

## *Las organizaciones como entornos de individuación e identidad*

Lina Marcela Gil Congote

Universidad de Antioquia, Universidad EAFIT

### *Resumen*

Se presenta un contexto teórico general en el cual la teoría de Gilbert Simondon constituye un aporte para los estudios organizacionales, al tomar como eje de análisis el proceso de individuación. La discusión se centra en los grupos y en las organizaciones como entornos conducentes a lo transindividual, dimensión que favorece el despliegue de potencialidades y capacidades que solo se realizan *entre* individuos y en una transformación recíproca de individuo y medio, dada su interdependencia. Se muestran las bases para indagar por las características de una organización favorable a la individuación y la transindividuación mediante dos historias de vida laboral de directivos de la ciudad de Medellín.

*Palabras clave:* Individuación, transindividuación, organización, identidad.

### *Introducción*

Si bien la propuesta del filósofo francés Gilbert Simondon<sup>1</sup> (2007; 2009) no ofrece propiamente una teoría organizacional, sí deja esbozadas líneas de trabajo sobre los grupos y la dinámica del mundo laboral desde los procesos de *individuación* en lo singular —individuación psíquica— y en lo colectivo —transindividual—, nivel en el que se encuentran los grupos y las organizaciones. Ahondar en este proceso es un terreno propicio para complementar una mirada crítica y a la vez propositiva de las organizaciones, al

---

<sup>1</sup> Su obra data de la década del sesenta, conocido principalmente a partir de Gilles Deleuze en la reseña publicada sobre la individuación (1966) y en diversas alusiones posteriores a lo largo de su obra. En general su libro *El modo de existencia de los objetos técnicos* (2007) suele estar más referenciado que *La individuación a la luz de las nociones de forma y de información* (2009), fuente principal de esta

desplazar el eje de análisis de la subjetividad y la identidad al proceso de individuación, tomando la identidad como un efecto de éste.

Un individuo es una *singularidad*, esto es, “una confluencia *singular* de fuerzas, que se articula de tal forma que se constituye en un *ente*, que entra a actuar en el universo y a producir una reacción de parte del entorno” (Ramírez, 2012). La *individuación* se entiende, en términos generales, como el proceso en el que un sujeto singular se despliega (se realiza, actualiza sus potencialidades, deviene) en interdependencia con su entorno.

En cuanto al sujeto la individuación acontece, como en todos los seres vivos, dentro de un sistema conformado por el individuo y el medio, un sistema abierto y en continuo movimiento, cuyo resultado —el ser individuado— es agente y teatro de nuevas individuaciones. Desde el nivel físico (una piedra, un cristal), el biológico (una planta, un animal), hasta el nivel psíquico (ser humano), el individuo se constituye en y con su entorno. Cuando se trata de lo psíquico el otro es un agente de individuación y ambos (yo, tú: hacia el nosotros) se ven llamados al mantenimiento de sí, a la renovación de la identidad, a ir más allá de sus determinaciones, como sujetos responsables por lo que dicen y por lo que hacen. Individuarse es desplegar la facultad humana por excelencia del lenguaje, de la *verbalización* mediante la cual se conforma una facultad superior en términos de complejidad: la *autoconsciencia*. Gracias a ella el ser humano no solo sabe desenvolverse en su entorno sino que además se percata de lo que sabe y construye una memoria que trasciende su capacidad filogenética de almacenamiento y accede a la dimensión cultural, a la memoria de su especie mediante obras materiales y simbólicas que perduran más allá de su presencia. Este nivel simbólico, espiritual en palabras de Simondon, solo es posible en la realización de capacidades y potenciales que el mismo sujeto porta como fuerza o resto *preindividual* que en el encuentro con otros genera una nueva individuación: lo *transindividual*.

Lo transindividual implica una concepción particular sobre la identidad subjetiva: esta no es fija, tampoco es una ‘sustancia’ o ‘esencia’ inmutable, puesto que el sujeto nunca está acabado o desarrollado plenamente; está en devenir. La individuación psíquica se

particulariza por el hecho de que cada sujeto tiene una historia: unas determinaciones (biológicas, discursivas) que se conjugan con los eventos azarosos, circunstanciales y contingentes en su vida. Es esto lo que Simondon llama *individualización*: convergencia de determinaciones y contingencias en la vida de un sujeto, que siempre está en interdependencia con otros y requiere su presencia y participación para llegar a ser lo que es.

Si la individuación se da necesariamente como transindividuación (en interdependencia con otros), y si la identidad está en devenir e implica una historia singular, específica de cada sujeto en tanto resulta de esa convergencia de determinaciones y contingencias, entonces se está ante un proceso de *singularización*: cada sujeto vive un proceso en el que se desarrolla, actualiza, despliega, restringe o inhibe sus potencialidades y fuerzas<sup>2</sup>.

Se trata de una continua interdependencia, un *entre* que es más que la suma de las partes: cada singularidad se diferencia, se individúa y fortalece su mundo propio: biológico y simbólico –discursivo– y, a la vez, el medio aporta, modifica y afecta su conformación. La independencia llevada al extremo conduce fácilmente al egoísmo y al aislamiento que no valora su entorno como contexto y motor del desarrollo propio; la dependencia sin autonomía inhibe las potencialidades y delega la responsabilidad en el otro. *La ética de la individuación es individuarse*, es desplegar potencialidades y realizarse: para sí, desde sí, con otros y para otros. Es por eso que lo transindividual comienza con la propia individuación: no es posible devenir en verdadera colectividad si cada uno no se ocupa, también, de sí mismo.

En la dimensión colectiva y transindividual se encuentran los grupos y las organizaciones y en esta dimensión se enmarca la pregunta pertinente para un doctorado en administración: si la

---

<sup>2</sup> Para entender el proceso general en el que una singularidad se despliega —*singularización*— se proponen varios niveles: *conformación, individuación, individualización, transindividuación*. Simondon desarrolla ampliamente estos niveles desde la individuación física cuando lo caótico toma forma como partícula (conformación), pasando por el nivel vital (individuación vegetal y animal), hasta llegar al nivel psíquico, propiamente humano, en el que gracias a la verbalización (forma lingüística humana) se accede a una dimensión ética (individuación y transindividuación).

individuación nunca cesa y la dimensión individual conduce necesariamente a lo colectivo, de qué manera los grupos y las organizaciones operan como entornos favorables para el despliegue de potencialidades y capacidades que solo se realizan *entre* individuos. Para responder la pregunta se exploran las características de una organización que posibilita, simultáneamente, la individuación psíquica y transindividual, mediante dos experiencias concretas de directivos de la ciudad bajo la modalidad de historia de vida de su trayectoria laboral.

