



Notas sobre la organización

Teodoro Campos¹

Durante las últimas dos décadas se ha experimentado una profunda transformación de las organizaciones, en general, y las empresas con sus modelos de negocio, en particular, de un modo que nadie podría imaginar, fundamentalmente provocado a causa del impacto de la transformación digital y por la llegada continua y acelerada de muchas otras tecnologías exponenciales que convergen entre sí (Ismail, Malone y Van Geest, 2016). Asimismo, en los últimos años se ha observado un creciente interés por captar cómo se producen los procesos de organización, movimiento y cambio, poniendo en primer plano conceptos como “devenir” (Chia, 1999; Clegg, Kornberger y Rhodes, 2005), la “relacionalidad” (Cooper, 2005), los “patrones” (Zundel, Holt y Cornelissen, 2013) y la “multiplicidad” (Linstead y Thanem, 2007). Es decir, se ha pasado a conceptualizar a la organización como objeto o “entidad sustantiva” a la noción de organización como “entidad social”, tal y como lo proponía el finado Cooper.

Aunado a estas tendencias, algunos estudiosos han manifestado que los especialistas del área han sido en efecto privados de su objeto central, esto es, de la organización misma. Haciéndose eco de Foucault, Lopdrup-Hjorth (2015) llega a sugerir que tal es el miedo a comprometerse con el estudio de la organización como tal que incluso en el campo de los estudios organizacionales actualmente se sufre de “fobia a la organización”. De allí que el propósito de este breve ensayo sea ofrecer algunas reflexiones que contribuyan a una apropiada comprensión de lo que en esencia constituye la organización.

UNA APROXIMACIÓN A LO QUE EN SU ESENCIA SIGNIFICA Y CONSTITUYE LA ORGANIZACIÓN

Esta primera sección tiene como propósito ofrecer una reflexión filosófica acerca de la naturaleza de la organización en la tradición de la hermenéutica fenomenológica de Heidegger. Específicamente hablando, se ofrece una interpretación ontológica desde una postura hermenéutico-fenomenológica sobre la naturaleza misma de la organización (o entidad, en términos heideggerianos).

La ontología es la rama de la metafísica que se ocupa del estudio o naturaleza del Ser como tal, como lo es el caso, por ejemplo, de la organización, del espacio o de una obra de la literatura. Heidegger llama a nuestra forma de ser “estar-en-el-mundo”, y su postura hermenéutica fenomenológica pareciera ser el enfoque más apropiado para emprender acá la reflexión ontológica sobre organización toda vez que sus aportes iniciales a dicho proyecto se

¹Abogado por la Universidad Central de Venezuela (UCV). Doctor en Desarrollo de Recursos Humanos por la George Washington University (GWU). Profesor de temas de organización de gestión en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) y la UCV.

produjeron en una época que coincide con el surgimiento de las corporaciones y muchos otros aspectos de la sociedad contemporánea (Dreyfus y Hall, 1992).

La hermenéutica fenomenológica asume que los humanos, por su propia naturaleza, son el tipo de entidades que viven en una totalidad referencial de interpretaciones que siempre comprenden el todo. Heidegger llama a esta totalidad referencial de interpretaciones un “mundo” (Dreyfus, 1991).

Toda acción y decisión de los seres humanos se basa en el “mundo” en el que ocurre, y dado que, a diferencia de todas las demás entidades, los seres humanos están siempre en un mundo. En este sentido, “mundo” es ese horizonte que conocemos desde siempre, incluyendo la totalidad de interpretaciones, significados y relevancia dentro de la cual la existencia humana cotidiana se moviliza con absoluta confianza y dentro del cual los humanos damos sentido a cada situación, acción y entidad, incluyéndonos a nosotros mismos (Heidegger en Dreyfus, 1991). “Mundo” se usa de manera indistinta cuando se habla del “mundo corporativo”, del “mundo académico”, esto es, del mundo tal y como lo entiende el público en general

Los tipos fundamentales de entidades que típicamente son objeto de debate en el discurso ontológico y metafísico (objetos físicos, organismos no humanos y seres humanos) son expuestos como comprensión estrictamente metafórica de la organización. A diferencia de aquellos, Heidegger discute acerca de un tipo de entidad a las que él denomina “obra” (2008). Toda acción y decisión de los seres humanos, según él, se basa en el “mundo” en el que ocurre; a diferencia de todas las demás entidades, los seres humanos están siempre en un mundo.

