

# **La ideología superyoica de la gestión: una posibilidad para intervenir críticamente**

## **The super-Ego ideology of management: a possibility of critical intervention**

**Jairo Gallo Acosta**

**Universidad Piloto de Colombia**

**Resumen.** Este escrito tiene como objetivo analizar la gestión desde la teoría psicoanalítica. Se analiza lo ideológico en la gestión empresarial, en una época en que las lógicas del capitalismo neoliberal se han tornado dominantes. Los puntos de partida son los imperativos superyoicos que transitan en los contextos laborales y que anulan al sujeto desde ideales inalcanzables causándole malestar y sufrimiento. Finalmente se plantea la importancia de fundamentar una posible intervención desde la psicología para esos malestares y sufrimientos laborales producidos por la ideología de la gestión en las empresas.

**Palabras claves:** ideología, gestión, superyó, sufrimiento, subjetividad.

**Abstract.** This paper aims to analyse management from a psychoanalytical theoretical perspective. The ideology of business management is examined in those times when the logic of neoliberal capitalism has become dominant. The first section discusses how superego imperatives influence labour contexts and annul the subject, imposing unattainable ideals, and causing discomfort and suffering. The following sections emphasize the importance of supporting a possible intervention from psychology for those discomforts and labour sufferings produced by the management ideology in companies.

**Keywords:** ideology, management, superego, suffering, subjectivity.

### **El paraíso prometido de la gestión**

La gestión es un ideal arraigado en el mundo institucional y de las organizaciones; cualquier organización pública, privada o de otro tipo la necesita para su formación. Dos autores críticos con la gestión, como

Aubert y Gaulejac (1993) en su libro *El coste de la excelencia*, afirman que la función principal de la gestión es “producir organización”. La gestión no es perjudicial *per se*, las organizaciones son necesarias, el problema de la gestión es que se ha tornado un ideal sin conflictos, una meta casi paradisiaca a seguir, sin contradicciones y, lo que es peor, imponiéndose desde una lógica económica política neoliberal donde la eficacia, eficiencia y efectividad son incuestionables. Cualquier asomo de tensión o antagonismo es negado y excluido para alcanzar desempeños laborales más exigentes, más perfectos, más productivos.

Para autores como Sennet (2006) la configuración de esta nueva cultura capitalista neoliberal implica la transformación radical de las lógicas organizacionales, debido a que se acabaron los empleos para toda la vida y surgieron las organizaciones flexibles, entre otras cosas, que han desatado una precarización del trabajo en todos los sectores:

Esa nueva manera de trabajar permite lo que la jerga de la administración de empresa llama reducción de niveles jerárquicos de las instituciones. Al externalizar ciertas funciones a otras empresas u otros lugares, el administrador puede eliminar capas en el seno de la organización. La organización se hincha y se contrae y los empleados se agregan y se descartan según la empresa se mueva de una tarea a otra. La «precarización» de la fuerza de trabajo hace referencia a algo más que al uso de trabajadores temporales externos o subcontratistas. En efecto, se aplica también a la estructura interna de la empresa. (Sennet, 2006, p. 46).

Producto de estos cambios es que a finales de la década de los 80 del siglo XX comenzaron a surgir trabajos de investigación en el Reino Unido con una fuerte influencia de la “French Theory”, que abarcaba principalmente autores como Foucault que sirvieron para analizar el poder disciplinario de la cultura organizacional. Este campo de estudios, que propuso una nueva vía de aproximación al análisis de las organizaciones en los estudios empresariales, se denominó *Critical Management Studies* o estudios críticos de la gestión. Los libros que abren un espacio importante a estos estudios son los editados por Mats Alvesson y Hugh Willmott (1992) titulado: *Critical Management Studies*, y por Hassard y Parker (1993) *Postmodernism and organization*.

Este campo de estudios es relativamente nuevo en el mundo y en Colombia no tiene más de una década. Los trabajos de Saavedra (2009) introdujeron estudios organizacionales en el país; y en los últimos años, en colaboración con Sanabria (2014), estos trabajos han tomado consistencia en los estudios críticos de la gestión. El mismo Saavedra (2009) plantea que estos trabajos surgen para analizar la realidad organizacional colombiana:

En Latinoamérica, y particularmente en Colombia, sus trabajos no son aún muy difundidos, lo cual es una lástima pues podrían enriquecer los referentes teóricos de las investigaciones que se desarrollan sobre la realidad organizacional colombiana, y podrían constituir un interesante punto de partida para pensar de otra forma la gestión de nuestras organizaciones. Llenar este vacío es el propósito del presente artículo (p. 48).