### *Revisión de literatura*

El concepto de organización ofrece una red de significado mucho más amplia de lo que se entiende por empresa (fin exclusivamente productivo) y orden (sistema organizado y controlado); las organizaciones son entramados simbólicos compuestos por personas que además de valores, creencias, prácticas cotidianas propias, orientan sus acciones para construir una colectividad normativa y estructurada, en conjunción con los bienes materiales disponibles y las condiciones del entorno. Es una red compleja de *capacidades, relaciones y propósitos* y, como tal, es un medio para satisfacer necesidades humanas (Schvarstein, 1991, 2003; Múnera, 2007).

Las organizaciones se han convertido en entornos imprescindibles para la individuación y la identidad, en términos de oportunidades para el desarrollo individual y colectivo mediante el trabajo, pero a la vez son escenarios de tensiones y paradojas respecto a las posibilidades de articular lo que las personas son y lo que *deben* llegar a ser, lo que son capaces de hacer y lo que se espera de ellas, lo que desean hacer y lo que de una u otra manera se ven forzados a hacer, en un entorno cambiante que exige tanto de las organizaciones como de los individuos<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Las organizaciones están llamadas cada vez más a sobrevivir sin la protección del Estado y a volverse flexibles para adaptarse a un entorno competitivo. El sujeto requerido es considerado, él mismo, una empresa y debe gestionar su vida desde un plan de negocios, con sus respectivos valores y metas neoliberales: inversión, ahorro, innovación, especulación, servicio, calidad, eficiencia, horarios flexibles y disponibilidad total (Cf. Marazzi, 2008).

Si en el *fordismo* la economía se concentraba en la acumulación de capital y la capacidad del trabajador en sus músculos, en su fuerza de trabajo, a medida que se extiende el siglo XX, en la llamada era *posfordista*, se establece una «relación social» cuya «materia prima es la subjetividad» (Hardt y Negri, 2005, p. 21). En estas nuevas condiciones de *trabajo inmaterial*<sup>4</sup> convergen las posibilidades de autonomía, de puesta en marcha y despliegue de capacidades humanas (cooperación, comunicación, diálogo), inherentes al ser que se individualiza de manera permanente. Se cuestionan así divisiones binarias y surge una identidad amplia, híbrida, modulante, polisémica, que no está dada de antemano ni es «original»; es un proceso de generación constante en el campo de fuerzas sociales (Hardt y Negri, 2005, p. 30; Zuluaga, 2014; Gil, 2013).

Pero, a la vez, este cambio implica pasar a un «tiempo de vida global» (Hardt y Negri, 2005, p. 14) en la que el alma y la subjetividad empiezan a ser también objeto de control, indirecto y financiero, debido a las pocas barreras que existen entre lo social, lo político y lo económico, subordinados a la estructura empresarial (Hardt y Negri, 2005, p. 28). He ahí la continua paradoja de los procesos de individuación e identidad en el mundo laboral contemporáneo: ser autónomos y a la vez vulnerables, tener la convicción de la importancia de ser individuos responsables y al mismo tiempo sentir ansiedad y tensión por no alcanzar las metas establecidas. Estar *sujetos a* dispositivos de control desde la dependencia y, a la vez, *ser sujetos de* la propia libertad e identidad, palpable en la sensación de autonomía, autoconsciencia y autoconocimiento. Esta dinámica genera el «automonitoreo de metas», el individualismo, la búsqueda por el reconocimiento y por una identidad firme, en conflicto con la autoestima y la autorrealización, pues no es solo un asunto de transacción económica o de comportamiento, sino también de ajuste afectivo, emotivo, simbólico (Comisso, 2006) que cada uno hace en nombre de los intereses de la organización, sin tener clara la frontera entre yo, ellos y nosotros (Willmott, 1990).

---

<sup>4</sup> Categoría que introducen Lazzarato y Negri (2001), representantes del llamado *Potere Operaio*: movimiento teórico y social neomarxista italiano en la década del 50 y 70, en el contexto de las luchas por la conquista de una «autonomía obrera», la recuperación de la subjetividad y el poder político del trabajador, contra el nuevo modo de producción taylorista. Se destaca en esta línea y desde algunos referentes teóricos de Gilbert Simondon, las obras de Virno (2011, 2009, 2005, 2003).

Este asunto es inherente a los entornos laborales contemporáneos y ha sido de particular interés, desde una perspectiva crítica, para los estudios organizacionales. Las tendencias y debates más marcados se encuentran entre marxistas y foucaultianos —o posestructuralistas—; ambas posiciones, que constituyen las principales fuentes de los *critical management studies* (CMS), se debaten en sus énfasis y enfoques, pero comparten los mismos intereses éticos y en su conjunción se encontraría un sólido proyecto crítico (Fournier y Grey, 2000). Sin embargo, se ha cuestionado su poca incidencia en la práctica y el confinamiento a pequeños grupos o «tribus» dentro de la academia (Fernández, 2007), lo que ha movido cada vez más a sus académicos a ocuparse de la búsqueda de alternativas prácticas que no dejen los estudios solo en el ámbito de la deconstrucción o la denuncia y comprometan alternativas viables dentro de las organizaciones.

Han centrado sus análisis principalmente en la manera como el panóptico, y los diversos mecanismos de supervisión y vigilancia en el mundo productivo generan subjetividades autodisciplinadas, que encauzan sus esfuerzos hacia los objetivos de la empresa por una supuesta convicción *propia*. Se ve en ello el triunfo en la esfera biopolítica, en la que no sólo se controlan los cuerpos, sino también y esencialmente la conciencias, los afectos, las decisiones, como prácticas de subjetividad y manipulación de identidad (Deetz, 1992, 1994; Alvesson y Deetz, 1999; Alvesson y Willmott, 2002). Se busca producir en el *nuevo trabajador* «la libertad y la autonomía», «la proactividad», «el emprendimiento», «el control psicológico de sí mismo», a menudo mediante técnicas de desarrollo personal, *coaching* o autoayuda, para alinear objetivos personales y organizacionales en pro de la eficiencia, a medida que aumentan la incertidumbre, la precarización y la flexibilización laboral. Recae así la responsabilidad y la construcción de un proceso identitario en el trabajador, se aíslan o se «naturalizan» las condiciones sociales, materiales y políticas del mundo laboral y se reproducen —aunque sea involuntariamente— las relaciones de poder existentes (Pulido, 2012, 2010, 2007; Carvajal, 2007; García, 2010; García y Carvajal, 2007; Rose, 1999).

Predominan, de esta manera, los estudios que muestran un manejo instrumental desde la «falsa apariencia de objetividad e imparcialidad de las técnicas de administración»

utilizadas en las organizaciones (Alvesson y Deetz, 2002), los efectos que puede generar: desidentificación, cinismo, escepticismo o ironía (Costas y Fleming, 2009), dentro de lo que Dukerich, Kramer y Parks (1998) denominaron el lado oscuro de la identificación y ante lo cual emergen diversas formas de resistencia (Humphreys y Brown, 2002).

