

El concepto de poder en las organizaciones: bases analíticas

Juan Manuel Dávila Ocampo

jdavilao@eafit.edu.co

Resumen:

Este estudio pretende mostrar la importancia del concepto de poder en las organizaciones y sugiere, que el entendimiento de este razonamiento, se convierta en una herramienta necesaria para mejorar el comportamiento de los individuos en las organizaciones actuales y, con esto, lograr una mejor comprensión de la práctica administrativa.

En el análisis de las organizaciones y su interrelación con el poder ha predominado una perspectiva instrumental y pragmática, con pretendidas características “universales”, es decir, como ejercicio del poder y su uso eficiente y estratégico. En este artículo de reflexión, se hará un recorrido teórico sobre el concepto de poder en la organización, queriendo contrastar su definición desde autores como Max Weber y Michel Foucault principalmente. Se insistirá en la concepción instrumentalista y jerárquica que Weber tiene sobre el poder, y en el aporte más comprensivo y diferenciador de Foucault. Adicional a esto, se hará una breve recopilación de los planteamientos de algunos investigadores de la administración, quienes han conceptualizado sobre el poder y su ejercicio en las organizaciones, y desde allí plantear una reflexión sobre cómo Michel Foucault ha abierto fronteras con una mirada nueva, amplia y diferente, que permite transformar los límites tradicionales trazados, circunscritos a formas funcionales y positivistas del pensamiento organizacional.

Palabras clave: Poder, vigilancia, disciplina, organización.

Abstract:

This study shows the importance of the power concept in organizations and suggests, that the understanding of this reasoning becomes a necessary tool for improving individuals' behavior in current organizations and improving the Business Administration practice. In the organization's analysis and its relationships with power, an instrumental and pragmatic point of view has being dominant, with pretended "universal" characteristics. This is, how power is exercised and its efficient and strategic use. This article makes a theoretical review about the power concept in organizations, while contrasting some authors definitions, mainly Max Weber's and Michel Foucault's. It will be shown the instrumental and hierarchical approach to power and the more comprehensive and differentiator approach of Foucault's. Also, a brief review of some business administration academics contributions about power and its exercising in the organizations will be done, showing how Michel Foucault's approach gives a new broad and different notion that transforms the traditional boundaries, restricted to functional forms and positivistic organizational thinking.

Key words: Power, vigilance, discipline, organization.

Introducción

Es importante reconocer que el poder en las organizaciones es uno de los temas fundamentales en el campo de la dirección de empresas. En los últimos años se ha podido ver que las organizaciones han tenido procesos de cambio revolucionarios y estas nuevas dinámicas retan permanentemente el papel que los directivos deben desempeñar para alcanzar sus objetivos. El entendimiento que el papel del poder tiene en la burocracia administrativa y en el comportamiento de los individuos, plantea una alternativa complementaria para el buen ejercicio administrativo, y para ello se puede acudir a algunas disciplinas como la sociología y la psicología, que aportan al concepto de poder su ejercicio, fuentes, características, dispositivos y límites en las organizaciones empresariales.

El propósito de este artículo es analizar los aportes realizados por Max Weber y Michel Foucault acerca del ejercicio del poder en las organizaciones y, mediante un contraste de sus posiciones, hacer una reflexión sobre este concepto. Analizaremos el concepto de poder en cada uno de estos autores, diferenciaremos cómo el concepto de poder para Weber es de carácter funcionalista e instrumental, mientras para Foucault es una interrelación de fuerzas que no solo reprimen sino que también producen; análisis que nos permitirá entender cómo el ejercicio del poder puede lograr la máxima eficiencia en el alcance de los objetivos empresariales, sin necesidad de que sea impuesto sino más bien interiorizado y reproducido entre los individuos. Todo esto reconociendo que la definición de poder desde Michel Foucault al interior de las organizaciones, integrado a la cotidianidad, sus procesos y las relaciones de sus miembros, logra una subjetividad que resulta benéfica para la organización gracias al compromiso en el actuar de los trabajadores. Algunos autores que han estudiado el poder en la organización, aportarán sus planteamientos sobre cómo el poder funciona en las organizaciones y cuáles son los mecanismos mediante los cuales este se ejerce sobre los individuos.

Finalmente, es importante precisar que este artículo queda delimitado a reconocer que el pensamiento de Max Weber, que ha sido soporte teórico en la mayoría de investigaciones sobre el poder en las organizaciones, es de tipo instrumental y funcional, mientras que Michel Foucault abre nuevas perspectivas para el desarrollo teórico del poder en las organizaciones, de cómo la subjetividad irrumpe y sufre el embate de las relaciones de poder y los individuos reproducen las condiciones del poder, de las cuales son objeto al interior de las estructuras organizacionales.

