nunca han sido lugares de eficiencia, virtudes ni belleza. Se argumenta que la doctrina de objetividad y racionalidad es parte de la brutalización y destructividad en innumerables lugares de trabajo. *Pandemonium* es sinónimo para lo reprimido, lo ignorado, denegado, descuidado, o sea, representa “lo otro de la razón” (Böhme y Böhme, 1996). *Pandemonium* también representa a los otros (*les autres*), el retorno de los “saberes sometidos” de los que se supone que genera organizaciones más humanas.

Palabras clave: teoría organizacional retro, estética, lado oscuro, *pandemonium*, retorno de los saberes sometidos

ABSTRACT. This essay aims to explore and track the “dark side” of organizations. We are interested in the instinctual and hidden dynamics that influence organizing. The essay brings the unimaginable into the real of the imagination. *Pandemonium* is a metaphor for understanding organizational darkness. The dark side is not exceptional, it is part of the everyday organizational life, and therefore deserves as much attention from organizational studies as “normal” organizational activity does. The aim of this essay is to provide a critique of the conceptualization of the organization as it is to be found in the mainstream of Organizational Theory. The organizations have never been places of efficiency, goodness and beauty. The doctrine of objectivity and rationality is part of the brutalization and destructiveness in countless workplaces. *Pandemonium* it is synonym for the repressed, ignored, denied, neglected.; i.g. “the other of the reason” (Böhme y Böhme, 1996). *Pandemonium* also represents the other, the return of “suppressed knowledge”, which is supposed to produce more human(e) organizations.

Keywords: retro-organizational theory, aesthetics, darkness, *pandemonium*, return of suppressed knowledge

PANDEMONIUM



Fuente: Wikipedia. File:Pandemonium.jpg. Extraído el 19 de junio de 2012, de la world wide web: <http://en.wikipedia.org/wiki/File:Pandemonium.jpg>

*“Pandemonium, the Palace of Satan rises,
suddenly built out of the Deep”
(Milton, 1803)*

Introducción

El presente ensayo versa sobre “el imperio” de las organizaciones. La sociedad occidental es una verdadera “sociedad de organizaciones” (Perrow, 1989: 265). Para Mintzberg (1991: VII), las organizaciones son “extrañas bestias colectivas” que tienen una influencia excesiva sobre nuestra vida cotidiana y están presentes a lo largo de toda nuestra vida. Sin darnos cuenta “nacemos en un hospital y nos educamos dentro de organizaciones para que luego podamos trabajar dentro de organizaciones. Al mismo tiempo, las organizaciones nos abastecen, nos gobiernan y nos agobian (...). Finalmente las organizaciones nos entierran” (Mintzberg, 1991: VIII).

La visión moderna de la organización se ha introducido en todos los ámbitos de la vida. En las obras de los principales representantes de la teoría organizacional

moderna se percibe la fascinación del gran argumento del progreso. Se parte del supuesto de que con una modelación adecuada y la ayuda de la ciencia, podríamos crear una sociedad mejor. Las organizaciones “*improves our lives: it drives chaos away, it makes our lives coherent, and it delivers goods and wealth*” (Kaulingfreks y R. T en Bos, 2008: 107). Sin organizaciones dejaríamos de vivir en un “mundo civilizado”.

Sin embargo, la larga lista de los recientes escándalos en el mundo privado y público nos hace sospechar de la existencia de un “lado oscuro altamente activo” en las organizaciones que apenas es abordado en los estudios organizacionales. La literatura *mainstream*, tiende a subestimar los aspectos negativos de la conducta organizacional (Pérez y otros, 2010: 72). “*There is little mention of sex, yet organization are redolent with it; little mention of violence, yet organizations are stinking with it; little mention of pain, yet organizations rely upon it; little mention of the will to power, yet organizations would not exist without it*”, señala Burrell (1997: 57). La “maldad organizacional” también está latente en organizaciones de sociedades más avanzadas (Griffin y O’Leary-Kelly, 2004). El historiador francés, Muchembled (2000: 23), afirma en su libro *Historia del Diablo. Siglos XII-XX* que “una sociedad se debe apreciar como un todo, sin ocultar sus debilidades, sin negarse a explorar su lado oscuro”.

El ensayo se propone explorar y rastrear el “lado oscuro” de las organizaciones. Es una invitación a salirnos de la linealidad, a escaparnos a la parte salvaje de la organización. Nos interesa conocer su *Nachtseite*, sus fronteras extremas donde linda con lo demoníaco; donde la vida organizacional se acerca al caos primitivo para convertirse en lo inaudito e inverosímil; donde abandonando toda norma, se hace pasional y viciosa. Estamos interesados en las dinámicas ocultas, no organizadas, intuitivas e impulsivas, y particularmente en sus partes “perturbadores”. Partimos del supuesto que el lado oscuro no es algo excepcional, sino más bien parte integral de la naturaleza de las actividades del organizar.

Estética. Knowing via the senses

Nos aproximaremos al *dark side* de las organizaciones desde la perspectiva de la estética. El lenguaje científico sólo permite comprender una ínfima parte del complejo mundo organizacional. Con su visión antipositivista, Feyerabend (1984: 8) asigna al arte un rol fundamental en la actividad del conocimiento (Vásquez, 2012).

En este ensayo “reflexionaremos con el arte” con el fin de provocar “queiebres productivos” (Ziemer, 2008: 12-13). La *aesthetics of displacement* representa el intento de subvertir el estilo narrativo lineal (Beyes, 2007: 26). En su ensayo *Eco and the Bunnymen*, Burrell (1993) señala el rol transgresivo que los estilos alternativos de presentación pueden jugar dentro de la disciplina de teoría organizacional. Por consiguiente, el ensayo se aparta del *scientific writing* y opta por el género literario de escritura que hace uso de *tropes* (metáfora, *metonymy*, *synecdoche*, ironía) (Czarniawska, 1999). El texto se parece más un *messy* o *dirty text* que rechaza la búsqueda de la claridad conceptual y del argumento lineal como reacción “*against the cold rationalism, against official, formalistic, and logical authoritarianism*” (Bajtin, 1968: 37).

En vez de eso, el texto se enfoca en “lo emergente, lo evanescente, lo descentrado y lo heterogéneo” (Marcus y Saka, 2006). Lo *dirty* implica una postura estética que rechaza la “anestesia de lo limpio”.

El presente ensayo es un cuerpo que respira, siente, sufre y sangra.



Orbis sensualium pictus

Hacer visible el lado oscuro de las organizaciones a través de imágenes. En su obra *Metaphorologie*, Blumenberg (2001) realiza un gran trabajo al rehabilitar el empleo de lo poético en la ciencia y al justificar la metáfora como componente constitutivo del lenguaje científico. Podemos respaldar el empleo de las metáforas en la teoría y en los estudios organizacionales por su capacidad de generar nuevas percepciones (Clegg y Gray, 1996) y por su “orientación liberadora” de las metáforas que se manifiesta en el hecho de que estas nos invitan “to see the World anew” (Barrett y Cooperrider, 1990: 222) y “to bring new perspectives on organizations into existence” (Grant y Oswick, 1996: 2).

El gran valor de las metáforas consiste en facilitar “el aprendizaje de nuevos conocimientos” (Barrett y Cooperrider, 1990). Escritores tales como Dickens, Zola y Poe han tenido una preferencia para el empleo de “metáforas monstruosas” debido a su “*conjuring power*” (Smith, 2001: 51) que permite generar nuevos *insights*. Parker (2005, 156) cita tres textos claves que proveen la imagería de la organización como “*dark satanic mills*” (William Blake): *Frankenstein* de Mary Shelley (1818), *El extraño caso de Dr. Jekyll y Mr. Hyde* (1886) y *Drácula* de Bram Stoker (1897).