Existe en Colombia otra vía de investigación de los estudios críticos de la gestión abierta, diferente a la de disciplina administrativa, esta es la de los estudios críticos organizacionales y del trabajo, vía que se ha construido desde la psicología y representada en los trabajos de Pulido (2004), Carvajal y Pulido (2009), y Rentería (2008). Todos estos trabajos parten de la premisa de la influencia de la psicología en el mundo del trabajo y las organizaciones, influencia que ha traído un uso discursivo psicologizado donde se promueve la gestión y la producción sin cuestionamientos. Es por eso que, según estos mismos autores, se hace necesaria la reflexión crítica en psicología:

Cabe anotar que la crítica psicológica centrada alrededor del trabajo es fundamental por diversas razones. Primero, por la situación de la psicología en relación con las organizaciones. La disciplina tiene un rol privilegiado en el medio académico y en los sitios de trabajo. Este privilegio, sin embargo, ha hecho que la mayor parte del así llamado conocimiento psicológico (psicología industrial y organizacional) se caracterice por su falta de discusión acerca de las implicaciones políticas y sociales que tiene, tanto en relación con la producción del conocimiento como con su aplicación práctica. (Pulido, p. 216).

Abrir nuevos caminos para la investigación e intervención organizacional es la apuesta de este trabajo: cuestionar la ideología de la gestión, proponer una reflexión crítica frente a la corriente dominante (*mainstream*) en el campo de los estudios organizacionales y de la administración, donde solamente se demandan aplicaciones prácticas para el incremento de la productividad del trabajo. Precisamente en este punto se enfoca este escrito, en la gestión como imperativo en los espacios organizacionales e institucionales, imperativo que se equipara a lo que en la teoría psicoanalítica lacaniana se llama la función del superyó.

### **La gestión como ideología**

Esta idea de la gestión como ideología dominante no es nueva, Gaulejac (2005) en su texto: *La sociedad enferma de gestión. Ideología gestiona, poder managerial y hostigamiento social*, ya lo había planteado, mostrando cómo la gestión ha penetrado los espacios sociales y la subjetividad. Lo

que más llama la atención de Gaulejac es que no solo vivimos en una sociedad enferma de gestión, sino que no nos percatemos de ello. Ahí lo ideológico del asunto, más cuando bajo la apariencia de neutralidad, objetividad, operacionalidad y pragmatismo, esta ideología funciona como sistema de dominación.

Según Zizek (2008): “la ideología funciona cuando es invisible” (párrafo 9). Invisible no significa oculto o falso, como pretendían algunas teorías de la ideología en el siglo XX, donde un sujeto era engañado ideológicamente por una serie de factores; lo que se propone desde Zizek es que el sujeto no es engañado, se está hablando de sujetos que se colocan en un lugar cínico donde: “Habitamos en un mundo donde los individuos saben perfectamente qué es lo que están haciendo, pero aun así continúan haciéndolo” (Zizek, 2003, p. 55-57). Así que lo sujetos no necesitan ser ilustrados o concientizados para hacer desaparecer lo ideológico de su lugar.

La ideología es una ilusión (fantasía inconsciente) que estructura lo que asumimos como realidad. Para Zizek la ideología, lejos de estar relacionada con una ilusión o con una errónea representación de sus contenidos sociales, es parte de la realidad que producen prácticas y legitiman relaciones de poder. Sobre esto hay que hacer énfasis, ya que la gestión es un poder con unos intereses particulares: “El poder managerial pone en acción un conjunto de técnicas que captan los deseos y las angustias para ponerlas al servicio de la empresa. Él transforma la energía libidinal en fuerza de trabajo” (De Gaulejac, 2005, p. 23). El control y movilización de la energía psíquica son la base del sistema de la gestión. Las estrategias de movilización y canalización de la energía psíquica han sido estudiadas en las empresas también por Gaulejac. Hay que entender por control eso que Deleuze, tomando a Foucault, denomina como “sociedades de control”, donde se cumplen las funciones de sujeción y moldeamiento de los sujetos por medio de lógicas empresariales no fijas ni estáticas, sino por medio de ideales de competición:

El éxito de los concursos televisivos más estúpidos se debe a que expresan adecuadamente la situación de las empresas. (...) La empresa, en cambio, instituye entre los individuos una rivalidad interminable a modo de sana competición, como una motivación excelente que contrapone unos individuos a otros y atraviesa a cada uno de ellos, dividiéndole interiormente. El principio modulador de que los salarios deben corresponderse con los méritos tiende incluso a la enseñanza pública: de hecho, igual que la empresa, toma el relevo de la fábrica, la formación permanente tiende a sustituir a la escuela, y el control continuo tiende a sustituir al examen. Lo que es el medio más seguro para poner la escuela en manos de la empresa. (Deleuze, 1991, pp. 279 - 280).

Deleuze muestra no el dominio de un poder central, un jefe o un otro que vigila a los demás desde un lugar (panóptico), sino un poder ejercido desde el anonimato o lo que el psicoanálisis ha expuesto desde el lugar del Otro inexistente que, a pesar de esa condición, funciona, y lo hace precisamente por una presuposición subjetiva de los mismos sujetos por ese lugar para ubicarse.

A pesar de su poder fundador, el gran Otro es frágil, insustancial, propiamente virtual, en el sentido de que tiene las características de una presuposición subjetiva. Existe sólo en la medida en que los sujetos actúan como si existiera. Su estatuto es similar al de una causa ideológica como el comunismo o la nación: se trata de la sustancia de los individuos que se reconocen en él, la base de toda su existencia, el punto de referencia que proporciona el horizonte último de sentido, algo por el que estos individuos están dispuestos a dar su vida, aun cuando lo único que realmente existe sean estos individuos y su actividad, de modo que esta sustancia es verdadera sólo porque los individuos creen en ella y actúan en consecuencia. (Zizek, 2008, p. 20).

La aporía es que ese Gran Otro inexistente toma su fuerza de esa condición, ya que nunca se puede satisfacer a alguien que no existe. Es como si el no poder alcanzar ese lugar ideal con respecto a ese Otro fuera lo que lo fortaleciera o que la insatisfacción lo hiciera existir, su fragilidad es su fortaleza, o como ya se había planteado con el tema de la ideología: la invisibilidad aumenta el poder de control sobre los sujetos. Así que ese Otro es también ideológico.

En ese paso en que la teoría psicoanalítica lacaniana va del Discurso del Amo al Discurso Universitario (Gallo, 2016) existe una exaltación de la autogestión, una obediencia útil a la eficiencia, a la rentabilidad y a los procesos de calidad sin ningún cuestionamiento; se exaltan las virtudes de un yo autónomo, poderoso y productivo, y cada sujeto trabajador es convidado a proyectar su propio ideal en el ideal propuesto por la empresa, a hacer introyección de los valores de la empresa para nutrir su ideal del yo. La gestión propone un imperativo de rentabilidad: cada individuo debe devenir el gestor de su vida, fijarse objetivos, evaluar sus desempeños, hacer su tiempo rentable.

Esto podría dar a entender que en las organizaciones flexibles son más importantes las relaciones humanas abiertas, algo que los profetas de la nueva página consideran un hecho demostrado; en las estructuras fluidas, la sensibilidad sustituye al deber. Una tercera comparación entre el reproductor MP3 y la organización flexible aclara por qué el conocimiento mutuo se tiñe de

angustia y, con demasiada frecuencia, de paranoia institucionalizada. (Sennet, 2006, p. 48).

Las gestiones imperativas colocan unos indicadores de rendimientos y eficiencia en tiempo real. Sin embargo, esta vigilancia informatizada es diferente del control que habían propuesto Taylor y los expertos en eficiencia de la era anterior (Sennet, 2006, p. 49). La inclusión de nuevas premisas de eficiencia, innovación y eficacia individual se convierte en elementos que se interiorizan en la organización a través de la manipulación del “deseo de progreso individual” o la “ideología de la realización de sí mismo”. Ante esto surge una pregunta: ¿Cuáles son las consecuencias de este imperativo superyoico de la gestión?