Comprender a la organización como una “obra” significa entenderla como el tipo de entidad que configura un mundo que está en estrecha relación con la naturaleza misma de los seres humanos como ser-en-el-mundo. Las obras configuran un mundo y, al hacerlo, configuran el todo referencial en el que las entidades pueden mostrarse a sí mismas como “algo”, en primera instancia, y tener significado en lo absoluto (Heidegger, 2008). En el sentido hermenéutico fenomenológico, *obra* significa ser el tipo de entidad que se caracteriza fundamentalmente por configurar un mundo para las personas. Los cuestionamientos que existen respecto de la tipología fundamental de entidades de Heidegger sugieren que la organización puede entenderse legítimamente como un caso concreto de una obra.

Como se mencionó anteriormente, el mundo es lo que proporciona una referencia y permite que algo aparezca. Una organización, al establecer un mundo, proporciona un régimen de verdad, una totalidad referencial en la que pueden tomarse y justificarse decisiones, y un ámbito de posibilidades de acción. Las organizaciones son el tipo de entidad que, con sus diversas estructuras, arreglos y configuraciones, mantienen un conjunto de interpretaciones en su lugar durante largos y prolongados periodos. Entre tales estructuras y arreglos se incluye la arquitectura, diseño y distribución del espacio de trabajo; la estructura de informes; los sistemas de gestión del desempeño; los sistemas de recompensa; la estructura de reuniones y conversatorios; los sistemas de información y comunicación; los rituales,

eventos y ocasiones recurrentes para el otorgamiento de premios, reconocimientos y símbolos tales como marcas, logotipos y artefactos. A diferencia de las obras de arte, que se definen por los materiales con los cuales están hechas, las organizaciones utilizan una gran cantidad de materiales y, generalmente, se crean en torno a un propósito, misión o visión más o menos específicos, configurando más o menos, y en consecuencia, un mundo.

ROBERT COOPER: ORGANIZACIÓN/DESORGANIZACIÓN

Partiendo de las ideas prevalecientes en varios de los escritos plasmados por el Dr. Robert Cooper (ver, p. ej., 1976; 1986; 1992), el momento ontológico de la organización no debe entenderse como una simplificación de las cosas (al traducir la materia en forma) sino como un momento en que las potencialidades, o posibilidades, cobran vida. Es el momento en que el espacio (o el “mundo”, visto desde una perspectiva heideggeriana) se revela. Podría objetarse que si las “organizaciones” estuvieran, de hecho, cambiando continuamente, sería entonces imposible trabajar realmente en una organización, y de hecho no podría siquiera reconocerse a una organización como tal. Cooper, un posestructuralista y antiguo profesor en el campo de Estudios Organizacionales en varias prestigiosas instituciones académicas de Reino Unido tales como Lancaster University y la Keele University, era uno de aquellos académicos que consideraba que eso de dedicarse al estudio de una “organización” como una estructura completa *per se* constituía más bien una forma de dejar de pensar en la organización y los procesos de trabajo en su contexto más amplio; es decir, una forma de dejar de pensarla fuera del contexto social dentro del cual opera, esto es, fuera de aquello que Alvin Gouldner, según Cooper, consideraba como “el más allá” de la organización (Cooper, 1986).

Cooper discutió algunas de las ideas de Gouldner en un artículo que escribió en 1986 sobre el tema titulado “Organisation/Disorganisation” (en español, “Organización/desorganización”), en el cual trataba la relación mutua entre el orden y el desorden en la vida social e institucional. En particular, llamaba la atención sobre la forma en que Gouldner pensaba dos tipos de organización social, las cuales son el modelo “racional” que enfatiza el control clásico y que ve el mundo en términos de formas fijas y definidas, como categorías ordenadas de pensamiento; y el modelo “natural”, el cual estaría más cerca de aquella visión “romántica” de la realidad como una “vaguedad intrínseca” en la que los objetos y los acontecimientos se mezclan entre sí y pierden así sus identidades específicas.