Aunque no se niega el suelo nutricional que aportan los CMS y la importancia de reconocer las implicaciones negativas en los entornos laborales: riesgo de alienación, manipulación y estandarización desde una mentalidad empresarial y del mercado, esta tesis doctoral desplaza el foco desde la subjetividad hacia la *constitución de procesos de individuación*, asunto poco referenciado en el campo organizacional y, en particular desde la perspectiva de Gilbert Simondon, un campo amplio por explorar<sup>5</sup>.

Styhre (2010) analiza las características de una organización *transductiva* y la pertinencia de este concepto central en la obra de Simondon para los estudios organizacionales; señala algunas bases en los desarrollos de Czarniawska (1997, 2004), sobre la acción en red en las organizaciones, perspectiva que guarda afinidad con el concepto de *sistemas flojamente acoplados* de Weick (1976). Otros estudios aunque no hacen referencia a Simondon, privilegian los procesos de constitución del sí mismo, desde la perspectiva del individuo, con lo cual se está en el terreno de la individuación. Es el caso de estudios sobre narrativas en las organizaciones, entre otros, desde la perspectiva de Paul Ricoeur (Mallett y Wapshott, 2011), o desde la narrativa y la complejidad (Tsoukas y Hatch, 2001). Watson (2008, 2009) se ha ocupado de la autobiografía en el nivel gerencial para mostrar cómo se constituye la identidad. Así mismo, hay estudios que muestran alternativas favorables cuando no se pretende gestionar o masificar la subjetividad y la identidad, y son posibles formas de «emancipación» dentro de las organizaciones, mediante prácticas de igualdad, disenso y retribución razonable (Huautl, Perret y Spicer, 2014), la superación de la

---

<sup>5</sup> Solo recientemente ha crecido la recepción de su obra, especialmente desde la filosofía de la técnica (Stiegler, 2009; Barthélémy, 2012a, 2012b; Bomtems, 2008, 2009; Vaccari, 2006; Illiadis 2013a, 2013b, Hui y Halpin, 2013; Montoya, 2004, 2006), desde la dimensión política o el capitalismo cognitivo (Bardin, 2013; Marazzi, 2010; Leonardi, 2010; Del Lucchese, 2009); entre otros abordajes filosóficos o sociológicos (Combes, 1999; Guchet, 2001; Ferreira, 2009; Toscano, 2005, 2006; De Boever, Murray, Roffe y Woodward, 2012; Bardin, Pellarin y Vicenzutto, 2009). Son muy escasas las referencias desde la administración y las organizaciones (Styhre, 2010, 2007).

racionalidad instrumental para incluir al otro como un sujeto de derechos y no como un simple medio de producción (Cruz-Kronfly, 2007, 2008), por la vía de espacios conversacionales y de diálogo entre sus diferentes niveles (Raelin, 2013) y, entre otras alternativas, mediante la recuperación de la memoria colectiva de la organización (Comisso, 2006).

Estas últimas vertientes no solo se detienen, implícita o explícitamente, en los procesos de individuación, sino también en las posibles alternativas desde las prácticas que ya existen dentro de las organizaciones, y no tanto en las implicaciones de lo instrumental y la manipulación. Esta investigación no se reduce a trasladar una teoría existente al campo organizacional, puesto que retoma preguntas o líneas de trabajo que Simondon solo deja esbozadas sobre el funcionamiento de los grupos y las condiciones para que el mundo laboral sea favorable a la individuación y a lo transindividual. El trabajo empírico cobra sentido porque en lugar de preguntarse por lo que *no* sucede o lo que *debería* suceder, pretende mostrar cómo acontecen estos fenómenos y ofrece una caracterización de un entorno organizacional en el que se dan simultáneamente la individuación psíquica y transindividual, a partir de dos historias de vida de empresarios de la ciudad.

Pese a los límites que señala la perspectiva crítica, se considera que el camino de la alienación o la manipulación de la identidad no es el único posible; en especial las áreas de gestión humana o de relaciones laborales (psicólogos, administradores, comunicadores, sociólogos) pueden ser agentes de procesos de individuación, donde sea viable articular lo singular y lo universal, la identidad y el devenir, el yo y el nosotros. La dimensión ética de la individuación consiste en mantener opciones de autonomía para ser uno mismo y a la vez construir vínculos fuertes que generen obras comunes, en interdependencia, en la sinergia de lo colectivo, sin que ninguno sacrifique su ser y su espíritu.

Conforme con lo anterior, la pregunta de investigación se resume así: *¿Cuáles son las características que definen a una organización como entorno de individuación e identidad?* Se sirve para ello de preguntas de apoyo: *¿En qué consiste la individuación psíquica (sujeto) y transindividual (grupos y organizaciones)?, ¿de qué manera las personas entrevistadas han vivido procesos de individuación e identidad en sus historias de vida*

laboral?, ¿por tratarse de directivos, de qué manera han agenciado o favorecido procesos de individuación en otros?, ¿qué implicaciones prácticas se desprenden para las organizaciones, vistas como entornos de individuación e identidad?

### *Discusión de la propuesta*

Pensar la identidad en devenir y la responsabilidad que conlleva individuarse, implica ver los grupos y las organizaciones como campos de actuación que bien pueden inhibir el despliegue del ser o favorecerlo, esto último se logra siempre que genere nuevas significaciones que trasciendan lo individual y se dispongan a lo espiritual, entendido como dimensión simbólica que perdura y estabiliza la obra común (en este caso la organización) de la cual cada uno hace parte: un singular que porta lo universal en continuo devenir. Esta perspectiva tiene implicaciones prácticas para pensar una ética que acompaña los procesos de individuación que se expresan, se renuevan y se consolidan en entornos colectivos.

Como portador de realidad preindividual, el hombre encuentra en el otro una carga distinta de dicha realidad; el surgimiento de estructuras y funciones que desde entonces puede producirse no es interindividual, pues aporta una nueva individuación que se superpone a la antigua y la desborda, ligando a varios individuos en un grupo que nace (...). El ser individuado lleva consigo un porvenir posible de significaciones relacionales a descubrir: es lo preindividual aquello que funda lo espiritual en lo colectivo (Simondon, 2009, p. 454).