1. El concepto de poder en Max Weber

Max Weber (Erfurt, 21 de abril de 1864 – Múnich, 14 de junio 1920) hijo de un jurista y político destacado del Partido Liberal Nacional de Alemania, sociólogo, economista y filósofo, trata de explicar las relaciones sociales desde las formas de la razón y el poder. En los campos de la sociología, la economía y la filosofía Max Weber fue un aportante fecundo. En este sentido, “las obras *La ética protestante o El erudito y el político*, interesan más a muchos sociólogos de organizaciones, mientras que la obra *Economía y sociedad*, e incluso, una parte muy pequeña de ella, es la que se utiliza en administración” (Aktouf, 2001, p. 90). Según Weber en su teoría de la burocracia, entendida como la racionalización de la actividad colectiva, el poder está activo en todo tipo de sociedad y para todas las organizaciones. En sus libros *Economía y sociedad* (1944) y *Estructuras del poder* (1977), muestra cómo las personas utilizan el poder de diversas maneras y en diferentes escenarios.

El poder significa “la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad” (Weber, 1944, p. 85). Max Weber descompone el poder en dominación y disciplina. La dominación como la imposición de la voluntad de quien manda sobre la voluntad de otras personas, y la disciplina como un acto de generar normas por parte del dominante para obligar a que estas sean acatadas, es decir, la manifestación del poder ocurre a través de la jerarquía. La imposición de la propia voluntad sobre la conducta ajena es lo que él llama dominación, es una forma de poder (Weber, 1922). Weber entiende la dominación como “la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas” (1922, p. 669).

El autor sostiene que el poder se ejerce desde las clases sociales, los estamentos y los partidos, quienes actúan de acuerdo a sus intereses para mantener o mejorar su posición. En cuanto a las clases, afirma que se mueven de acuerdo a intereses económicos. Los partidos se esfuerzan por el poder social, “las acciones comunitarias de los partidos siempre implican una ‘societalización’, ya que las acciones partidarias siempre apuntan a un objetivo” (Weber, 1977, p. 68). El poder se ejerce, es una fuerza reactiva e impositiva.

La autoridad en Weber es sinónimo de tener poder, aunque tener poder no siempre es lo mismo que tener autoridad, puesto que la autoridad se legitima en el consenso del grupo. Es decir, es la racionalidad y el consenso de la razón lo que legitima el poder a través de un pacto social. Así los subordinados aceptan órdenes porque las consideran justificadas debido a que quien las produce se considera legítimo. Una persona puede tener el poder como un legado, pero la autoridad que emana de dicha persona debe ser legitimada por el consenso del grupo sobre el cual se ejerce. El poder se impone, la autoridad como un ejercicio del poder se legitima en el reconocimiento social. Weber define tres tipos de autoridad; la autoridad legal, la autoridad tradicional y la autoridad carismática: “tipos puros de dominación legítima, de carácter racional (autoridad legal), de carácter tradicional

(autoridad tradicional) y de carácter carismático (autoridad carismática)” (Weber, 1944, p. 224).

La autoridad legal tiene origen en el orden establecido; el pueblo obedece las leyes porque considera que han sido establecidas a través de un procedimiento correcto. La autoridad tradicional o dominación tradicional es aquella en donde las órdenes son aceptadas, puesto que tradicionalmente siempre se han realizado de la misma manera; el líder tradicional es el superior que ordena en virtud de un estatus heredado: reyes, príncipes, etc. Y por último, la autoridad carismática que tiene más que ver con la personalidad y la influencia de quien ejerce la dominación.

El carácter carismático se basa en el reconocimiento, se explica como “la fuerza de la confianza, de las variaciones de la conciencia, de las nuevas actitudes de los ‘adeptos’ frente a la relevación de las cualidades carismáticas, opera al margen de las relaciones de apropiación” (Torres, 2011, p. 149).

Aquí lo importante es “destacar que cuando, en una organización, se ejerce de manera racional la dominación -previa instauración y ejercicio del poder- sobre un núcleo más o menos amplio de individuos, es menester disponer de un determinado cuadro administrativo” (Carreón, Campos y Covarrubias, 2008, p. 147). Destacamos aquí el papel que se le da a la administración, que es el de determinar el ejercicio racional de la dominación.