### **La gestión como imperativo superyoico**

Lo superyoico de la gestión se muestra como la orden imperiosa de producir, el productivismo en aras de las renunciaciones de los sujetos a sus deseos singulares imponiéndose a sí mismos unos ideales de éxito, eficacia, productividad. El problema consiste que esos ideales son inalcanzables y causan una serie de malestares que se pueden configurar como culpa ante el inminente fracaso de “calidad total” o perfección. El superyo opera como una instancia insaciable, nunca nada puede alcanzar el ideal, ninguna meta es suficiente para satisfacerlo; cada vez ese ideal nos demanda satisfacer más requerimientos, procesos, protocolos, guías, etc. Este superyo no se alimenta de renunciaciones, al contrario, se alimenta del fracaso, del no poder alcanzar esos ideales imposibles que, en consecuencia, traen malestar y sufrimiento a los sujetos que no los alcanzan.

En Francia los trabajos de Dejours, desde lo que él mismo ha denominado “psicodinámica del trabajo”, han planteado que los nuevos métodos de *management* han conducido a un avanzado estado de degradación laboral. La cultura del rendimiento y la calidad total han provocado sufrimiento asociado a trabajos en condiciones de riesgo y peligro para la salud (construcción, subcontratación de trabajos peligrosos, degradación del personal de servicios, cadenas de montaje, mataderos y criaderos industriales, etc.): “las nuevas formas de organización del trabajo de las que se alimentan los sistemas de gobierno neoliberal tienen efectos devastadores sobre nuestra sociedad” (Dejours, 2009, p. 203).

### **Interviniendo la gestión**

¿Cuál es la propuesta desde unas prácticas psicológicas organizacionales frente a este malestar causado por los imperativos de la gestión en unas lógicas dominantes neoliberales? Primero: no poner las prácticas psi al

servicio acrítico de la gestión para el rendimiento sin límites sacrificando a los sujetos. Si bien hay que entender que las empresas quieren mayor rendimiento, este no puede ser a costa de los sujetos. La propuesta, en primera medida, es fundamentar una práctica crítica desde los estudios organizacionales, lo que también apunta a un acompañamiento de esos procesos, pero teniendo en cuenta al sujeto inmerso en ellas, con toda la apuesta ética que eso implica, sin recetas ni clicks mágicos. Para eso son importantes los estudios críticos de la gestión u organizacionales que desde hace varias décadas vienen denunciando críticamente el uso de la gestión sin ninguna reflexión en aras de la productividad.

Si bien estos estudios realizan una revisión desde la teoría foucaultiana, en la mayoría de casos, de la gestión gubernamental, al parecer se quedan en la reflexión sobre las prácticas dominantes de la gestión y su confluencia con las tecnologías de gobierno neoliberal. Estas reflexiones son importantes y necesarias para analizar situaciones y contextos que cada vez son más dramáticos para las subjetividades producidas por esas mismas tecnologías, además de mostrar la tendencia pragmatista funcionalista de una tendencia dominante de los estudios organizacionales y del trabajo; pero se tornan insuficientes para replantear qué hacer en esos malestares subjetivos producidos por los imperativos. En estos momentos también se necesita atravesar la intención de develar una verdad última y aportar a un cambio subjetivo tanto en los sujetos como en las organizaciones. Las prácticas que se plantean en este escrito tienen que ver con un acto que desde el psicoanálisis bordea lo clínico. Una clínica de la escucha de un sujeto que en este caso sería la escucha de un sujeto y sus malestares laborales, asunto que no es una novedad a pesar de que los dispositivos analíticos poco se han usado en el campo de las organizaciones del trabajo o laborales.