En la dimensión colectiva, *transindividual*, se encuentran los grupos, instancia intermedia entre el individuo y la organización; y esta última, instancia intermedia entre lo grupal y lo social, como escenarios imprescindibles de individuación, gracias a lo preindividual que porta potenciales por desarrollar. En esta dimensión no solo se habitan espacios comunes, también se comparten valores, metas, sentimientos, roles, así como problemáticas, desencuentros, diferencias<sup>6</sup>. Limitar el análisis a una mirada *psicologista* (estudio de

---

<sup>6</sup> De igual manera como las fuerzas de la *multitud* y la acción social no se movilizan únicamente de manera espontánea ni están exentas de conflicto (Cf. Virno, 2011; Leonardi, 2010; Laclau, 2008), las organizaciones

esquemas mentales, de relaciones interindividuales o relaciones humanas como un conjunto intersíquico; desde la interioridad) o *sociologista* (centrado en condiciones sociales, económicas o políticas; desde la exterioridad), sitúa las determinaciones en el individuo o en el medio, pero no *entre* ambos. Visto así, se corre el riesgo de sustancializar los términos de una relación, que como tal tiene carácter de ser (Simondon, 2009), y se dejan pocas opciones de cambio, de elección y responsabilización de los agentes que en ella participan (Ramírez, 2012).

Este marco teórico deja esbozados unos fundamentos pertinentes para pensar las organizaciones como sistemas abiertos que están en devenir y son *metaestables*, es decir, que en la interdependencia con el entorno y gracias a la presencia de lo preindividual, hay emergencia de nuevas propiedades, más que sumatoria de partes. Es lo que Styhre (2010) denomina una *unidad transductiva*, en continuo devenir.

Desde esta mirada y pese a que es escasa la literatura que vincula explícitamente la individuación a la organización, se esbozan algunas características contrastadas con las experiencias de los dirigentes elegidos para el trabajo de campo, a partir de sus experiencias. Las principales características que sirve de punto de partida son las siguientes:

*El paso de lo interindividual a lo transindividual.* Lo primero se limita a la reunión de varios sujetos sin que nuevas problemáticas generen el despliegue de capacidades y potenciales que son fuente de una nueva individuación, como sí sucede en la dimensión transindividual, en la que, debido a la influencia recíproca entre los miembros, emerge una realidad de grupo que acontece en el encuentro, la participación y las significaciones compartidas.

*El paso de la información a la participación.* Para Simondon (2010; 2009) no puede acontecer la individuación sin información y comunicación, esta última como punto de

---

en su tendencia transindividual no eliminan las diferencias y el desencuentro inherente al campo laboral, pero están mejor preparadas para vivirlo.

enlace, de puente entre órdenes de magnitud diferentes que confluyen para hacer del medio asociado el complemento del individuo: en las plantas se conjugan la luz solar y los nutrientes del suelo para hacer viable su crecimiento; en los animales se desencadenan reacciones instintivas y conductas organizadas que garantizan la supervivencia; en los humanos la complejidad de su constitución psíquica hace posible la reflexión y la autoconsciencia que requieren la participación de otros y con otros en acciones colectivas que superan la información entendida como señales y códigos a descifrar. Es propio de la comunicación permitir que lo diferente, sin perder su singularidad, por el contrario potenciándola, se acople con otros y con el entorno. En las organizaciones se expresa en la posibilidad de acceder no solo a la información y a la consulta de opinión sino también a la participación en las decisiones y el uso del poder de acuerdo con el rol y el estatus de cada miembro (Schvarstein, 2004).

*Entre lo burocrático y lo posburocrático.* Sin negar la asimetría y la equidad diferencial propio del campo laboral, las estructuras marcadamente burocráticas restringen la participación y la fluidez en la comunicación, mientras que las organizaciones llamadas posburocráticas tienden a favorecer la dimensión transindividual porque son más flexibles y abiertas al cambio a medida que ejercen menos control vertical. Sin embargo, en la práctica suelen convivir ambas estructuras (entre la conservación y el cambio, el control vertical y la participación horizontal o en red), y es la resolución de cada problemática, de acuerdo con el contexto y la oportunidad, lo que define las posibilidades de individuación (Styhre, 2007).

*Participación en la conformación de normas y valores.* Es propio de la individuación la capacidad que tiene cada singularidad de instituir nuevas normas acordes consigo misma y con su entorno. Una organización capaz de participar en la conformación de sus normas y valores está más consciente de sus propias determinaciones y puede estar mejor preparada para hacer frente a lo indeterminado haciendo uso de su potencial preindividual. Para Simondon la ética es metaestable, está en devenir porque no es anterior al sistema conformado por el individuo y el medio, sino que se constituye en el proceso mismo de individuación a medida que surgen nuevos problemas en vía de resolución. Entre más

razonables sean las normas y los valores más probabilidad de ser incorporados, asumidos y, por ende, llevados a la práctica.

*Capacidad de escucha y disposición al diálogo.* Para hacer viables estas características es transversal una cualidad fundamental inherente a los procesos de individuación; se trata de la capacidad de escucha mediante procesos de diálogo como práctica habitual (Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortiz, 2010), que restringe la tendencia a la dominación e imposición ya señaladas respecto al lugar del sujeto en la organización, porque propicia el reconocimiento del otro, con sus diferencias y la posibilidad de participar desde su poder y su capacidad para ir en pos de un objetivo común: la sostenibilidad de la organización en condiciones favorables de trabajo.

Los procesos organizacionales no suceden sin la individuación de sus miembros y sus grupos. Allí se expresa la *sinergia* que produce el encuentro entre individuos que se saben incompletos, no acabados y por eso requieren del otro para realizar potencialidades en una obra común, mediante la resolución de uno de los principales problemas que introduce el campo laboral: articular lo singular y lo colectivo, ser uno mismo, realizar lo que se es y, a la vez, lograr que el otro, los otros, se individúen, desde objetivos y metas que orientan las acciones, siempre en relación con su entorno. Ver el entorno como una variable más, que puede o no incidir o que está aislada del individuo o de la organización, es desconocer la individuación y restarle posibilidades para que acontezca<sup>7</sup>.

Las experiencias elegidas pretenden mostrar que la individuación no es solo del orden del *acontecimiento* que logra oponerse creativamente al gobierno de la subjetividad, también es posible pensar en prácticas deliberadas, en dispositivos que no se instauran desde el control o la dominación, sino desde la consciencia y la necesidad de generar condiciones que dignifiquen la experiencia de trabajo. Se asume como punto de partida para esta

---

<sup>7</sup> Si bien el medio no se restringe al entorno ambiental, ecológico, considerado en su dimensión de ser, tiene implicaciones —entre otros asuntos plenamente vigentes—, en la concepción de la Responsabilidad Social Organizacional (RSO), que no podrá restringirse a un asunto de gestión o de voluntad empresarial; se trata de una relación de interdependencia, sea o no reconocida como tal. Del mismo modo, los llamados grupos de interés (*stakeholders*) se toman, desde esta perspectiva, como entorno: un individuo puede ser entorno para otro, así mismo, un grupo o una organización, es decir, se afectan y se realizan mutuamente.

investigación que la individuación tiene su propia fuerza inmanente, pero requiere un «trabajo», un esfuerzo y, en consecuencia, es también un asunto de creación de entornos o ambientes de manera decidida por parte de quienes agencian los diferentes procesos administrativos y organizacionales mediante la acción y la reflexión como vía hacia lo transindividual<sup>8</sup>.