Que Weber haya definido el poder en términos de dominación podría describirse como un enfoque que lo ubica en el campo semántico de la violencia, de la imposición pura y simple de la voluntad, y lo margina del análisis de la legitimidad. No solo resalta como irrelevante el fundamento de la probabilidad que lo caracteriza, sino que excluye de su comprensión la obediencia de quienes quedan sometidos a la voluntad del poderoso (Múnera, 2005).

Weber transformó el poder en un acto unilateral de dominio en donde cualquier acto de resistencia se abole en su origen, pues la voluntad del poder se impone. El poder se delega a los gerentes y administradores y estos lo utilizan de forma consciente como un elemento de la ideología administrativa para obtener apoyos, con el fin de lograr objetivos propuestos dentro de su gestión (Smucker, 1988). Para Weber, las jerarquías son manifestaciones del poder y es así como para lograr una organización racionalmente estructurada, debe haber una jerarquía que descomponga el trabajo total en operaciones elementales, lo que implica la fijación de deberes en cada subdivisión de producción. Todo empleado inferior debe estar sujeto al control y supervisión de su supervisor inmediato, quien debe responder no solo por sus actos, sino también por los de sus subordinados, y por lo tanto debe tener autoridad legal.

Desde esta perspectiva, el poder se entiende como un elemento más en la composición interna de la empresa, es un recurso que está a disposición y voluntad de los directivos.

Esto hace posible asociar la instrumentalización del poder a una cierta “universalidad”, es decir, las estrategias para el uso efectivo del poder y las recetas del ejercicio del poder podrían ser aplicables a la totalidad de las organizaciones empresariales. Por lo anterior, Michael Burawoy (1989), atribuye esta universalidad al desconocimiento de cómo la organización se sustenta sobre una base capitalista y no manifiesta los rasgos específicos de cada momento histórico.

2. El concepto de poder en Michel Foucault

Michel Foucault tiene una mirada diferencial sobre el poder, respecto de otros pensadores, su punto de partida es otro, él pretende hacer una arqueología de la historia de las ideas, y hay que tener en cuenta lo que él mismo expresa:

En el fondo no soy más que un historiador de las ideas. Pero, un historiador de las ideas que ha querido renovar de arriba a abajo sus disciplinas, que ha deseado sin duda darle ese rigor que tantas otras descripciones, bastante vecinas, han adquirido reciamente (Foucault, 1999a, p. 229).

Es a través del cuestionamiento de las diferentes epistemologías, de sus condiciones de posibilidad teórica, condiciones no teóricas que “Foucault buscó el interrogatorio, es decir, el desarrollo de un dominio de hechos, pensamientos y prácticas de ese espacio y plantea problemas para las diferentes epistemologías, es un movimiento de cuestionamiento constante” (Silveira, 2005, p. 13).

Foucault aborda su concepción de poder de la siguiente manera:

Me parece que por poder hay que entender, primero la multiplicidad de relaciones de fuerza inmanentes y propias del dominio que se ejerce y que son constitutivas de su organización; el juego que por medio de luchas y enfrentamientos incesantes las transforma, las refuerza, las invierte; los apoyos de dichas relaciones de fuerza que encuentran unas en las otras, la forma de cadena o sistema (Foucault, 1981, pp. 121-122).

Esto significa que dentro del azar hay una gran cantidad de fuerzas que actúan unas sobre otras, no existen fines hacia dónde caminar, existen fuerzas producidas por el azar. Es la negación de las concepciones teleológicas, no hay fines ni principios determinados. Como la comprensión del poder, el estudio del mismo se produce desde el saber, es necesario referirnos de manera específica a las relaciones que hay entre ellos.

2.1. Saber y poder

Los análisis de Michel Foucault, le llevan a afirmar que el saber tiene como condición de posibilidad el poder, es decir, se interrelacionan mutuamente, no existe saber que no esté contaminado de poder, ya que el poder atraviesa todas las estructuras sociales incluyendo las del conocimiento.

Es aquí donde nosotros observamos una analogía con los paradigmas que se han impuesto en el mundo, porque ha habido un poder que los ha instaurado y lo ha mantenido vigente hasta que ese poder se desintegra por la sustitución de un poder por otro, en el que ahora hay nuevos protagonistas y por tanto nuevas formas de pensar y actuar (Ávila-Fuenmayor, 2007, p. 14).

Foucault sostiene que después de Platón se estableció una gran brecha entre saber y poder.