Cooper (1986) llegó a señalar (lo cual pertinentemente comparte el autor de este breve ensayo) que ya desde los tiempos de Gouldner (1959) el concepto de organización ha perdido su significado más general de organización social y, por tanto, las implicaciones sociales, culturales y filosóficas más amplias de la organización planteadas por Gouldner han sido olvidadas casi por completo. Según Cooper (1986), cada vez que Alvin Gouldner pensaba en los sistemas de trabajo y las organizaciones como estructuras lo hacía siempre en el contexto más amplio de la organización social, y ese fue también el enfoque empleado por el mismo Cooper para la comprensión de los sistemas de trabajo en el desarrollo de la organización moderna. Obviamente esa visión de la organización social también hoy hace recordar que la producción corporativa no se detiene en los límites de la corporación.

El problema con esta posición, explica Cooper (1986), es que se trata de un límite que ni es estable, ni completo, un atributo del sistema. Los límites simplemente cumplen la doble función de separar y unir sistemas y entornos. Son un atributo del sistema y el entorno. Y como tal, una frontera es una estructura compleja y ambigua “alrededor de la cual se centran los procesos organizativos formales e informales de la vida social” (Cooper, 1990). Conforme a estas palabras, la organización no es solo una cuestión de entidades formales, sino también una cuestión de procesos que residen en los límites por los cuales los sistemas se unen y separan de sus entornos (Spoelstra, 2005). Por lo tanto, para comprender la organización, no solo debemos limitar nuestro análisis a sistemas como las organizaciones formales, sino además prestar más atención al papel de los límites.

Es posible entender cómo opera la organización tanto dentro de las organizaciones formales como procesos de ordenamiento y como una cuestión de procesos que residen en los límites por los cuales los sistemas se unen y separan en el entorno fuera de las entidades organizativas (Spoelstra, 2005). La sistematicidad, en el marco que acá plantea Cooper (1990), se basa singularmente en una concepción de unidad. Esto significa que, por lo general, se supone que lo que se encuentra dentro de los límites de un sistema está ordenado y organizado, mientras que lo que se encuentra fuera se supone que es menos ordenado, menos unitario y menos organizado (Rapoport y Horvath, 1968).

Lo arriba expuesto da cuenta de que para Cooper (1990) la organización social funciona como proceso a la vez que hace énfasis en la consecuencia que tiene el involucrar a las personas en el proceso general de gestión, tal y como lo hacía en “The Open Field” en términos de reafirmar el concepto estático de organización funcionalista-estructural. Para Cooper, la organización crea orden al trazar límites entre los elementos de la vida social, como los actores sociales. Además, asocia a la información y la organización como unas estructuras binarias simples que limitan el enfoque a las partes que se encuentran de cada lado de la división binaria (Thanem, 2001). Es decir, dirige el enfoque a la división misma que pone atención simultánea en las partes y el todo que estas dos partes constituyen. En conclusión, y tal como lo plantea Thanem en su tesis doctoral (2001), la división o límite binario de la que habla Cooper no solo separa, sino que también une y no se subsume a una sola parte.

Según Cooper (1990), los sistemas sociales no son tan unitarios, ordenados y organizados como nos llevan a creer las formas convencionales de pensar. Por el contrario, como resultado de procesos ambiguos de encuadre, trazado de fronteras y diferenciación, revelan su fundamento esencialmente precario, un fundamento que es constantemente resistido por lo que Cooper llama procesos de desorganización o el “grado cero de organización”.

Cooper (1990) define el grado cero de organización como un “proceso de indecidibilidad” que impregna toda organización social. Al no tener un orden, una organización o una dirección específicos, el grado cero de organización puede entenderse como “un exceso de orden o de sentido”. Cooper (1990), apoyándose en Derrida, sostiene que el grado cero de organización es aquel que queda fuera y no tiene “ninguna fuente o centro fundador”.

Y, adicionalmente, argumenta que el grado cero de organización es el afuera que está excluido del adentro y por lo tanto carece de lo que tiene lo que está incluido en el adentro. En conclusión, el grado cero constituye una condición teórica sin sentido, sin forma, de desorden absoluto que podría llamarse la fuente primaria de la forma o de la organización (Cooper 1990), lo cual insiste simplemente que es el desorden del grado cero que energiza y motiva el llamado al orden o a la organización.