### *Metodología*

Debido a la pregunta de investigación y al énfasis en los procesos mediante los cuales el individuo llega a ser lo que es, su enfoque es la investigación social cualitativa, cuya *preocupación epistemológica* es:

(...) construir conocimiento sobre la realidad social y cultural de los sujetos que la viven y la producen, apelando a su punto de vista (...) lo cual plantea la necesidad de asumir una postura metodológica de carácter dialógico que posibilite encontrar en las mentalidades, creencias, experiencias, mitos, prejuicios y sentimientos, entre otros, elementos de análisis, útiles para develar el sentido, la lógica y la dinámica interna de la acción social (Vélez y Galeano, 2002, p. 39).

Para lograrlo se proponen las siguientes fases: 1. *Análisis documental* en torno a las principales categorías o campos semánticos. Revisión de literatura con el fin de desarrollar el concepto de individuación (identificación y definición de categorías de análisis, entre otras: *individuación psíquica, individualización, entorno, identidad, transindividuación*, dentro de ésta las categorías *grupo y organización*). 2. *Trabajo de campo*: Contacto y alianza con los directivos que apoyarán el estudio. Consentimiento informado y construcción piloto de entrevista para conducir las historias de vida. Realización de historias de vida. Análisis y síntesis de la información. 3. Discusión de resultados y elaboración de informe final.

---

<sup>8</sup> Los procesos de individuación requieren condiciones materiales y simbólicas (presentes en las organizaciones elegidas para el trabajo de campo), entre otras, prácticas de diálogo social, construcción de legitimidad y confianza entre empleados y directivas, vínculos abiertos de participación, condiciones laborales dignas y trato humanizante (Cfr. Cruz-Kronfly, 2007, 2008; Rojas, 2003; Múnera, 2008).

Este tipo de investigaciones parten de un diseño abierto y emergente, es decir, que pueden modificarse según las condiciones, los propósitos y los hallazgos que se van adquiriendo en el desarrollo de la investigación. Así mismo, las interpretaciones de los discursos se entienden como «un proceso de análisis mediante el cual el investigador reconstruye uno de los sentidos posibles de la narración personal de un caso único o de un sujeto, y que, por definición, puede presentar descripciones alternativas» (Galeano, 2002, p. 37).

Para el trabajo de campo se recurre a las *historias de vida* como una modalidad de investigación social cualitativa que mediante testimonios orales permite caracterizar en detalle cómo se han dado procesos de individuación en los sujetos a lo largo de su vida, focalizada en este caso en la historia de vida laboral, mediante las siguientes fases (Bertaux, 1996):

*Exploratoria*: Se procede a la definición de la muestra, se realiza el acercamiento a los actores, se diseña una guía o estructura piloto y se recoge la información mediante entrevistas.

*Analítica*: Se lee la información obtenida en diálogo con otras fuentes (documentos de archivo personal o empresarial, otros testimonios, etc), que sirven de filtro, y se realiza la contrastación con los fundamentos teóricos iniciales que serán complementados o cuestionados, de acuerdo con los hallazgos, para construir una *representación estable* de los fenómenos y las ideas mediante la consolidación de las categorías que componen hacen la caracterización. Se cuenta con el apoyo del programa AtlasTi para codificar y analizar los datos simultáneamente, de manera que las interpretaciones formuladas y las categorías emergentes durante el proceso permitan consolidar la narración desde la contrastación entre la teoría y la práctica.

*Sintética*: La síntesis es el momento privilegiado de expresión en manos del investigador, pero también del actor, quien participa de una o varias devoluciones y contribuye a dar sentido a la narración con un nuevo filtro que consolida la descripción y las

interpretaciones realizadas, en este caso mediante la caracterización de las organizaciones como entornos de individuación.

Las historias de vida desde su origen como propuesta metodológica rescatan voces y personajes, ya sean reconocidos e ilustres (Dilthey, 1945; Huxley, 1962), o pensadores que sin ser excepcionales, en su *medianía intelectual* representan y dan vida a un proceso histórico (Cataño, 2013), también personajes anónimos (Bertaux y Bertaux-Wiame, 1993; Molano, 1998) o prototípicos de la cultura popular (Lewis, 1961; Ginzburg, 1999). En todos ellos lo singular se ofrece en la narración como una versión de lo universal, dentro del entorno social, económico, histórico y político del cual el individuo es parte.

(...) la perspectiva biográfica —que facilita “el goce y la fruición de lo concreto”— (...) muestra las bondades del individualismo metodológico, esto es, el esfuerzo por explicar los fenómenos sociales a partir de los individuos. Pero no como agentes sueltos dueños de su autonomía sin freno, sino como seres que actúan y persiguen sus objetivos en relación con los otros (también portadores de deseos y estados mentales propios). Esta perspectiva facilita la observación de la fluidez de las metas, creencias, intereses y acciones de los individuos en medio de la estructura social (...) [de ahí] la importancia de estudiar lo particular para iluminar lo general y conferir dinamismo a lo abstracto (Cataño, 2013, p. 39).

La búsqueda de la generalidad en lo singular y la riqueza del relato para concretar lo abstracto son algunas de las características de este enfoque, cuya validez se obtiene mediante los filtros ya mencionados (contrastación con otras fuentes, devolución para la reelaboración teórica), en la *coherencia interna de la argumentación* y en el cumplimiento del criterio de *saturación* que consiste en profundizar los puntos clave en las entrevistas hasta que la reiteración permita concluir que no aparecen elementos nuevos respecto al tema en cuestión y se pueden establecer generalizaciones (Bertaux, 1993; 1999; Villegas y González, 2011).

La información de primer orden que ofrece esta modalidad y la condición de reflexividad que exige, conduce al fenómeno de la individuación y la identidad. De acuerdo con Musson (2004): «Varios psicólogos han definido la identidad [*self-identity*] como una historia de vida (...) una narrativa internalizada que integra pasado, presente y anticipa un futuro que proporciona a las vidas un sentido de unidad y propósito» (pp. 34-35). Si bien la identidad no es solo una narrativa, ni basta nombrar de otra manera los acontecimientos para transformarlos, apropiarse de la historia, construirla, recrearla en el discurso, sí constituye un aspecto fundamental de la individuación y del posible cambio de posición respecto a los hechos que, en tanto ya ocurridos, son inmodificables.