Dio origen a otra curiosa y muy hipócrita división del trabajo entre los hombres de poder y los hombres del saber, dio lugar a este curioso personaje, el del sabio, el científico que debe renunciar a cualquier poder; renunciar a cualquier participación en la ciudad, para adquirir la verdad. Todo esto constituye la fábula que occidente se cuenta a sí mismo para enmascarar su sed, su gigantesco apetito de poder sirviéndose del saber (Foucault, 1999b, p. 155).

Michel Foucault sustenta que cada época produce nuevos principios, los cuales hacen posible nuevas perspectivas del saber, nuevas formas de entender; esto es lo que él denomina el *a priori* histórico, es decir, cada saber responde a su momento histórico, son las condiciones de posibilidad que en la interrelación de las estructuras sociales y en el ejercicio de resistencia-dominación del poder hace posible el saber. Nuevos mecanismos de poder han evolucionado para lograr que los individuos sean dóciles y disciplinados para que contribuyan a la productividad (Foucault, 2002).

Para Foucault la sociedad hay que explicarla a través de mecanismos más complejos que la concepción de oprimidos-opresores. Es en el concepto de *episteme* en que se basa Foucault para hablar de una discontinuidad histórica. “Estos conjuntos de principios y conceptos a partir de los cuales se constituye las distintas ciencias, positividades y demás discursos del saber (...) no se suceden de modo continuo o gradual, sino a partir de brechas, de discontinuidades” (Rojas, 1995, pp. 67-69).

En un primer acercamiento hacia el concepto de poder en Foucault tendríamos que afirmar que el poder es en esencia lo que reprime, es el acto de someter, pero no solamente eso, sino que también fascina, inmoviliza, ata. Es el fundador y la garantía del orden. El poder todo lo envuelve, lo minimiza, incluyendo a las mismas ciencias (Ávila-Fuenmayor, 2007).

Para el autor el poder actúa por medio de mecanismos como la ideología y la represión, estas son estrategias, y no solamente el poder impide sino que hace crecer. “El poder

produce a través de una transformación técnica de los individuos (...) el poder produce lo real” (Foucault, 2001a, p. 11). Lo que él llama la transformación técnica de los individuos también lo podría designar como normalización, como ejercicio del poder que nos hace sujetos, es el ejercicio del poder sobre los individuos mismos. La ley está hecha para quien transgrede la norma, la normalización es la definición del individuo mismo.

En una sociedad como la nuestra -aunque también, después de todo, en cualquier otra-, múltiples relaciones de poder atraviesan, caracterizan, construyen el cuerpo social; no pueden dissociarse, ni establecerse ni funcionar sin una producción, una acumulación, una circulación, un funcionamiento del discurso verdadero (Foucault, 2001b, p. 34).

El poder como génesis permea a toda una sociedad y no se puede dissociar, está metido en la producción de las interrelaciones humanas, mejorando la vida de las personas. Para Foucault el poder permea el ámbito en que se produce.

Según Foucault, el poder no es solamente represión, no es fuerza que se ejerce frente a otro, no es violencia, el poder produce también efectos positivos:

Si el poder no tuviese por función más que reprimir, si no trabajase más que según el modo de censura, de la exclusión, de los obstáculos, de la represión, a la manera de un gran súper ego, si no ejerciese más que de una forma negativa, sería muy frágil. Si es fuerte, es debido a que produce efectos positivos a nivel del deseo y también a nivel del saber. El poder lejos de estorbar al saber, lo produce, por esta razón la noción de represión, a la que se reducen generalmente los mecanismos del poder, me parece muy insuficiente y posiblemente peligrosa (Foucault, 1992, p. 107).

El poder es una estrategia que domina y produce al sujeto, o sea, encadena y libera al sujeto en sus comportamientos. “Las relaciones de poder no pueden destruirse porque se castraría la posibilidad creadora de la sociedad” (Botero, 2001, p. 84).

2.2. Dispositivos, estrategias y prácticas del poder

El poder utiliza técnicas para conducir la conducta de los sujetos a los que somete y produce, tales como la disciplina y la vigilancia: la disciplina constituida por unos “métodos, que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les impone una relación de docilidad-utilidad” (Foucault 2000b, p. 141). La vigilancia es una técnica anónima que hace posible el control de las tareas. Técnicas que garantizan la presencia del poder en el tejido de las relaciones entre los sujetos.

Es claro que el castigo, como técnica del poder, y la vigilancia, no son los mismos en las diferentes épocas históricas. Las condiciones de posibilidad y el funcionamiento del poder se manifiestan de manera diferente según las épocas históricas. El descuartizamiento

público, como ejercicio del poder y forma ejemplarizante, es muy diferente al de hoy que tiende hacia el auto-control, la auto-vigilancia, el examen y la sanción social.