Hace varias décadas que esas prácticas se vienen constituyendo desde los trabajos de Dejours y lo que ha nombrado como psicodinámica del trabajo, una práctica que en un primer momento tuvo en cuenta lo que también se nombró como psicopatología del trabajo. Dejours (1992a) plantea como concepto fundamental el “sufrimiento” en los individuos, una ligazón subjetiva que se establece para llevar a cabo una tarea circunscrita en el medio laboral. El sufrimiento es un empobrecimiento en el compromiso de lo psíquico con la institución del trabajo, y ocurre por la incapacidad de las organizaciones laborales de flexibilizarse frente a la creatividad psíquica; incluso las mismas organizaciones establecen un conformismo que convierte lo patológico en normal. Lo que Dejours expone desde su práctica es que lo laboral genera tensiones y descontentos capaces de desestructurar la vida psíquica de un sujeto; y la psicodinámica del trabajo trata de acompañar a los sujetos en esas tensiones y descontentos sin dejar de dirigirse hacia la organización del

trabajo bajo la cual los individuos están sometidos, todo esto desde la constitución de espacios colectivos de discusión.

También Schvarstein (1992) propuso hace varias décadas en Argentina la práctica de los colectivos de discusión en las organizaciones desde la concepción de los grupos operativos de Pichon Riviere. La psicología social debe pensar las organizaciones y sus efectos sobre los sujetos en el marco de un criterio de “salud” específico para ellas constituido por el concepto de eficacia. Hay que aclarar que la práctica expuesta por Schvarstein no es una práctica que él mismo considere clínica, sino que es colocada desde lo social o desde la psicología social, lo cual no le quita importancia, sino que se aparta de la propuesta clínica de Dejours, la psicodinámica del trabajo o clínica del trabajo.

En esta última vía en Colombia en los últimos años ha surgido otra propuesta de intervención en el campo organizacional y laboral desde lo clínico. El grupo de estudio de “Gestión humana de orientación analítica” de la Universidad Eafit de Medellín propone una “mediación analítica” en las organizaciones, fundamentando el método clínico para las organizaciones y los sujetos que la componen (Henaó, Lopera, Manrique, Pérez & Ramírez 2016, p.13). Esta práctica también se distancia de una gestión humana instrumental para permitir la escucha de los sujetos involucrados subjetivamente con una organización.

Una interacción entre personas y organización articulando propósitos individuales y propósitos organizacionales, de manera que el desarrollo organizacional sea, a la vez, desarrollo humano de cada persona. Para ello pensamos que la responsabilidad de cada persona, así como de la organización es importante. Consideramos que para ello es fundamental el lugar que se le da a la palabra en dispositivos analíticos caracterizados, como se menciona de cada situación en su singularidad. (Henaó et al, 2016, p. 19).

En las organizaciones existen tensiones, conflictos, malestares subjetivos, y lo primero que se necesita es reconocerlos, no para resolverlos sino para analizarlos y hacerse cargo de ellos. Tratar de enlazar los estudios críticos organizacionales con una clínica del trabajo que en este caso tiene como fundamento la teoría psicoanalítica, tiene que ver con estos reconocimientos, pero también con analizar y elaborar ese sufrimiento en lo laboral. Aclarando, como ya lo había planteado Dejours hace unos años, que el trabajo en sí mismo no produce sufrimiento (Dejours, 1992b), lo que produce sufrimiento son ciertas condiciones actuales del trabajo y los imperativos superyoicos de la gestión que imponen unos ideales que los sujetos no pueden alcanzar. Lo que es peor, convierten una posibilidad de placer en un inminente sufrimiento, donde las exigencias inalcanzables son la orden del día, haciendo desaparecer

cualquier destello de creatividad y placer en el trabajo bajo el supuesto de no poder acomodarse a un estándar o a un indicador de gestión. Afortunadamente siempre hay algo que se escapa a esos imperativos, incluso el mismo malestar laboral es la muestra que no todo se puede adaptar a una producción ilimitada, por eso hay que sostener dispositivos que permitan que esos malestares sean escuchados, sobre todo para que el sujeto pueda crear con su trabajo en vez de sufrir con él. Así nos acercáramos a los que Freud creía que era la función del trabajo (al igual que el amor), defendernos y alejarnos del sufrimiento.

Otra técnica para la defensa contra el sufrimiento se vale de los desplazamientos libidinales que nuestro aparato anímico consiente, y por los cuales su función gana tanto en flexibilidad. He aquí la tarea a resolver: es preciso trasladar las metas pulsionales de tal suerte que no puedan ser alcanzadas por la denegación del mundo exterior. Para ello, la sublimación de las pulsiones presta su auxilio. Se lo consigue sobre todo cuando uno se las arregla para elevar suficientemente la ganancia de placer que proviene de las fuentes de un trabajo psíquico e intelectual. (Freud, 1930, p. 79).