El trabajo de campo basado en historias de vida se detiene en los procesos de individuación y en las posibles alternativas desde las prácticas que ya existen dentro de las organizaciones, no tanto en las implicaciones de lo instrumental y la manipulación. Se han elegido dos personajes de ámbitos muy diferentes: uno de ellos, director del área de relaciones laborales con una amplia trayectoria en diálogo social y negociación con sindicatos, jubilado de una gran empresa industrial; el otro, un joven empresario que inicia una aventura exitosa independiente en el área de investigación de mercados, bajo la modalidad de trabajo por proyectos. Ambos representan tendencias dominantes que bien pueden resumir fases o etapas del sistema productivo: de la preponderancia del trabajo material (mano de obra básicamente industrial) al llamado trabajo inmaterial (era de los servicios y del conocimiento como capital) se tejen décadas de cambios en el entorno económico, social y político, si bien ambas modalidades convergen en la actualidad.

La investigación toma estas variables inherentes a los modos de producción como un contexto, para ahondar en las características de estos proyectos empresariales desde la perspectiva de quienes viven y agencian, implícita o explícitamente, procesos de individuación. Esto implica una descripción de lo que ellos piensan y hacen desde las preguntas que focaliza el trabajo de campo: ¿De qué manera *su* experiencia laboral en dichas organizaciones favorece la individuación de ellos mismos y de quienes viven su influencia (compañeros de trabajo, empleados, clientes...)? ¿Cómo han sido afectados por el entorno y cómo ellos, a su vez, han afectado el entorno con sus propuestas, hasta cierto

punto arriesgadas, novedosas, incluso polémicas dentro de lo que constituye el *status quo*? Esta particularidad se toma como un criterio de selección de la muestra, además del contraste que permiten hacer los entrevistados por pertenecer a ámbitos laborales diferentes: proyectos empresariales singulares, incluso peculiares, que han producido efectos reconocidos en el medio.

La dinámica interna de sus proyectos, el modo de ser, las creencias y los valores que hay en juego a la hora de proponer ideas y llevarlas a la práctica, son un material fundamental en esta búsqueda, de manera que pese a las diferencias que puedan tener (de época, de formación, de perspectiva), se evidencien maneras concretas de hacer, así como las concepciones de empresa y de ser humano que las sustentan, sean o no explícitas y aunque no utilicen necesariamente los términos del marco conceptual de referencia.

El valor de este enfoque no está solo en la recuperación del testimonio y la historia personal sino también en la posibilidad de mostrar proyectos que, sin negar los obstáculos y la gran complejidad de muchas de sus acciones, han logrado ser eficaces en términos de promover entornos laborales favorables a la individuación. Este hecho se constituye a su vez en un criterio de validez de la investigación en la medida en que lo individual, singular, visible en ocasiones en la narración íntima de quien ha vivido la experiencia, ha logrado ser en buena medida incorporado por el entorno (con vicisitudes, oposiciones, conflictos, pero también con éxito y reconocimiento de su labor). La fuerza de lo singular, como sucede en el mismo proceso de individuación, se potencia cuando es expresado como obra colectiva, transindividual y logra mostrar un modo de hacer que otros podrían incorporar, ensayar, proponer desde sus contextos y posibilidades. Saber que algunos pudieron hacerlo es señal de que otros también lo hacen y otros tantos pueden llegar a hacerlo.

No se pretende, sin embargo, proponer un modelo o hacer una apología de las experiencias elegidas, sino señalar, en sus alcances y límites, un punto de partida para debatir desde la práctica las implicaciones de un marco conceptual que da origen a esta propuesta y se traduce en un conjunto de características susceptibles de generalización —incluso de

réplica en algunos de sus aspectos—, siempre que se considere dentro de un sistema (individuo, organización, entorno) y no de manera aislada.

### *Conclusiones*

En tanto Simondon hace énfasis en la *ontogénesis* (cómo el ser puede llegar a ser en un constante devenir) más que en la *ontología* (qué es el ser), los conceptos sobre lo humano, los grupos y las organizaciones no se refieren a sustancias sino a realidades que se constituyen y transforman. En síntesis, *la individuación acontece en un sistema abierto* conformado por individuo y entorno, del cual es parte; ambos toman los recursos y potenciales disponibles para emprender un camino en el que el ser nunca está acabado, cuenta siempre con una fuerza preindividual y gracias al azar son posibles características nuevas, emergentes que sostienen una individuación permanente. Se trata de un proceso en el que no se retorna al equilibrio, sino que se produce una *metaestabilidad*, una *resonancia interna* en la que una singularidad se amplifica, se despliega y no llega a ser, como tal, algo acabado o clausurado.

En el camino de la individuación siempre se está en *relación con* los otros, e implica una forma de concebir al individuo que articule lo singular y lo universal, lo objetivo y lo subjetivo, lo externo y lo interno, como *relación*; un *entre* que es parte del ser, y requiere de *entornos de individuación*, como los grupos y las organizaciones. Se trata de un entorno que no está fuera del individuo ni dentro de él; es el *entre* que instituye la información en dos vías: informa y se informa, individúa individuándose.

Uno de los principales problemas en los grupos y las organizaciones es lograr la articulación entre lo singular y lo universal, generar una *sinergia colectiva* de manera que la fuerza no realizada de cada quien encuentre una posibilidad de conexión y creatividad en sucesivas individuaciones: del individuo, del grupo y de la organización en la cual se desenvuelven.

Una organización está en constante devenir, actualiza las problemáticas que surgen en la individuación psíquica y favorece en lo transindividual una resolución *entre* los sujetos,

quienes logran desplegar su individuación y su identidad (individualización), al tiempo que el grupo y la organización lo logran. Se introduce así una dimensión práctica, ética y política de la individuación en los grupos y las organizaciones porque remite también al conflicto de intereses entre humanos con toda su dinámica interior, compleja, consciente e inconsciente.

No basta dejar a la inmanencia el proceso de individuación, para favorecerla se precisan dispositivos y prácticas orientadas con criterio y decisión por parte de quienes orientan las acciones. Las historias de vida de los dirigentes ayudan a comprender las implicaciones prácticas de la teoría de la individuación y a identificar las características que son inherentes a este proceso dentro de las organizaciones; entre otras, el paso de lo interindividual a lo transindividual, de la información a la participación, la fluidez en estructuras menos rígidas capaces de constituir sus normas y valores, mediante la escucha y la disposición al diálogo como práctica habitual.