Pensar el poder como algo que se ejerce solamente en sentido negativo, que solamente reprime, vigila, castiga, es pensarlo de una manera homogénea y en términos negativos. Es una forma de entender las sociedades desde la suposición de un soberano cuyo papel es el de prohibir y al cual además se le debe obediencia. Es legitimizar relaciones de poder sin resistencias (García, 2009). El poder no es homogéneo, pasivo o algo como una sustancia. “No existe algo unitario llamado poder, son únicamente formas dispares, heterogéneas, en constante transformación, el poder no es un objeto natural, una cosa; es una práctica social” (Machado, 2001).

Foucault creó “utillajes analíticos, máquinas críticas con las que reinterpretar el pasado para romper con la tradición y producir lo nuevo. Ruptura con el pasado, posibilidad de lo nuevo, estos son los dos rasgos mayores del quehacer en Foucault” (Deleuze, 1987, p. 12).

Según González (2004) el concepto de poder se remite a dos fases: la fase arqueológica y la fase genealógica. En la primera fase Foucault tuvo una concepción intuitiva del poder y lo tomaba como algo que reprimía, algo negativo. Pero a partir de 1969 el interés de Foucault se desplaza hacia la praxis y habla de dispositivos del poder. Se puede decir que hubo un tránsito de la concepción del poder jurídico al poder estratégico. Referente a la visión “genealógica”, Ceballos (1994) describe la preocupación de Foucault por comprender tácticas y estrategias que utilizan el poder. Se entiende por dispositivo la interrelación, el cruce, la multilinealidad compuesta por estrategias de naturaleza diferente. Los dispositivos de poder no solamente reprimen sino que también producen y es aquí donde se genera la noción de dispositivos (Revel, 2002).

Foucault se aparta de las concepciones tradicionales del poder, que reducían este a la soberanía y al ejercicio de la misma sobre los sujetos. Y es así como amplía el ejercicio del poder a la vida cotidiana de los individuos, permitiéndole una reelaboración conceptual, que se aparta de la concepción de poder como dominio:

Se construye y funciona a partir de poderes, de multitud de cuestiones y de efectos de poder. Es este dominio complejo el que hay que estudiar. Esto no quiere decir que el poder es independiente y que se podrá descifrar sin tener en cuenta el proceso económico y las relaciones de producción (Foucault, 1992, p. 168).

Si bien el poder produce al sujeto, necesita de sujetos libres para su ejercicio, “sujetos individuales o colectivos que están enfrentados con un campo de posibilidades en el que se puedan realizar diversas formas de conducirse, diversas reacciones y diversos comportamientos” (Foucault, 1991, p. 87). El esclavo está sometido, está en una relación de represión, no en una relación de poder, aquí la relación se produce más como un ejercicio de inhibición y negación, que como un ejercicio de producción.

El ejercicio del poder, se convierte así en un problema de gobierno (Foucault, 1981), no es una confrontación de fuerzas ni el enfrentamiento entre adversarios. Gobernar sería estructurar el posible campo de acción del otro. Pero no es una función de consentimiento, no es la manifestación de un consenso.

La violencia, la represión, la inhibición de la conducta del otro, no son más que los instrumentos que el ejercicio del poder utiliza. El juego del poder no excluye, ni el consenso ni la violencia, son resultados del ejercicio del poder y no su naturaleza básica.

En el siglo XVII en Europa, se utilizaba como dispositivo del poder el castigo, este era público en su función ejemplarizante. El enfrentamiento del poder del soberano con el sujeto transgresor era la estrategia; la práctica se daba a través del suplicio, que se manifestaba como tortura, descuartizamiento público, quema en la hoguera o mecanismos como la Guillotina o el Potro.

Del siglo XVIII al siglo XIX, lo que el poder produjo como dispositivo, fue la disciplina; esta permite fabricar cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos dóciles. Las fuerzas del cuerpo deben ser dóciles y obedientes, detalla el cuerpo del hombre para su control y utilización. Las disciplinas, según Foucault (2000a), es “una anatomía política del detalle” y la estrategia utilizada es la corrección, esta es la forma de interiorizar la disciplina, esta disciplina requiere de nuevos espacios, el uso analítico del espacio y la distribución de los individuos en él, los espacios deben ser funcionales y jerárquicos.