A partir de esta discusión, Cooper pasa a considerar la organización misma, argumentando que si el grado cero es un exceso, entonces “el orden y la organización deben ser necesariamente una reducción” (Cooper 1990). En la búsqueda del orden y la organización, los sistemas sociales buscan negar la existencia de la indecidibilidad erigiendo *sistemas de acción lógica y racional*. Siguiendo a Max Weber, Cooper adopta el punto de vista de que la racionalidad no es simplemente una cuestión de eficiencia calculable, sino que se trataría más bien de una forma de dominación política no reconocida que sirve para privilegiar los intereses de grupos particulares. Dicho de otra manera, eso significa que la racionalización es un proceso significativo en la creación de sistemas de racionalidad técnica y sistemas formalmente organizados sujetos a la capacidad de controlar y dominar el exceso de desorganización o grado cero que deambula por todos los sistemas sociales. En otras palabras, si se desea crear sistemas formales de organización racional, pues, se hace preciso reafirmar la frontera entre la desorganización y la organización.

ROBERT CHIA Y LA ORGANIZACIÓN COMO PROCESO

Robert Chia, antiguo alumno de Robert Cooper en el Departamento de Comportamiento en Organizaciones de la Universidad de Lancaster, continúa el Programa Posmoderno de Teoría de la Organización. En un artículo titulado “From Modern to Postmodern Organizational Analysis”, Chia y Burrell (1995) abogan por un enfoque posmoderno de la “organización como proceso”, enmarcando su discusión sobre la organización desde la perspectiva de procesos en términos de una ontología del devenir (o como en el inglés original se formula: *Ontology of Becoming*). Entre otras cosas el artículo se plantea el empleo de un estilo de pensamiento posmoderno más preocupado por las “micrológicas de las prácticas o procesos de organización social” que por los “efectos estabilizadores” de las personas, individualmente consideradas, o de estas como miembros de alguna organización o de la sociedad (Chia, 1995).

Chia señala que la perspectiva de procesos se ha convertido en un lugar común en estudios sobre teoría de la organización y en las ciencias sociales, como, por ejemplo, en aquellos basados en la sociología de Talcott Parsons. En ese sentido, típicamente Chia (1995) formula objeciones a estudios presentados por algunos científicos sociales por cuanto considera que tienden a reducir “Fenómenos complejos heterogéneos a componentes mucho más simples y aparentemente homogéneos” (Elias, citado en Chia, 1995). Entre otras cosas, Chia argumenta que Parsons y otros especialistas con ideas afines solo pueden concebir el proceso en términos discretos, lineales, estáticos y secuenciales. Para Chia, ese tipo de estudios solo se ocupan del análisis de los procesos que tienen lugar dentro o

entre entidades sociales (como los procesos de “toma de decisiones” en las organizaciones, las interacciones entre una organización y su entorno, etc.) y no se preocupan, por ejemplo, de los procesos de microorganización que promueven y dan cuenta de la existencia de estas entidades sociales. Este es el caso también, apunta Chia, del supuesto énfasis que en ocasiones se hace de la metáfora la organización como ‘flujo y transformación’ de Gareth Morgan (1986, en Chia, 1995) lo cual, en su criterio, también se haría predominantemente en torno a “aspectos procesales de la organización” y en “términos estáticos de control”.

Otra alternativa considerada para el estudio de los procesos organizativos es la de hacerlo como *assemblages* (ensamblajes de organizaciones) en los que los circuitos evolutivos de redes mediadoras de acción permanecen en movimiento y en contacto continuo (Cooper y Law citados en Chia, 1995). Detrás de este término (bastante denso e inusual) se encuentra el reconocimiento de que los procesos organizacionales implican varios actos de organización en red muy dinámicos y relacionados entre sí.

Chia (1995) se hace eco de la conceptualización formulada por Law (1992), quien daría a entender algo así como que “la organización es un proceso de ingeniería heterogénea”, quizá dando a entender cuán preciso se hace estudiar los procesos organizativos que hacen posible el surgimiento, solidez y unidad temporal de las entidades organizacionales. Ello incluye lo que Chia llama las “micro-prácticas” y “micro-lógicas” de organización lo cual, según Law, implica dar forma, remodelar, reemplazar, reconstruir y hasta sustituir materiales heterogéneos que permiten generar entidades organizativas con apariencia de unidad, identidad y permanencia. Esto significa que es menester estudiar los microprocesos organizativos que preceden y superan a las entidades organizativas. Estos procesos son significativos en la medida en que implican el “acto ontológico emergente y precario” de producir un mundo ordenado (Chia, 1995).