Hacia una teoría organizacional retro. El retorno del barroco y gótico en la teoría organizacional

Calibrese (1999) describe la actual época como neobarroca. Maffesoli (1990) ve en la “barroquización del mundo” una tendencia que va en contra de los procesos de unificación característicos de la modernidad. Lo barroco se refiere a una actitud general de excitación del orden de un sistema, de desestabilización que pone en suspenso valores asumidos. La entronización del exceso pone en discusión la noción de orden, perturba, provoca, inquieta. La vuelta del barroco aparece entonces como el retorno de lo suprimido por la modernidad europea.

La Teoría Organizacional Retro, tal como ha sido formulado por Gibson Burrell (1997), valora el período histórico de la Europa preindustrial, especialmente aquel período entre el final del Renacimiento y justo antes de la Ilustración. Se trata de un “intersticio”² histórico muy particular. Es un momento histórico

² Respecto al significado del concepto “intersticio” (*interstice*) consultar a Debaise (2008: 125-139).

repleto de pliegues, curvaturas y puntos indefinidos e infinitos (Deleuze, 1996). Al situarnos e instalarnos en este intersticio histórico, se nos abre la oportunidad de recoger ideas aún no dominadas por la “ciencia”. La lógica premoderna aún no posee el significado de ser algo superior, sino es concebida como “*involutus*” o “pliegue” (envuelto) que resiste a revelarse completamente a los humanos.

La teoría organizacional retro considera a las metáforas del barroco y también del gótico como una buena alternativa para “reconceptuar” las organizaciones. Ambas representaciones constituyen “una forma poderosa de crítica cultural” (Parker, 2005: 153), una rebelión contra el espíritu racional de la Ilustración. Nos permiten visualizar las organizaciones como un mundo lleno de pasiones, excesos y dolores.

Las imágenes primarias del barroco son la ruina y el laberinto. La ruina es una *chiffre* para expresar la desconfianza ante todo lo terreno. Con la ruina observamos una especie de ‘deixis’ que proporciona verosimilitud de la fugacidad terrenal (*evidentia, enegeia*). Las ruinas son ejemplo palpable de vacuidad, del irremediable poder del tiempo que destruye todo. *Fugit irreparabile tempus*. Las organizaciones son efímeras. Donde hoy hay organizaciones espléndidas, habrá mañana ruinas y desierto. Nada resiste la fuerza del tiempo (Buci-Glucksmann, 1994: 23).

A su vez, la palabra *goth* alude a una visión del mundo, al oscuro trasfondo de la existencia cotidiana, una versión tenebrosa del mundo diurno. Aquí lo oscuro y lo amenazador poseen un irresistible encanto. Gótico es en pocas palabras dolor, angustia y depresión; es miedo, pues la humanidad lo causa. Lo gótico ha sido relacionado con vampiros. El vampiro contamina “los linajes durante la noche nupcial, efectúa transformaciones de las categorías a través de un pasaje ilegítimo de sustancias, infecta el cosmos, la comunidad orgánica cerrada” (Haraway, 2000: 150). El vampiro es un proceso de mutación.

Burrell (1997) nos llama a abandonar las nociones historicistas del progreso y del gobierno de la racionalidad con el fin de abrazar el mundo de lo discontinuo y no-racional. La *Retro-Organizational Theory* es una teoría preparada para “desvalijar” el pasado y el presente en un intento de hacernos conscientes de los aspectos olvidados de la organización contemporánea y de las atrocidades que se han cometido en el nombre de la Modernidad. Desde las profundidades de la premodernidad “*we will (...) find a good time with which to begin an innovative approach to the future of our discipline in terms both of what we look at and how we look at it*” (Burrell, 1997: 24). Burrell critica a las tradiciones logocéntricas en la teoría organizacional y describe la teoría organizacional retro de la siguiente manera: “*A form of analysis which seeks to underplay the importance of developing an argument in a linear, logical way. (...) It values pre-modern history, particularly pre-Enlightenment history, in so far as this study can help us understand the modern and the postmodern but it also plunders history for insight and data, not mindful of chronology, anachronism, the respect for meta narrative or story*” (25).

La teoría retro organizacional se nutre de dos grandes intelectuales: Friedrich Nietzsche y Marqués de Sade. Siguiendo los pasos de ellos, pondremos énfasis en lo visceral, carnal, corporal, violento, poderoso, sucio e impuro. Miraremos detrás de los ladrillos del muro de las organizaciones donde se encuentra el mundo organizacional real: las pasiones, sacrificios y enfermedades.

Organizaciones - *sites of darkness*

Encuentro con la sombra. Para escapar del poder seductivo del pensamiento moderno, lineal, nos valdremos de la fórmula deleuziana: $n-1$. La “sustracción” de la luz incapacita el ojo como órgano primario de conocimiento y nos libera de la “geometrización” de la vida, del poder del Príncipe. Activaremos los sentidos que nos harán posible viajar al “oscuro, amenazante laberinto de la vida organizacional” (Stein, 2001: 38). Tal operación puede interpretarse como “un asalto” a la tradición filosófica platónica que vincula la luz con el reconocimiento de la verdad (Ziemer, 2008: 42). En vez de tener un efecto reduccionista, la fórmula $n-1$ implica crear un más mediante un menos. Para Deleuze, esta sustracción se traduce en suma. El barroco es un lenguaje que funciona por una estrategia de sustracción ($n-1$).

Pandemonium, es la gran metáfora que guía este ensayo. Es el nombre inventado por Milton para el infierno, “la Alta Capital de Satán y sus acólitos” (Wikipedia, 2012). *Pandemonium* es un “ajero diabólico pre-lineal” (Burrell, 1997: 108); es el lugar donde el “pos” y el “trans” se encuentran con el “pre” (Burrell, 1997: 24, 108). *Pandemonium* representa lo que la sociedad y la organización moderna pretenden ocultar: la lujuria, el dolor, la enfermedad, la muerte y el asco; es el mundo de las pasiones, los excesos y dolores. Es aquella parte escondida de las organizaciones típicas, que existen hoy y vivieron ayer y probablemente vivirán mañana.

Conoceremos lo malévolos y lo irracionales del mundo organizacional y lo perverso de la gente laborando en él. Nos interesa ese “impulso primitivo del corazón humano que conduce a la transgresión, no solo en contra de otros, sino en contra de uno mismo” (Poe citado Baddeley, 2007: 61). La exploración de este “impulso de lo perverso” ha sido el tópico del arte gótico.

Pandemonium es el reino de la dominación y del poder. Por debajo de la superficie de la vida organizacional moderna dominada por el conocimiento y por la ciencia, podemos percibir “energías vitales salvajes, primitivas y absolutamente despiadadas” (Nietzsche, 1968: 1087). “¿Queréis un nombre para este mundo? ¿Y una solución para todos sus enigmas?”, plantea Nietzsche, y luego declara: “¡Este mundo es la voluntad de poder, y nada más que eso!”.

Para adentrarnos en el lado oscuro de las organizaciones, dividiremos este ensayo en *exhibits*. Cada capítulo nos expone a la parte inferior no visible de “la modernidad estéril” (Hancock y Tyler, 2005: 57). Las exhibiciones, que corresponden a los capítulos en los que se divide el trabajo, van entresacando, nuestras más oscuras humanidades. Cada exhibición refleja características humanas ignoradas por la teoría organizacional moderna.