Esta investigación no sitúa las determinaciones en el individuo o en el medio, sino *entre* ambos, con lo cual se convoca una responsabilidad compartida que deja opciones para el cambio, la elección y el despliegue de quienes participan en ella. En tanto un grupo no es una suma de sujetos, como una organización no es una suma de grupos, se evita el reduccionismo de cualquiera de los términos de esta relación: se sustancializa al individuo cuando se separa la vertiente manual (cuerpo) y la intelectual (alma) y se ve el trabajo como satisfacción de necesidades individuales, psicológicas, afectivas de un ser que está completamente individuado y estructurado antes de su entrada al campo laboral, el cual está, a su vez, configurado y resuelto previamente. De otro lado, se sustancializa el entorno cuando se ve el trabajo solamente como un medio de explotación y de alienación desde las condiciones materiales, económicas y políticas, esto es, la concentración del capital y los medios de producción en los mandos y la condición de clase como exterioridad, en conflicto con el individuo.

La articulación simultánea entre lo singular y lo colectivo inherente a los procesos de individuación y transindividuación, implica que las prácticas de manipulación o de restricción de la propia identidad van en detrimento de la misma organización: impedir que

el sujeto se desarrolle es impedir que el grupo y la misma organización lo hagan. El manejo del poder que renuncia a la dominación, es una vía para permitir que otros también puedan, para que en la sinergia se exprese lo mejor de cada uno y se articule, hasta donde sea posible, la divergencia, la diferencia. Si sólo uno se individualiza pero impide que otros lo hagan no es verdadera individuación, esta solo acontece como transindividuación.

### *Referencias bibliográficas*

- Bardin, A. (2010). *Epistemología e Política in Gilbert Simondon. Individuazioni, tecnica e sistemi sociali*. Fouri Registro.
- Bardin, A.; Pellarin, S.; Vicenzutto, D. (2009). Creencia y fundación de la identidad comunitaria: Simondon, Nancy y Lacan. *Kath'autés*, 3, 38-45.
- Barthélémy, J.H. (2012a). Entrer dans l'Époquetechno-Esthétique. *Revue de Synthèse*, 133 (4), 545-550.
- Barthélémy, J.Hs. (2012b) *Individuation and Knowledge: The «refutation of idealism» in Simondon's Heritage in France*. *SubStance*, 41 (3), 129, 60-75.
- Bertaux, D. y Bertaux-Wiame, I. (1993). Historias de vida del oficio de panadero. En: Marinas, J. y Santamaría, C. *La historia oral: métodos y experiencias* (pp. 231-250). Madrid: Debate.
- Bertaux, D. (1996). Los relatos de vida en el análisis social. En: Aceves, J. (comp). *Historia oral. Parte II: Los conceptos, los métodos*. Instituto Mora-UAM. México, 136-148.
- Bertaux, D. (1999). El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. *Proposiciones*, 29, 1-22.
- Bontems, V. (2008). Gilbert Simondon's genetic «mecnology» and the understanding of laws of technical evolution». *Techne*, 13 (1), 1-12.
- Bontems, V. (2009). Actualité d'une philosophie des machines. *Revue de Synthèse* 130 (1), 37-66.
- Cataño, G. (2013). *La introducción del pensamiento moderno en Colombia. El caso de Luis E. Nieto Arteta*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Cohen, M. D.; J. G. March y J. P. Olsen (1972). A garbage can model of organizational choice. *Administrative Science Quarterly*, 1 (17), 1-25.
- Combes, M. (1999). *Simondon, Individu et collectivité. Pour une philosophie du transindividuel*. París, PUF.
- Costas, J., & Fleming, P. (2009). Beyond dis-identification: A discursive approach to self-alienation in contemporary organizations. *Human Relations*, 62 (3), 353-378.
- Czarniawska, B. (1997), *Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity*, Chicago & London, The University of Chicago Press.
- Czarniawska, B. (2004). On space, time, and action nets. *Organization*, 11(6): 773-791.

- Chabot, P. (2013). *The Philosophy of Simondon: Between Technology and Individuation*. London, N.Y, Bloombury Academic.
- Cruz Kronfly, F. (Comp.) (2007). *Del humanismo administrativo en crisis: rupturas paradigmáticas*. Colección Nuevo pensamiento administrativo. Cali: Editorial Universidad del Valle.
- Cruz Kronfly, F. (Ed.) (2008). *Racionalidad instrumental y gestión*. Colección Nuevo pensamiento administrativo. Cali: Editorial Universidad del Valle.
- De Boever, A.; Murray, A.; Roffe, J. y Woodward, A. (eds). (2012). *Gilbert Simondon: Being and Technology*. Edinburgh University Press Ltd.
- Deetz, S. (1994). The micro-politics of identity formation: the case of a knowledge intensive firm. *Human Studies*, 17, 23-44.
- Del Lucchese, F. (2009). Monstrous Individuations: Deleuze, Simondon, and Relational Ontology. *Differences. A Journal of Feminist Cultural Studies*. 20 (2-3), 179-193.
- Dukerich, J.M., R. Kramer and J. McLean, P. (1998). The dark side of organizational identification. In: D.A. Whetten and P.C. Godfrey (eds.) *Identity in organizations: Building theory through conversations*. Thousand Oaks, Sage.
- Ferreira, M. (2009). Lo social como proceso: la transductividad ontogenética de las prácticas sociales. *Nómadas*, 22 (2).
- Galeano, M. (2011). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- García, C.; Carvajal, L.M. (2007). Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica*, 6, 49 – 58.
- García, C. (2010). Construcción de la subjetividad laboral en el contexto del trabajo contemporáneo: posibilidades de resistencia. *Contextos*, 4, 1-20.
- Gil, L.M. (2013). *Individuación e identidad. Entorno virtual y trabajo inmaterial*. En: Imperio vs multitud. El problema de la biopolítica y la formación. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Ginzburg, C. (1999). *El queso y los gusanos. El cosmos, según un molinero del siglo XVI*. Barcelona: Muchnik Editores.
- Guchet, X. (2001). *Théorie du lien social, technologie et philosophie: Simondon lecteur de Merleau-Ponty*. PUF. Les Études philosophiques, 57, 219 - 237.
- Hardt, M. y Negri, A. (2005). *Imperio*. Barcelona: Paidós.
- Hoel, A. & Van der Tuin, I. (2013). The Ontological Force of Technicity: Reading Cassirer and Simondon Diffractively. *Philos. Technol.* 26,187-202
- Hui, Y. & Halpin, H. (2013). Collective individuation: the future of the social web. In: G. Lovink (ed.), *“Unlike Us” Reader*, Institute of Network Cultures, pp. 103-116.
- Huault, I.; Perret, V. & Spicer, A. (2014). Beyond macro- and micro- emancipation: Rethinking emancipation in organization studies. *Organization*, 1 (21), 22-49.
- Humphreys, M. & Brown, A.D. (2002). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance, *Organization Studies*, 23(3): 421-447.
- Huxley, A. (1962). *Temas y variaciones*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Iliadis, A. (2013). A new individuation: Deleuze’s Simondon connection. *Mediatropes ejournal*, 4 (1), 83–100.
- Iliadis, A. (2013). Informational ontology: The meaning of Gilbert Simondon’s concept of individuation. *Communication + 1*, 2, article 5.