Cooper (1998c) entiende a la organización como actividades, prácticas y procesos que funcionan para organizar el pensamiento. A partir de tal sesgo cognitivista y racionalista, Chia argumenta que las organizaciones hacen énfasis en “micro-prácticas” y procesos que producen fenómenos organizacionales. En ese sentido Chia resalta como el procesamiento de la información produce representaciones del mundo (es decir, imágenes, patrones, figuras, modelos, etc.), a la vez que lo considera un acto fundamental y obligatorio para dicho propósito.

Al insertar el problema de la representación en la cuestión de la información, Chia (1995) construye también formas bajo las cuales dicha información es presentada en lo que cabría considerar, de modo sesgado, lo que se considera como una organización, dejando de ser de ese modo un mero organizador de la información. De esta manera la información formaría parte del proceso de representación y habría de considerarse como una forma de tecnología por cuanto, además de informar, automatiza funciones de la organización. Cooper (1992) entiende la función automatizada de la tecnología se refiere a la apropiación por parte de la máquina de las habilidades y el

esfuerzo humanos, una función informativa revestida del poder para controlar y determinar la visibilidad de actividades y eventos, atribuyéndose a tal efecto un proceso de representación.

Cooper (1992) fue capaz de escudriñar cómo funcionan las representaciones, identificando tres de sus mecanismos: el control remoto, el desplazamiento y la abreviatura. El autor explica que el primer mecanismo se refiere al hecho de que los símbolos reemplazan la necesidad de participación directa en las tareas materiales. El desplazamiento, a su vez, reflejaría la noción de límite ya elaborada por Cooper (1986), y daría cuenta de las asociaciones móviles y no localizables de las que resulta inapropiado distinguir, por ejemplo, organización y entorno. De esta manera, existiría una relación constante de inestabilidad y desplazamiento entre dentro y fuera de la organización. Desde esta perspectiva, Chia (1998b) explica la comprensión de la organización como una estrategia generalizada de representación y control (mediante el uso de la información y las tecnologías) que pasaría fundamentalmente por estabilizar, clasificar y localizar el carácter remoto, del mundo social. De ese modo, Chia, explica Cooper, se preocupa por la organización desde el momento en que es tomada como parte del “proyecto” moderno de sistematizar y tecnologizar el mundo material y social, en un proceso infinito de “ensamblaje” o “creación del mundo”.

En la obra en la que forjó su concepto de agencia titulada *Assemblage Notes*, Cooper (1998a) retoma el argumento que abrió su ensayo titulado “The Open Field”, elaborado por de décadas antes. Allí, Cooper describe que se contaban con las habilidades fundamentales requeridas para el desarrollo del “proyecto moderno”, y cómo ello tendería a privilegiar unidades de análisis fijas, estáticas y autónomas. Y aunque se superponen el concepto de agencia y de representación (de acuerdo a su propia definición), dicha noción de agencia le habría permitido a Cooper tratar lo relativo al tema de la tecnología y su papel como elemento mediador en el proceso de creación del mundo de modo más adecuado. Allí puede también observarse como en el trasfondo de la noción de agencia se aborda la cuestión de la “producción en masa deseada”.

Cooper argumenta que esta cuestión no se reduce al fordismo y su cadena de montaje, sino que eso del fordismo sería solo un paso adelante dentro de un esquema más amplio de constitución y reconstitución del mundo natural en una serie de partes o recursos que caracterizaron a la modernidad. En este sentido, la producción en masa pone al mundo en un estado constante de movimiento de un conjunto de partes incompletas que, mediante el uso de las tecnologías, busca compensar y recompensar tal incompletitud incesantemente.

Curiosamente, Chia (1998a) destaca que la teoría de la organización dominante se limita típicamente al estudio de las organizaciones formales, es decir, a lo que en otras palabras, y otra lengua, denominaría “organización del esfuerzo productivo” y, en consecuencia, cosifica a las “organizaciones” (acá en plural) como “entidades económico-administrativas discretas y acotadas”, descuidando la cuestión más amplia del carácter organizativo de la vida moderna, lo cual conforme a la obra de Robert Cooper no es más que: la organización social.