Primer *Exhibit*: El dolor y la enfermedad. La organización como teatro de la crueldad

“Tengo que controlar mi angustia, las horas pasan lentas en la administración pública, entré a trabajar en una cárcel, el ambiente es de miedo”

Testimonio de autoestima triturada
(Zorrilla, 2005: 23)

La falta de respeto a las relaciones laborales no solo se da en el sector privado. Tampoco la administración pública escapa a esta lógica perversa (Zorrilla, 2005). Oscura y a ratos surrealista, *El Castillo* de Franz Kafka trata sobre la burocracia, y la frustración, aparentemente interminable. El protagonista de la obra, conocido solamente como K, se ve enfrentado a un mundo que es una única inmensa institución laberíntica a la que no se le puede comprender (Kafka, 1973). “La burocratización (...), trastorna los medios en metas, endiosando la rutinización y las rutinas, y viola aspectos trascendentales de la naturaleza humana, creando un clima autorrepresivo y opresivo que engendra una altísima tensión social”, señala Kliksberg (1989: 80).

El dolor y la enfermedad son los problemas más crudos para aquellos que quieran ver la organización y la vida humana color de rosa, como algo tranquilo y controlado (Baron, 2004; Neuman, 2004; Dipboye y Halverson, 2004). La teoría organizacional moderna siempre pretendió que la lujuria, el dolor, la enfermedad, la muerte y el asco bien pudieran desaparecer de las oficinas y pasillos, pero sin embargo permanecen ocultos dentro de la parte más nebulosa de nuestras venas.

Las organizaciones públicas son verdaderos laberintos con pasillos infinitos y puertas cerradas que esconden secretos siniestros. La oficina es el lugar donde los gerentes se están convirtiendo en sádicos; en seres insensibles que disfrutan con el castigo a sus semejantes. Es un lugar creado para hundir, vejar, amargar, desolar, encerrar, frustrar, agobiar, deprimir y humillar hasta la locura a cualquiera que permaneciese en ella. Muchos gerentes desean lastimar y oprimir a sus semejantes. Al parecer el deseo de ayudarlos y acompañarlos es mucho menos común.

Traumatización y victimización. El *mobbing* o “psicoterror laboral” (Leymann, 2012) es un concepto laboral que se refiere al acoso en el trabajo, al hostigamiento y al maltrato permanente que busca desde las jefaturas y sus cómplices, el colapso del empleado para lograr su renuncia, su autoexilio. En España, en el mundo laboral el 54% manifestó haber sido víctima de maltrato laboral (Piñuel, 2006; Aparacio-Belmonte, 2012).

What’s in a Word? –la “brutalidad ordinaria en el lugar” del trabajo. “Terrorizamos con nuestras palabras y sus intenciones”, señala Stein (2005: 3 y 65). Las palabras son una gran mentira que disfrazan lo que realmente está ocurriendo: la destrucción en el nombre de la política. Con eso, Stein dirige nuestra atención a formas psicológicas de destructividad en el lugar de trabajo. La imagen del

“asesinato del espíritu” no es una hipérbole (Greenwood citado en Stein, 2005: XXI). Es “una forma psicológica sutil de violencia en el lugar del trabajo” que encuentra su expresión concreta en la intimidación, la burla o ridiculización, la denigración, el hablar con doble sentido, la mistificación, etc. Estas degradaciones son el caldo de cultivo para la violencia “real”, las enfermedades físicas y mentales y los accidentes laborales. Los ejecutivos y también los empleados son potenciales “asesinatos de espíritu”, capaz de “terrorificar” el trabajo a través de la intimidación y otros rituales de degradación (Boswell y Olson-Buchanan, 2004; Glomb, 2003). Stein (2005: XXI) muestra cómo las abstracciones —nombres, palabras, cifras y símbolos— pueden “herir profundamente”.

El “acoso moral”, el “asesinato del espíritu” acaban con la defunción laboral y psicológica del afectado, su “crucifixión”. Así, tendrían una historia que contar todos los empleados (acosados, ninguneados, degradados, convertidos en nada).

Segundo *Exhibit*: *Panopticon City*. Gerencialismo, maquiavellismo y poder

La “hipocresía organizacional” se convierte en parte de la dinámica de la organización (Brunsson, 1989). Las organizaciones tienen la habilidad de actuar hipócritamente; es uno de los elementos que permite manejar el conflicto y hacer llevadera la gestión. Las organizaciones son lugares donde domina el doble discurso (Brunsson, 1985; Etkins, 1993). Donde, los actores no hacen lo que dicen que piensan. No por ignorancia técnica o falta de información, sino por cuestiones de ideología y poder. Las organizaciones son “fenómenos políticos”, es decir, lugares de “juegos de poder” donde se emergen los “demonios” o “depredadores” sociales (Vignolo y otros, 2010).

Las organizaciones están llenas de la vida: son el “escenario de fuertes luchas, de chaloneo secreto y de juegos peligrosos con jugadores, estrategias, reglas y formas cambiantes. (...). Los maquiavelos de la organización están rodeados de controladores, agentes para el cambio y de chapados a la antigua, de mártires y parásitos, de eminencias grises, de jugadores apasionados y de tácticos listos: todos juntos micropolíticos” (Küpper y Ortman, 1988: 7). Las organizaciones son un campo de batalla donde reinan las luchas de poder entre compañeros y departamentos, las cuales provocan el malgasto de los recursos y dificultan el alcance de los objetivos (Crozier y Friedberg, 1979; Bardmann, 1994).

Dark Leadership. ¿Cómo llegan los jefes maquiavélicos a donde están? ¿Son más inteligentes? Nada de eso, simplemente son más maquiavélicos. Un mínimo de sentimientos y un máximo de egoísmo y brutalidad son elementos esenciales para ayudarles a convertirse en personas poderosas y ricas.

En las organizaciones, los gerentes suelen practicar un *management* ponderado por consideraciones maquiavélicas. El fin justifica la rudeza. Nicolás Maquiavelo, el primer pensador “amoral”, solía asesorar a los príncipes sobre la conveniencia de planificar la guerra en tiempos de paz. Así, después de varios siglos,

Maquiavelo sigue siendo referente, tanto en el mundo de las empresas como en el de la administración pública (McAlpine, 2000). *El Príncipe* es un claro ejemplo de cómo debe gobernar la persona que está a cargo de un estado. Es un libro de consejos políticos que muchos de los representantes a nivel organizacional toman en cuenta (Bing, 2002).

El gerente maquiavélico está lleno de técnicas de persuasión, manipulación, estrategias, el ofrecimiento de ganancias, los efectos del dramatismo y el aprovechamiento de oportunidades. Maquiavelo incorpora el concepto de “economía de la violencia” (Wolin, 1993: 221-222), “una ciencia de la aplicación controlada de la fuerza” para impedir el ejercicio indiscriminado.

Los altos ejecutivos hacen ostensión de inmoralidad mediante conductas y prácticas, frecuentemente impunes, como las recogidas en la lista siguiente (Fernández, 2005):

- Utilizar la organización para hacer negocios de carácter personal.
- Humillar públicamente a los subordinados.
- Practicar el acoso sexual, aprovechando la posición de poder.
- Beneficiar a amigos o familiares, a cargo de la organización.
- Hacer de la mentira y el cinismo herramientas habituales de comunicación.
- Llevar a extremos la petulancia o narcisismo, con peligro de espantar incluso a los clientes.
- Mentir a los públicos (*stakeholders*) en informes, notas de prensa, etc.