Es decir, espacios laborales para la creación y la sublimación que nos defiendan del sufrimiento. Para eso se tienen que constituir espacios de escucha de esos malestares subjetivos, colocando lo importante en la palabra del otro, esa que lo hace responsabilizarse por su lugar, más allá de unos mandatos idealizados por unas lógicas económicas neoliberales que ordenan ser eficiente a cualquier precio, así sea el de su propia existencia. Se propone una práctica que promulgue por un sujeto ético, que se cuide a sí mismo (Foucault, 1999), y que no necesite amos externos (Zizek, 2009), que no se someta todo el tiempo a que le digan qué hacer o qué decir, así sea con órdenes invisibles. Sino sujetos que puedan ejercer en sus trabajos en esas organizaciones un lugar de responsabilidad ética consigo mismo y por consiguiente con los otros.

## Referencias

- Alverson, M., & Willmott, H. (eds.) (1992). *Critical Management Studies*. Londres: Sage.
- Aubert, N., & Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona: Paid.
- Carvajal, L., & Pulido, H. (2009). El sinuoso fluir de la psicología crítica una conversación con Teresa Cabruja Ubach. *Universitas Psychologica*, 8 (3), 583–599.

- Dejours, C. (1992a). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Credal-humanitas.
- \_\_\_\_\_. (1992b). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez Oboré.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal*. Madrid: Modus Laborandi.
- Deleuze, G. (1991). Post-scriptum sobre las sociedades de control. En: *Conversaciones*. (pp. 277- 282)Valencia: Pretextos. (2006).
- Foucault, M. (1999). La ética del cuidado de sí como práctica de la libertad. En: *Obras esenciales III. Estética, ética y hermenéutica*. (pp. 393 - 416) Barcelona: Paidós.
- Freud, S. (1930). Malestar en la cultura. En: *Obras Completas*. Tomo XXI. (pp. 57-140) Buenos Aires: Amorrortu. 1992.
- Gallo, J. (2016). Burocracia, goce y discurso. En: *Salud mental y el sistema de producción*. (pp.167-187) Bogotá: Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Gaulejac. V. (2005). *La société malade de la gestion: Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. París: Seuil.
- Hassard, J., & Parker, M. (eds.) (1993). *Postmodernism and organisations*. (pp.63-82) Londres: Sage.
- Henaó, C., Lopera, I., Manrique, H., Pérez, J., & Ramírez, V. (2016). *Clínica analítica de las organizaciones*. Bogotá: San Pablo.
- Pulido, H. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas Psychologica*, 3 (2), 213-222.
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, (10), 65-80.
- Saavedra, J. (2009). Descubriendo el lado oscuro de la gestión: los Critical Management Studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Universidad Militar Nueva Granada*, 17(2), 45-60.
- Sanabria, M., Saavedra, J., & Smida, A. (2014a). *Los estudios organizacionales (Organization Studies): fundamentos, evolución y estado actual del campo*. Bogotá: Escuela de Administración: Universidad del Rosario.
- \_\_\_\_\_. (2014b). La construcción de sentido de los investigadores en gestión en Colombia acerca de su campo de conocimiento. *Innovar*, 24(54), 7-25.
- Sennet, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Schvarstein, L. (1992). *Psicología social de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.

Zizek, S. (2003). *El sublime objeto de la ideología*. Buenos Aires: Siglo XXI.

\_\_\_\_\_. (2004). La ideología funciona cuando es invisible. *La voz Interior*. Consultado el 25 de octubre de 2016 en: <http://www.lacan.com/zizek-ideologia.htm>

\_\_\_\_\_. (2008). *Cómo leer a Lacan*. Buenos Aires: Paidós.

\_\_\_\_\_. Zizek, S., & Guardiola-Rivera, O. (2009). Aprender a vivir sin maestros. Slavoj Zizek en Diálogo con Oscar Guardiola. *Tabula Rasa*, 83-95.

---

Fecha de recepción: 18 de enero de 2017

Fecha de aceptación: 2 de febrero de 2018