REFLEXIONES FINALES

La reflexión rigurosa sobre las fuerzas sociales, culturales e históricas subyacentes permiten formular, de acuerdo a los criterios más amplios esbozados por Cooper, la manera en que vemos, pensamos y actuamos en torno a las estructuras institucionalizadas del mundo moderno. Desde esa perspectiva, se enmarca una teoría de la organización genérica preocupada por el estudio de los sistemas económicos administrativos (sistemas primarios) que sustentan cualquier sistema que exhiba una “complejidad organizada” (Rapoport y Horvath, 1968). Desde esa comprensión ampliada de la teoría de la organización se aborda la cuestión de la organización como una lógica general aplicable al ordenamiento y la representación de todas las formas de la organización predominantes en la sociedad en red.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Burrell, G. (1989). Modernism, postmodernism and organizational analysis 3: The contribution of Jacques Derrida. *Organization Studies* (10), p. 479.
- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Heinemann.
- Chia, R. (1995) From modern to postmodern organizational analysis. *Organization Studies*, 16(4), pp. 579-604.
- Chia, R. (ed.) (1998a). *Organized Worlds: Explorations in Technology and Organization with Robert Cooper*. Routledge.
- Chia, R. (ed.) (1998b). *In the Realm of Organization: Essays for Robert Cooper*. Routledge.
- Chia, R. (1999). A “rhizomic” model of organizational change and transformation: Perspective from a metaphysics of change. *British Journal of Management*, 10(3), pp. 209-227.
- Clegg, S., Kornberger, M. y Rhodes, C. (2005) Learning/Becoming/Organizing. *Organization*, 12(2), pp. 147-167.
- Cooper, R. (1976). The Open Field. *Human Relations*, 29 (11), pp. 999-1017.
- Cooper, R. (1986). “Organization/Disorganization”. En J. Hassard and D. Pym (eds.). *The Theory and Philosophy of Organizations: Critical Issues and New Perspectives*. Routledge.
- Cooper, R. (1992). “Formal organization as representation: remote control, displacement and abbreviation”. En M. Reed y M. Hughes (eds.). *Rethinking Organization*. Sage.
- Cooper, R. (1998a). “Assemblage notes”. En R. C. H. Chia (ed.). *Organized Worlds: Explorations in Technology and Organization with Robert Cooper*. Routledge.
- Cooper, R. (1989b). Modernism, postmodernism and organizational analysis 3: The contribution of Jacques Derrida. *Organization Studies*, 10(4): pp. 479-502.
- Cooper, R. (1998c). “Interview with Robert Cooper”. En R. C. H. Chia (ed.). *Organized Worlds: Explorations in Technology and Organization with Robert Cooper*. Routledge.
- Cooper, R. y Law, J. (1995). “Organization: distal and proximal views”. En S. Bacharach, P. Gagliardi y B. Mundell (eds.). *Research in the Sociology of Organization*. JAI Press.
- Cooper, R. (2005). Peripheral vision: Relationality. *Organization Studies*, 26(11), pp. 1689-1710.
- Dreyfus, H. L. (1991). *Being-in-the-World: A Commentary on Heidegger's Being and Time, Division I*. MIT Press.
- Dreyfus, H. L. y Hall, H. (1992). “Introduction”. En H. L. Dreyfus y H. Hall (eds.). *Heidegger: A Critical Reader*. Blackwell.
- Gouldner, A. W. (1959). “Organizational analysis”. En R. K. Merton *et al.* (eds.). *Sociology Today: Problems and Prospects*. Basic Books.

- Heidegger, M. (2010). *Being and Time* (J. Stambaugh trad.). State University of New York.
- Heidegger, M. (2008). "The Origin of the Work Art". En D. F. Krell (trad.). *Martin Heidegger: The Basic Writings*. New HarperCollins.
- Ismail, S., Malone, M. y Van Geest, Y. (2016). *Organizaciones exponenciales*. Bubook.
- Law, J. (1992). Notes on the theory of the actor-network: Ordering, strategy and heterogeneity. *Systems practice* (5), pp. 379-393.
- Linstead, S. y Thanem, T. (2007). Multiplicity, virtuality and organization: The contribution of Gilles Deleuze. *Organization Studies*, 28(10), pp. 1483-150.
- Lopdrup-Hjorth, T. (2015). Object and objective lost? *Journal of Cultural Economy*, 8(4), pp. 439-461.
- Rapoport, A. y Horvath, W. J. (1968). "Thoughts on organization theory". En W. Buckley (ed.). *Modern Systems Research for the Behavioral Scientist: A Sourcebook*. Aldine.
- Spoelstra, S. (2005). Robert Cooper: Beyond Organization. *Sociological Review* 53 (1), pp. 106-119.
- Thanem, T. (2001). *Disrupting boundaries: rethinking organisation and embodiment* [Tesis para optar al grado de doctor]. University of Warwick.