El Gerencialismo se está transformando en la disciplina central que gobierna la sociedad (Townley, 2002: 549). A partir de la idea central del *panopticon*, la gerencia maquiavélica desarrolla toda una práctica de la vigilancia total. *Panopticon* (“verlo-todo”) representa un sistema en donde todo se ve, todo se sabe. *Panopticon* es la posibilidad de observar y ser observado todo el tiempo; la privacidad se pierde por completo; el monitoreo de las actividades del personal se da en todo momento. El efecto principal de este sistema es inducir en el personal un estado de conciencia sobre su visibilidad permanente que asegura el funcionamiento automático del sistema (Foucault, 1976).

En su teoría de “microfísica celular del poder”, Foucault (1977: 113) explica el proceso de descentramiento del poder. El poder se despersonaliza y se manifiesta en una intensa red de relaciones temporales, asimétricas y arbitrarias. Esta “microfísica” de poder anónimo encuentra su expresión ejemplar en el *panopticon*, donde el efecto de la supervisión es permanente e internalizado por el prisionero (empleado).

Partiendo de la concepción foucaultiana de poder, G. Sewell y B. Townley demuestran que los enfoques *Total Quality Control Management* y *Human Resource Management* en vez de ser técnicas de gestión avanzada, son más bien prácticas de una lógica de control al estilo del *panopticon* (Sewell y Wilkinson, 1992; Townley, 1993). La “producción del sujeto gobernable” se logra a través de la combinación de las tecnologías de poder con las “tecnologías del yo” (Weiskopf, 2005: 302). La

técnica Evaluación 360°, es una técnica que permite cubrir los 360° grados que simbólicamente representan todas las vinculaciones relevantes de una persona con su entorno laboral. De esta manera el individuo está observado desde todos los lados y así sometido a un “control multiperspectivista” (Bröckling, 2003: 77). Con este instrumento de Administración de Recursos Humanos (RR.HH.), el individuo no solo está expuesto a un control permanente, sino además se lo mantiene en un estado de disposición permanente. El Gerencialismo disfrazado de su atuendo de neutralidad y racionalidad técnica, impone su orden funcionalista sobre las distintas esferas de la vida social. Un verdadero “panopticon democratizado”.

Tercer *Exhibit*: La maldad organizacional. Las prosperidades del vicio. *The Dark Psyche* o el excesivo deseo

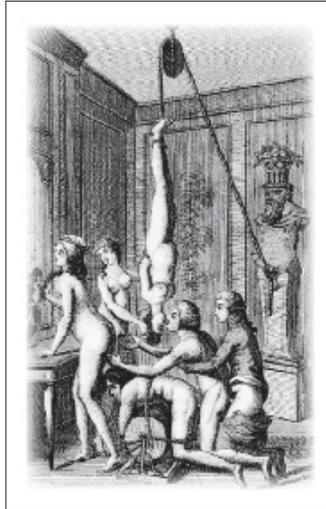
Para muchos, el surgimiento de la moderna administración científica, se remonta a los albores del siglo xx y va unido a H. Fayol y F.W. Taylor. Sin embargo, debería considerarse a Donatien-Alphonse-Françoise de Sade como el verdadero padre fundador de la disciplina (Stubbs, 2005). Los escritos del “Divino Marqués” conforman un “impresionante portafolio de estudios” para los gerentes y estudiantes de gerencia:

- *Los infortunios de la virtud* (1787)
- *Justina o los infortunios de la virtud* (1791)
- *Aline y Valcour o la novela filosófica* (1795)
- *La filosofía en el tocador* (1795)
- *La nueva Justine o los infortunios de la virtud, seguida de la historia de Juliette, su hermana* (1797)
- *Las 120 jornadas de Sodoma* (1785)

Para Sade, el universo no es nada más que violencia y crueldad. Al parecer uno ha de recurrir siempre a Sade para observar la humanidad en su estado natural y comprender la calidad del mal. El placer representa aquel objeto multivalente, polimorfo del comportamiento económico y humano. Habrá que enfatizar el rol clave de la imaginación en el deseo. Cada uno de nosotros es un manojo de fantasías y viejos temores que transfiere y proyecta en sus relaciones laborales y personales.

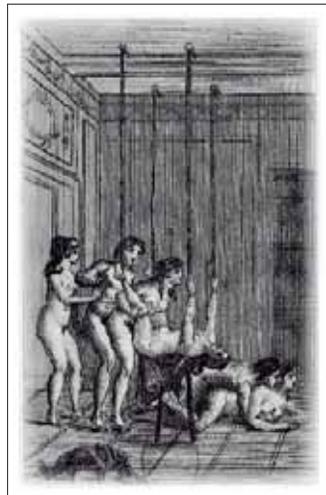
Leyendo los textos de Sade, fácilmente podría sustituir los términos “libertino” o “sádico” por “gerente” y “líder de equipo”. La *jouissance* (placer, deseo) es el alfa y omega de sus objetivos y actividades competitivas; es la fuerza motivadora final. Sus obras parecen ser un fiel reflejo de nuestras experiencias cotidianas en las organizaciones. Las imágenes en la figuras 1 y 2 son una “tabla viviente orgiástica cuya superioridad en términos heurísticos nos parece ser evidente” (Stubbs, 2005: 141). Respecto a las imágenes presentadas, Stubbs (146) plantea la siguiente problemática: ¿Hasta qué punto y en qué sentido los actores ilustrados en las siguientes diagramas están compitiendo o colaborando el uno con el otro? ¿con qué fin o propósito?

FIGURA 1. AGENCIAMIENTOS SOCIALES –VERSIÓN A



Fuente: Sade, (1797). *La Nouvelle Justine ou les Malheurs de la vertu, suivie de l'Histoire de Juliette, sa sœur*, Paris: Girouard

FIGURA 2. AGENCIAMIENTOS SOCIALES –VERSIÓN B



Fuente: Sade (1797). *La Nouvelle Justine ou les Malheurs de la vertu, suivie de l'Histoire de Juliette, sa sœur*, Paris: Girouard

Para Stubbs, la disciplina de gerencia ha de regresar a sus verdaderos orígenes: las obras de Sade. “Del fayolismo al sadismo; esto es la dirección natural, o incluso supranatural, de la evolución” (Stubbs, 2005: 23).

Sade era un adelantado para su tiempo. Para Sade, la búsqueda del placer constituye el objetivo de la vida humana. El hombre no es una materia inerte, sino *une machine sensible*. *Jouissance* es la fuerza primaria de la motivación humana. La Naturaleza se convierte en una especie de deidad malévola, preocupada exclusivamente en dañar a la humanidad. El objeto de la Naturaleza en la creación es el placer de destruir; cuando el hombre destruye, da rienda suelta a todos los instintos criminales que la Naturaleza ha plantado en él.

El placer necesariamente implica el sufrimiento de otros. El principal legado del Marqués de Sade se resume en el término “sadismo” para describir el perverso placer sexual que pueda derivarse de infligir dolor físico a otros seres. Al parecer, Sade gozaba azotando y siendo azotado (Baddeley, 2007: 35). El sadismo se define como fantasías sexuales recurrentes y altamente excitantes, impulsos sexuales o comportamientos que impliquen actos en los que el sufrimiento psicológico o físico (incluyendo la humillación) de la víctima es sexualmente excitante para el individuo.