- Knights, D., & Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work. *Sociology*, 29, 761-782.
- Lazzarato, M. y Negri, A. (2001). *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. Río de Janeiro: DP&A Editora.
- Leonardi, E. (2010). The imprimatur of capital: Gilbert Simondon and the hypothesis of cognitive capitalism. *Ephemera*, 10 (3/4), 253-266.
- Lewis, O. (1961). *Los hijos de Sánchez*. Madrid: Fondo de cultura económica.
- Lopera, J.; Ramírez, C.; Zuluaga, M.; Ortiz, J. (2010). *El método analítico*. Medellín: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Mackenzie, K. & Liefouge, A.. (2004). Critical research and analysis in organizations. In: Cassell, Catherine and Symon, Gillian. *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. London, Sage, pp. 180-191.
- Mallett, O. and Wapshott, R. (2011). The challenges of identity work: Developing Ricoeurian narrative identity in organisations. *Ephemera*, 11(3), 271-288
- Marazzi, Ch. (2008). *Capital and Language: From the New Economy to the War Economy*. Semiotext (e).
- Molano, A. (1998). Mi historia de vida con las historias de vida. En: Lulle, T; Vargas, P. y Zamudio, L. *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales* (pp. 102-122). Barcelona: Anthropos.
- Montoya, J. (2006). La individuación y la técnica en la obra de Simondon. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Montoya, J. (2004). Aproximación al concepto analogía en la obra de Gilbert Simondon. *Co-herencia*, 1 (1) 31-50.
- Múnera, P. (2007). *La idea de organización. Una concepción amplia para una acción efectiva*. Medellín: Comunicacion S.A.
- Musson, G. (2004). *Life histories*. In: Cassell, Catherine and Symon, Gillian. *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. London: Sage, pp. 34-44.
- Pulido, C. (2012). La investigación sobre identidad en, para y por el trabajo en América Latina como ejercicio crítico del mundo laboral. *Psyche*, 21 (2), 77- 85.
- Pulido, C. (2010). Autonomía en el trabajo. «El reto por opciones» a la luz de la producción del sujeto neo-liberal. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 3(1), 7-15.
- Pulido, C. (2007). Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 27-37.
- Pulido, C. y Carvajal, L. (2001). *Discurso y construcción de identidad. El caso de los Propietarios de Vehículos de Transporte Urbano de Bogotá*. Debates en Psicología. Organizaciones, Cultura y Trabajo. Bogotá: Arfo.
- Raelin, J. (2013). The manager as facilitator of dialogue. *Organization*, 20 (6), 818-839.
- Ramírez, C. (2012). *La vida como un juego existencial: Ensayitos*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Rose, N. (1999). *Governing the soul: the shaping of the private self*. London, Routledge.
- Simondon, G. (2010). *Communication et information: Cours et conférences*. París: Chatou. Les éditions de la transparence.
- Simondon, G. (2009). *La Individuación. A la luz de las nociones de forma y de información*. Buenos Aires: La Cebra Ediciones y Editorial Cactus.
- Simondon, G. (2007). *El modo de existencia de los objetos técnicos*. Buenos Aires: Prometeo.

- Simondon, G. (2005). Historie de la notion d'individu. En: Barbaras, R., Carbone, M., Fielding, H. & Lawlor, L. (eds.). *Vie et individuation. Avec des inédits de Merleau-Ponty et Simondon*. Chiasmi international, Nouvelle Série 7. Vrin. Mimesis, Universidad de Memphis, Clinamen Press. Publication trilingüe autour de la pensée de Merleau-Ponty.
- Schvarstein, L. (1991). *Psicología social de las organizaciones. Nuevos aportes*. Buenos Aires: Paidós.
- Schvarstein, L. (2000). *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Buenos Aires: Paidós.
- Schvarstein, L. (2004). *La inteligencia social de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
- Stiegler, B. (2012). Tiempo e individuaciones técnica, psíquica y colectiva en la obra de Simondon. *Trilogía*, 6, 133–146.
- Styhre, A. (2007). *The Innovative Bureaucracy. Bureaucracy in an age of fluidity*. New York: Routledge Studies.
- Styhre, A. (2010). The concept of transduction and its use in organizational studies. *Emergency: Complexity & organization*, 12 (3), 115.
- Toscano, A. (2005). *Tertium datur?* Gilbert Simondon's Relational Ontology. En: Jones, Graham y Roffe, Jon. *Deleuze's Philosophical Lineage* (pp.136-156). Edinburgh University Press.
- Toscano, A. (2006). *The Theatre of Production: Philosophy and Individuation between Kant and Deleuze*. New York: Palgrave Macmillan.
- Tsoukas, H. and M.J. Hatch (2001) *Complex thinking, complex practice: The case for a narrative approach to organizational complexity*, *Human Relations*, 54(8), 979-1013.
- Vaccari, A. (2010). Vida, técnica y naturaleza en el pensamiento de Gilbert Simondon. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS*, 5 (14), 1-12.
- Villegas, M.M. y González, F. (2011). La investigación cualitativa de la vida cotidiana. Medio para la construcción de conocimiento sobre lo social a partir de lo individual. *Psicoperspectivas*, 10 (2), 35- 59.
- Virno, P. (2011). *Ambivalencia de la multitud. Entre la innovación y la negatividad*. Buenos Aires: Ed. Tinta Limón.
- Virno, P. (2009). Angels and the general intellect: individuation in Duns Scotus and Gilbert Simondon, *Parrhesia*, 7, 58–67.
- Virno, P. (2005). *Cuando el verbo se hace carne. Lenguaje y naturaleza humana*. Madrid: Editorial Traficantes de Sueños; trad. Eduardo Sadier.
- Virno, P. (2003). *Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas*. Madrid: Editorial Traficantes de Sueños.
- Watson, T.J. (2008). Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances, *Organization*, 15(1), 121-143.
- Watson, T.J. (2009) Narrative, life story and manager identity: A case study in autobiographical identity work, *Human Relations*, 62(3), 425–452.
- Weick, Karl E. (1976) Educational Organizations as Loosely Coupled Systems, *Administrative Science Quarterly*, 21 (1), 1-19.
- Willmott, H. (1990). Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening Up the Core of Labour Process Analysis. In: D. Knights & H. Willmott (eds.) *Labour Process Theory*. London, Macmillan.
- Zuluaga, M. (2014). *Identidad y devenir*. Bogotá: San Pablo.