La “maldad organizacional” está presente inevitablemente en las organizaciones (Klaulingfreks y Ten Bos, 2008: 109). En *Juliette y Justine*, Sade escribió novelas sobre la maldad en acción. En el mundo laboral normalmente no ganan los buenos. Los vicios prosperan. En ambas obras, Sade relata las vidas de dos hermanas que se ven expuestas a extremas experiencias de abuso físico, psicológico y sexual. Justine, mujer virtuosa, es castigada por ello, mientras que Juliette, quien se entrega al vicio, prospera. Juliette se desenvuelve en el vicio como pez en el agua y prospera.

“El vicio divierte y la virtud cansa”, afirma Juliette, la protagonista de la obra *Juliette o las prosperidades del vicio* (Sade, 2009). “Si la miseria persigue a la virtud y la prosperidad acompaña al delito, elementos que la naturaleza considera unificados”, sostiene Sade, “¿no es mucho mejor estar del lado de los malvados que prosperan que ser contado entre los virtuosos que fracasan?”. Para Sade, “las buenas personas son las últimas en llegar”. Saint-Fond, el gurú de gerencia y el ministro de Estado, reconoce las destrezas (“virtudes”) de Juliette: una imaginación deslumbrante, una frialdad pura en cometer maldades y un “gran culo”; todas “destrezas” que la aseguran un rápido ascenso y un sueldo astronómico.

Los gerentes suelen convertirse en personas siniestras y diabólicas (Babiak y Hare, 2006). Existe un tipo de líder, el *dark leader*, que aspira al “sexto vicio”: el afán de ser adorado. Puede distinguirse entre tres variantes de este tipo de liderazgo oscuro: el líder esotérico, el líder con orientación religiosa y el líder “humanista” (Rieckmann, 2000: 303). Quizás la variante más peligrosa y repugnante la representa el líder que se autodenomina “humanista”, pues suele predicar un humanismo que se apoya en construcciones científicas y filosóficas con la única finalidad de “seducir” a sus seguidores. El deseo de ser endiosado representa el máximo grado de realización del *dark leader*.

En su libro *Neomanagement. Jefes tóxicos y sus víctimas*, Piñuel (2004: 34) describe el “lado oscuro de la ambición directiva”. Su ambicioso liderazgo esconde motivaciones psicológicas más profundas. Los jefes “tóxicos” son aquellos que emplean el poder para fines personales y que producen a su alrededor una inmensa destrucción. Este lado oscuro de la ambición responde “a una profunda carencia nunca satisfecha, que provoca angustia y depresión”. “Se suele admirar la riqueza, el poder y la fama, pero estos rasgos externos no son los que proporcionan la verdadera felicidad”, argumenta Piñuel (2004: 54).

Cuarto *Exhibit*: Los mataderos y la muerte. *The Management Science Faculty*. Administrando con racionalidad

A lo largo de la cultura y de la historia occidental, se han ensalzado las virtudes de la “luz” (razón). El paralelismo entre la organización y la linealidad no es un accidente. En la teoría organizacional moderna, la organización ha sido concebida como una entidad diseñada de acuerdo al principio de la racionalidad instrumental (racionalidad de los fines) (Horkheimer, 1967; Habermas, 1981: 230; Friedmann y Fernández, 2008: 37). Las organizaciones gestionadas racionalmente han sido las columnas vertebrales del capitalismo moderno (empresas) y también del socialismo real (burocracias estatales) (Bardmann, 1994: 30; Peci, 2008).

El campo del análisis organizacional está envuelto en los supuestos de la modernidad y en la superioridad de la estructura burocrático-mecanicista. La cientificación de la teoría organizacional lleva consigo la transformación de la naturaleza dinámica viva de las cosas en *stásis* (inmovilismo, detención). “*Ceteris paribus clauses, the experiment and the laboratory all are ways of stabilizing the real world’s perpetual flow*”, argumenta Burrell (1997: 18), y agrega que todas las teorías y clasificaciones son “incisiones” en el cuerpo del mundo organizacional. Las conceptualizaciones tienden a encerrar, inmovilizar y a herir a lo que buscan abordar (Foucault, 1977). “*Analysis of almost any kind requires the death or at least the mutilation of that which is analysed. To identify anything as an explanandum is to offer it up execution*”, enfatiza Burrell (1997: 18).

La razón ha sido usada para fines no muy santos (Bauman, 1989). Para Lyotard (1984: 91), ninguno de los grandes metarelatos “están libres de haber cometido crímenes de lesa humanidad”. Después de todo, los *Lager* Auschwitz y Gulag “eran lugares de trabajo diseñados para ‘producir’ trabajo hasta la muerte” (Stein, 2005: XVII). En su interesante artículo “Taylorism in the Socialism that Really Existed”, Peci (2008) estudia cómo la aplicación del taylorismo como modelo de producción y de trabajo ha influido fuertemente sobre el desarrollo perverso del socialismo en la Unión Soviética (Marcuse, 1974). Es la lógica del “*calculus*”. De hecho, “la doctrina de la objetividad y racionalidad (...) es parte de la brutalización y la destrucción en muchos lugares de trabajo” (Stein, 2005: xxiii).

FIGURA 3. WARNING: LINEARITY KILLS



Fuente: Extraído el 2 de marzo de 2012, web: <http://laterminalrosario.files.wordpress.com/2008/07/tortura.png>

En los últimos años se ha podido observar la proliferación de nuevos enfoques de Management, tales como *Downsizing* y *Reengineering*. Para Schölz (2000: 165), estos no representan otra cosa que una “ampliación consecuente de las ideas taylorianas”. Son simplemente su *up date* (Kilduff, 1993: 20).

Bajo el manto de la necesidad de la racionalización, frecuentemente se emplean programas de reestructuración y de reingeniería. Recuérdese el libro *Reingeniería funciona*, el *bestseller* de Michael Hammer sobre la reingeniería. El subtítulo de la obra reza *No automatic-Élimine* (Hammer, 1990). Al aplicar la reingeniería no se acepta nada por sentado: todo queda sujeto a ser confirmado o eliminado por el esfuerzo investigador de la reingeniería. Este enfoque ejemplifica la presencia de fantasías apocalípticas.

Según Stein (2005: 7), detrás del lenguaje oficial de la racionalización o reingeniería se esconde “el lenguaje del Holocausto”, es decir, enormes “limpiezas corporativas”. El personal deviene en algo que es desechable. Una parte del personal es declarada como “grasa excesiva” que ha de ser “eliminada”. Las personas devienen en “no personas”. En los pasillos y los casinos de las organizaciones sujetas a la racionalización predomina un “lenguaje de mutilación”.

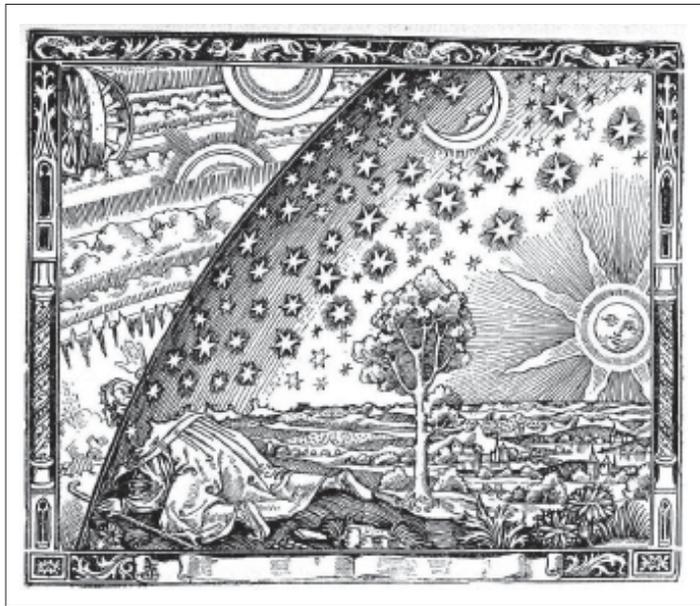
La venganza de los vampiros: contaminación estratégica. La insurrección de los “saberes sometidos”

A pesar de todo, queda un rayo de esperanza. Haraway (1999: 155) confía en la práctica de “contagios contaminantes”. La estrategia de contaminación consiste en atravesar los modelos y los conocimientos modernos para “pervertirlos”. La “guerra de los saberes vampiros” es una lucha por el descentramiento de los *loci* de

la enunciación científica. Dejarse “contaminar”³ por el saber vampiro. Provocar un “*perverse exchange of fluids*” (De Cock y Land, 2006: 518).

Es necesario ser mordido para saber, para provocar el retorno de los saberes sometidos (Case y Phillipson, 2004: 473-495). Para Foucault, los “saberes sometidos” representan estos conjuntos de saberes que han estado sepultados en el interior de conjuntos funcionales y sistemáticos. Se trata, de hecho, de “hacer jugar los saberes locales, discontinuos, descalificados, no legitimados, contra la instancia teórica unitaria que pretende filtrarlos, jerarquizarlos, ordenarlos en nombre de un conocimiento verdadero” (Foucault, 1976: 165).

FIGURA 4. TRANSGRESIONES. NUTRIRSE DE LA ALQUIMIA, DE LOS “SABERES SOMETIDOS”.



Fuente: Wikipedia. Archivo: FlammarionWoodcut.jpg. Extraído el 19 de junio de 2012, de la Word Wide web: < <http://es.wikipedia.org/wiki/Archivo:FlammarionWoodcut.jpg>>

Los “saberes sometidos” cuestionan el uso político del conocimiento y de la ciencia; buscan que se elimina la tiranía de los saberes englobadores, con su jerarquía. La preocupación del posmodernismo se centra en revelar y defender “*the ‘local truths’ that are normally suppressed by meta-narratives and ‘consensual’ institutional arrangements*” (Tsoukas y Knudson, 2005: 23). El “saber post-orgánico” existe en los intersticios, entre las oposiciones que constituyen la posmodernidad: animal/

³ Whitehead (1993, p. 61) emplea el concepto de “contagio” para aludir al hecho de la propagación inconsciente y silenciosa de ideas (sometidas).

humano, mecánico/orgánico, bio/trans. Todas estas nociones deslegitiman la pureza, la teleología y la unidimensionalidad de los saberes producidos por las representaciones de la teoría organizacional de la modernidad.

La revolución del deseo. En virtud del excesivo énfasis en la racionalidad, la modernidad provocó “el destierro de la fantasía, las emociones y pasiones” (Böhme, 1985: 17). Pero las pasiones representan fuerzas que “llevan a los hombres a olvidarse de todo lo demás y transgredir fronteras” (Krell y Weiskopf, 2006). El deseo es una fuerza inmanente que reside dentro de los seres humanos. El deseo representa “la destrucción, las corrientes anarquistas y las aguas salvajes que ponen en peligro las obras colonialistas, los diques de la razón”, señalan Gernot Böhme y Hartmut Böhme y (1996: 154).

El deseo es una energía productiva, una “*unbound, free-floating energy*” (Bogue, 1989: 89). Es el reservorio de potencialidad y devenir (Carter y Jackson, 2004: 115). Para Deleuze y Guattari (1984: 27), el deseo “es una energía, una fuerza vital que impulsa creaciones siempre nuevas y también destrucciones”. El deseo no obedece a la utilidad funcional, es “rizomático”, siempre escapa. La fuerza del deseo es “revolucionaria”. ¡El deseo produce, crea y no respeta límites!

Observaciones finales

En el ensayo se hizo un “retrato” del “lado oscuro” de las organizaciones que representa un campo de estudio de gran importancia. Hemos sobrepasado las fronteras entre el arte y la ciencia y empleado metáforas en vez de conceptos analíticos. Con la ayuda de las metáforas barrocas y góticas, hemos traído a la luz lo imaginable. La racionalidad estética permite alcanzar un entendimiento más genuino de la complejidad de la realidad.

En las organizaciones conviven dos mundos. Por debajo de la superficie racional se esconde un mundo irracional y sin forma, que representa las energías ocultas reprimidas de la organización. Lo podemos considerar “la sombra”, el hermano que aunque es invisible, forma parte de la personalidad organizacional. Ambos mundos conviven, se sobreponen y se alimentan (Rieckmann, 2000: 299-300). El inframundo organizacional comprende las energías creativas “positivas” reprimidas y también las enormes energías “negativas”, es decir, la dimensión de las fuerzas destructivas y diabólicas (perversiones lascivas, sadismo, necrofilia). Precisamente una organización no es un sistema preprogramado por leyes naturales, sino “un organismo resultante de personas actuando de manera racional, irracional y a-racional” (Schneider, 1996: 1111).

Al parecer las organizaciones nunca han sido solo un lugar de virtudes y belleza. La maldad y la fealdad forman parte esencial de las organizaciones. “*Organizations thrive on goodness and on evil. They are good and bad. They are bad and good*”, sostiene Kaulingfreks y Ten Bos (2008: 111). En las organizaciones, la brutalización ordinaria en el lugar del trabajo suele originarse de diferentes lados, *top-down*, *bottom-up* y transversalmente (Stein, 2005: 9). No solamente los gerentes, también los profesionales y empleados suelen “terrorizar” el lugar de trabajo.

Los enfoques logocéntricos de representación no permiten comprender la naturaleza del lado oscuro pues “*lead to epistemological closure and are ultimately ill-equipped to account for the leaking and formless dynamics that are at play*” (Organization Studies, 2012). Existe un aspecto elusivo de la organización que difícilmente puede ser representado. Los nombres para nombrar esta dimensión son variados: lo subliminal, informe, inhumano, o lo perverso, abyecto. Sin embargo, su estatus como una “presencia ausente” permanece. Por esta razón hemos optado acercarnos al objeto de estudio desde una perspectiva estética: reflexionar con el arte. Las metáforas son “*a way of thinking and a way of seeing*” (Morgan, 1986: 12). Nos permiten “*thinking beyond the thinkable*” (Grant y Oswick, 1996: 121). Las metáforas implican una experiencia más amplia que la conceptualidad lógica y objetivizante (Blumenberg, 1999: 193).

El lado oscuro de las organizaciones y los efectos que provoca es una perspectiva emergente que requiere de mayores estudios.

FIGURA 5. AGUAFUERTE DE GOYA.
EL SUEÑO DE LA RAZÓN PRODUCE MONSTRUOS



Fuente: Arthistoria Extraído el 19 de junio de 2012, de la world wide web: <http://www.arthistoria.jcyl.es/genios/cuadros/1793.htm>

“The mind is its own place, and in it self.
Can make a Heav’n of Hell, a Hell of Heav’n”

(Milton, 1803)

Bibliografía

- APARICIO-BELMONTE, J. (2009). *¿En la vida ganan los malos?* Extraído el 22 de septiembre de 2009 de http://aragonmobbingraulpia1.spaces.live.com/?_c11_BlogPart_BlogPart=blogview&_c=BlogPart&partqs=cat%3DREFLEXION
- BABIAK, P. y R. HARE (2006). *Snakes in Suits: When Psychopats Go to Work*, New York: Regan Books.
- BADDELEY, G. (2007). *Cultura Gótica. Una guía para la cultura oscura*, Barcelona: Ediciones Robinbook.
- BAKHTIN, M. (1968). *Problems of Dostoevsky's poetics*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- BARDMANN, T. (1994). *Wenn aus Arbeit Abfall wird*. Frankfurt/M. Suhrkamp.
- BARON, R. (2004). Workplace Aggression and Violence: Insights from Basis Research. En GRIFFIN, R. y O'LEARY-KELLY, C. *The Dark Side of Organizational Behavior*, San Francisco: Jossey-Bass, 23-61.
- BARRETT, F. J. y COOPERRIDER, D. (1990). "Generative metaphor intervention: A new behavioral approach for working with systems divided by conflict and caught in defensive perception". *Journal of Behavioral Science*, Vol. 26, N° 2, 219-239.
- BAUMAN, Z. (1989). *Modernity and the Holocaust*, Cambridge: Polity.
- BEYES, T. (2007). *The death of the stories we used to tell. On Thomas Pynchon's symptomatology of organization*, paper presentado en el seminario "The Novel and Organization", 10 al 12 de mayo, 2007, University of Essex, AFM.
- BING, S. (2002). *¿Qué haría Maquiavelo? El fin justifica la rudeza*, London: Harper Collins.
- BLUMENBERG, H. (1999). *Paradigmen zu einer Metaphorologie*. Frankfurt/M. (2001). *Ästhetische und metaphorologische Schriften*. Frankfurt/M.
- BOGUE, R. (1989). *Deleuze and Guattari*. London: Routledge
- BOSWELL, W. R. y OLSON-BUCHANAN, J. B. (2004). "Experiencing mistreatment at work: The role of grievance filing, nature of mistreatment, and employ withdrawal" *Academy of Management Journal*, Vol. 47, N° 1, 129-139.
- BÖHME, G. (1985). *Das Andere der Vernunft-Zur Entwicklung von Rationalitätsstrukturen am Beispiel Kants*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- BÖHME, G. y BÖHME, H. (1996). *Das Andere der Vernunft. Zur Entwicklung der Rationalitätsstrukturen am Beispiel Kants*, Frankfurt/M.
- BRÖCKLING, U. (2003). "Das demokratisierte Panopticon. Subjektivierung und Kontrolle im 360-Feedback". En HONNETH, A. y SAAR, M. (Eds.). *Michel Foucault. Zwischenbilanz einer Rezeption*, Frankfurt a.M.: AO Verlag, 77-93.
- BRUNSSON, N. (1985). *The Irrational Organization*. Chichester: John Wiley. (1989). *The Organization of Hypocrisy. Talk. Decisions and Actions*, New York: John Wiley & Sons.
- BUCI-GLUCKSMANN, F. (1994). *Baroque Reason: The Aesthetics of Modernity*, London: Sage Publications.
- BURRELL, G. (1993). Eco and the Bunnymen. En HASSAR, J. & PARKER, M. (eds). *Postmodernism and Organisations*. London: Sage. (1997). *Pandemonium: Toward a Retro-organization Theory*, London: Thousand Oaks: Sage.

- CALIBRESE, O. (1989). *La Era Neobarroca*, Barcelona: Editorial Cátedra, Colección Signo e Imagen.
- CARTER, P. y JACKSON, N. (2004). "Gilles Deleuze and Felix Guattari", Linstead, St. (editor), *Organization Theory and Postmodern Thought*, London: Sage Publications, 110-123.
- CASE, P. y PHILLIPSON, G. (2004). "Astrology, Alchemy and Retro-Organization Theory: An Astro-Genealogical Critique of the Myer-Briggs Type Indicator" *Organization*, Vol. 11, N° 4, 473-495.
- CLEGG, S. y GRAY, J. (1996). "Metaphors in Organizational Research: Of Embedded Embryos, Paradigms and Powerful People". En GRANT, D. y OSWICK, C. (1996). *Metaphor and Organizations*. Sage Publications: London, 74-94.
- CROIZIER, M. y FRIEDBERG, E. (1979). *Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns*. Königstein i. Ts.
- CZARNIAWSKA, B. (1999). *Writing Management: Organization Theory as a Literary Genre*. Oxford: Oxford University Press.
- DEBAISE, D. (2008). *Eine Philosophie der Zwischenräume. Whitehead und die Frage nach dem Leben*. En Dotzler, B.; Schmidgen, H. *Parasiten und Sirenen. Zwischenräume als Orte der materiellen Wissensproduktion*. Bielefeld: transcript, 125-139
- DE COCK, C. y LAND, C. (2006). "Organization/Literature: Exploring the Seam", *Organization Studies*, Vol. 27, N° 4, 518-520.
- DELEUZE, G. (1979). "Un manifeste de moins". En Deleuze, G. y Bene, C., *Superpositions*, Paris: Les Editions du Minuit. (1996). *Die Falte. Leibniz und der Barock*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- DELEUZE, G. y GUATTARI, F. (1984). *Anti-Oedipus: Capitalism and Schizophrenia*, London: Athlone. (1992 y 2002). *Tausend Plateaus. Kapitalismus und Schizophrenie*. Vol. II, Berlin: Merve.
- DIPBOYE, R. y HALVERSON, S. (2004). *Subtle (and Not So Subtle) Discrimination in Organizations*. R. O'Leary-Kelly. *The Dark Side of Organizational Behavior*. San Francisco: Jossey-Bass, 131-158.
- ETKINS, J. (1993). *La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada*, Madrid: McGraw-Hill.
- FERNÁNDEZ, J. (2004) "Al margen de la ética, si no de la ley". En: *Degerencia.com*, http://www.degerencia.com/articulo/al_margen_de_la_etica_si_no_de_la_ley/ imp (consultado el 23 de octubre de 2009)
- FEYERABEND, K. (1984). *Contra el método*. Buenos Aires: Orbis.
- FOUCAULT, M. (1976). *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*, Frankfurt/M.: Suhrkamp. (1977). *Sexualität und Wahrheit. Bd. 1: Der Wille zum Wissen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- FRIEDMANN, R. y FERNÁNDEZ, G. (2008). "El lento, pero irreversible proceso de (auto) desconstrucción del enfoque moderno de gestión pública", *Revista Enfoques* Vol. 9, N° 9, 35-77.
- GLOMB, T. M. y LIAO, H. (2003). *Interpersonal aggression in work groups: Social influence, reciprocal, and individual effects*. *Academy of Management Journal*, Vol. 46, N° 4, 486-496.
- GRANT, D. y OSWICK, C. (1996). *Metaphor and Organizations*. Sage Publications: London.
- GRIFFIN, R. W. y O'LEARY-KELLY, A. M. (2004). *The dark side of organizational behaviour*. San Francisco: Jossey-Bass.

- GRUNBERG, C. (Ed.) (1997). *Gothic. Transmutations of horror in late twentieth century art*, Cambridge, MA: MIT Press.
- HABERMAS, J. (1981). *Theorie des kommunikativen Handelns*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- HAMMER, M. (1990). "Reengineering work: Don't Automate, Obliterate", *Harvard Business Review*, Vol. 68, N° 4, 104-113.
- HANCOCK, P. y TYLER, M. (2005). Diabolical architect. En: Campell, J. y Muno, R. (eds). *Contemporary Organization Theory*. Oxford: Blackwell, 46-62.
- HARAWAY, D. (1999). "Las promesas de los monstruos: Una política regeneradora para otros inapropiados/bles". *Política y Sociedad*, 30, 121-163. (2000). *How a Leaf, An Interview with Thyrza Nichos Goodeve*, New York: Routledge.
- HORKHEIMER, M. (1967). *Zur Kritik der Instrumentellen Vernunft*, Frankfurt/M.: Fischer.
- LEYMANN, H. (2006). "The Mobbing Encyclopaedia". Extraído el 2 de octubre de 2009 en <http://www.leymann.se>
- LYOTARD, J. F. (1994). *Das postmoderne Wissen-Ein Bericht*, Wien: Passagen-Verlag.
- KAFKA, F. (1973). *El Castillo*, Madrid: Alianza.
- KAULINGFREKS, R. y TEN BOS, R. (2008). "Organization demonology: the good, the bad and the ugly", *Culture and Organization*, Vol. 14, N° 2, 107-111.
- KILDUFF, M. (1993). Deconstructing Organizations, *American Management Review*, Vol. 18, N° 1, 19-26.
- KLIKSBERG, B. (1989) *¿Cómo transformar al Estado? Más allá de mitos y dogmas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- KRELL, G. y WEISKOPF, R. (2006). *Die Anordnung der Leidenschaften*, Wien: Passagen Verlag.
- KÜPPER W. y ORTMANN, G. (1988). *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- MAFFESOLI, M. (1990). *Aux Creux des Apparences. Pour une éthique de l'esthétique*, Paris: Plon.
- MARCUS, G. E. y SAKA, E. (2006). Assemblage. *Theory, Culture and Society*, Vol. 23, N° 2-3, 101-106.
- MCALPINE, A. (2000). *El Nuevo Maquiavelo*. Madrid: Ed. Gedisa
- MARCUSE, H. (1974). *Die Gesellschaftslehre des sowjetischen Marxismus*, Nuewied: Luchterhand.
- MILTON, J. (1803). *Paradise Lost*, Vol. I, Paris: Barrois.
- MINTZBERG, H. (1991). *Mintzberg y la Dirección*, Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- MORGAN, G. (1986). *Images of Organization*. Beverly Hills: Sage Publication.
- MUCHEMBLED (2000). *Historia del Diablo. Siglos XII-XX*. México: Fondo de Cultura Económica.
- NEUMANN, J. (2004). Injustice, Stress, and Aggression en Organizations. En Griffin, R. & O'Leary-Kelly. *The Dark Side of Organizational Behavior*. San Francisco: Jossey-Bass, 61-102.
- NIETZSCHE, F. (1968). *The Will to Power*. New York: Vintage.
- ORGANIZATION STUDIES (2012). *Call for paper*. Extraído el 23 de febrero de 2010, en <http://www.h-net.org/announce/show.cgi?ID=157555>.
- PARKER, M. (2005). "Organization Gothic", *Culture and Organization*, Vol. 11, N° 3, 153-156.
- PECI, A. (2008). "Taylorism in the Socialism that Really Existed". *Organization*. Vol. 16, N° 2, 289-301.

- PÉREZ y otros (2010). "El lado oscuro de las organizaciones: efectos negativos en el factor humano". *Revista del Centro de Investigación*. Universidad La Salle. México, Vol. 9, N° 34, 71-86.
- PERROW, C. (1989). *A Society of Organizations*. En Haller, M. (y otros). *Kultur und Gesellschaft: Verhandlungen des 24. Deutschen Soziologentags und des 8. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Zürich*. Frankfurt /M.: Campus Verlag, 265-276.
- PIÑUEL, I. (2006). "Acoso moral en el trabajo", *Psikis*. Extraído el 22 de septiembre de 2006, de la World wide web: <http://psikis.cl/portal/leer.php?cod=1044>
- PIÑUEL, I. y ZABALA, J. (2004). *Jefes tóxicos y sus víctimas*. Madrid: El País Aguilar.
- RIECKMANN, H. (2000). *Managen und führen am Rande des 3. Jahrtausends*, Frankfurt/M.: Peter Lang.
- SADE, M. (1797). *La Nouvelle Justine ou les Malheurs de la vertu, suivie de l'Histoire de Juliette, sa sœur*, Paris: Girouard. (2009). *Juliette o las prosperidades del vicio*, Madrid: Tusquets.
- SCHNEIDER, D. (1996). Biologische Vorbilder für evolutorische Theorie der Unternehmung? *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, Vol. 48, N° 12, 1098-1114.
- SCHOLZ, Ch. (2000). *Strategische Organisation. Multiperspektivität und Virtualität*, Landsberg/Lech: moderne industrie.
- SEWELL, G. y WILLKINSON, B. (1992). "Someone to watch over me: Surveillance, discipline and the just-in-time labor process", *Sociology*, Vol. 26, 1992, 271-289.
- SMITH, A. (2001). "Reading wealth in Nigeria: occult capitalism and Marx's vampires", *Historical Materialism*, Vol. 9, N° 1, 39-59.
- STEIN, H. F. (2001). *Nothing Personal, Just Business. A Guided Journey into Organizational Darkness*, Westport Connecticut: Quorum books.
- STUBBS, J. (2005). "Sade". En CAMPBELL, J. y O'DOHERTY, D. (Eds.), *Manifestos for the Business School of Tomorrow*. Standford: Dvalin Books.
- TOWNLEY, B. (1993). "Foucault, power/knowledge, and its relevance for human resource management", *Academy of Management Review*, Vol. 18, N° 3. 518-545.
- TOWNLEY, G. (2002). "Managing with Modernity" *Organization*, Vol. 9, N° 4, 549-573.
- TSOUKAS, H. y KNUDSON, Ch. (2005). „Introduction: The need for meta-theoretical reflection in organization theory". En Tsoukas, H. & Knudson, Ch. *The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-theoretical Perspectives*, Oxford: Oxford University Press, 1-36.
- WEISKOPF, R. (2005). "Gouvernementalität: Die Produktion des regierbaren Menschen in post-disziplinären Regimen", *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 19, N° 3, 302-312.
- WIKIPEDIA (2012). *Pandemonium (El paraíso perdido)* Extraído el 29 de febrero de 2012, de [http://es.wikipedia.org/wiki/Pandemonium_\(El_para%C3%ADso_perdido\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Pandemonium_(El_para%C3%ADso_perdido))
- WHITEHEAD, A. (1993). *Aventures d'idées*. Paris: Le Cerf.
- VÁSQUEZ, A. (2006). *La ficción como conocimiento, subjetividad y texto; de Duchamp a Fejerabend*. Extraído el 6 de marzo de 2012, de <http://www.observacionesfilosoficas.net/laficcioncomoconocimiento.html>
- VERACOACHEA, D. (2008). *El Mundo de Sade*. Extraído el 12 de febrero de 2012, de <http://www.elmundodesade.km6.net/>
- VIGNOLO, C.; RAMÍREZ A. y VERGARA, C. (2010). "Ángeles y demonios en la gestión pública". *Revista Enfoques*, Vol. 8, N° 13, 183-195.

- WOLIN, Sh. (1993). "Maquiavelo: actividad política y economía de la violencia", en *Política y perspectiva*. Buenos Aires: Amorrortu.
- ZIEMER, G. (2008). *Unverletzbar Orte. Entwurf einer praktischen Ästhetik*, Berlin: Diaphanes.
- ZORRILLA, O. (2005). *Cuando el Estado castiga. El maltrato laboral a los empleados públicos en Chile*. Santiago: Editorial Universidad Bolivariana.