Se trata de imponer un orden que facilite la observación y el control, se cierran los espacios, en este cada individuo ocupa su lugar, se puede vigilar a cada cual. Como táctica de anti-aglomeración, se individualizan los cuerpos, se les distribuye y se les hace circular en un sistema nuevo de relaciones. Así aparece una forma nueva de percepción del tiempo, este debe ser útil, el individuo debe permanecer aplicado a su ejercicio, se vinculan los cuerpos con los aparatos de producción, aparecen las fábricas diseñadas para que cada cual ocupe su lugar. Los instrumentos que usa las formas para disciplinar son simples: la inspección jerárquica, la sanción normalizadora, y la combinación de estos en un procedimiento que le es específico: el examen. Las prácticas son educativas-médicas, los mecanismos son el entrenamiento, el adiestramiento.

A partir del siglo XX, el dispositivo dominante es la vigilancia. Aparece una nueva distribución del espacio, este está jerarquizado, pero no solo se vigila el espacio exterior, sino que debe permitir el control interno, hacer visibles a quienes están en su interior. Foucault plantea que el espacio más revelador de esta forma de mecanismo de control es el panóptico, diseñado por Jeremy Bentham (2011) el cual:

Es un tipo de implantación de los cuerpos en el espacio, de distribución de los individuos unos en relación con los otros, de organización jerárquica, de disposición de los centros y de los canales de poder, de definición de sus instrumentos y de sus

modos de intervención, que se pueden utilizar en los hospitales, los talleres, las escuelas y prisiones (Foucault, 2000a, p. 209).

El mayor efecto que tiene esta disposición espacial es poner a los hombres en estado de permanente visibilidad, y así garantizar el dominio permanente y automático del poder disciplinario. Este nuevo espacio o nueva forma de arquitectura actúa directamente sobre los cuerpos, así el ejercicio del poder se hace sin ruido, espontáneamente, reduciendo el número de quienes ejercen el poder y a su vez multiplicando el número de aquellos sobre los que se ejerce. El poder a través de esta nueva forma de presión actúa antes de que ocurran errores o faltas. Se garantiza la eficiencia del poder, es preventivo, continuo y automático en sus mecanismos.

La manera en que se manifiesta esta nueva forma de poder, utiliza como estrategia la docilidad. Los individuos al sentirse vigilados, reproducen por su cuenta las estrategias del poder y las aplican en sí mismos. El poder externo se aproxima más a lo incorpóreo, el poder ya no es notorio, deja atrás las formas violentas y ruidosas de ejercerlo, los individuos se convierten en el principio de su propio sometimiento.

Las prácticas de esta nueva manifestación del ejercicio del poder son: la educación, la prisión, el trabajo. Aquí la docilidad como estrategia es interiorizada y ejercida por el propio sujeto. Los mecanismos que utiliza son la visión, la supervisión, las cámaras, el examen y las nuevas formas tecnológicas que usan las organizaciones.

Consecuentemente las organizaciones empresariales, se vuelven un lugar privilegiado para comprender el juego del poder al interior de ellas, en las organizaciones está presente todo un conjunto de procedimientos, instrumentos y técnicas, que suscitan en su interrelación de fuerzas y su aplicación, la sujeción del trabajador, en el esfuerzo de las organizaciones para incrementar el control del trabajador en aras de su propia productividad.

3. El concepto de poder y su análisis en las organizaciones

Luego de haber entendido el poder como la imposición de la voluntad desde la perspectiva de Weber, y el poder como resistencia y producción desde la diferencial perspectiva de Foucault, vale la pena hacer un somero análisis sobre los diversos estudios organizacionales que han utilizado alguna perspectiva del poder para analizar las organizaciones, y dentro de ellas, los mecanismos y procesos de poder y control que se realizan en las organizaciones.

En este sentido Ibarra y Montaña (1987), en su libro *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*, plantean que son las relaciones sociales de producción las que brindan las posibilidades explicativas del poder y sus fenómenos al interior de la organización. Es decir, se quedan en el análisis marxista de las sociedades al definir a estas desde una perspectiva económica y al afirmar que son las relaciones de

producción y sus formas económicas las que producen una superestructura, tales como la ideología, educación, familia, Estado.

Ibarra y Montaña (1987) tratan de develar los intereses inmersos en el análisis del poder en las organizaciones. En palabras de los autores “se oculta la explotación del trabajo al legitimarla y proponer medios para su ejercicio más eficiente” (p. 32). El poder no ha sido analizado dentro de las organizaciones, más bien ha sido ejercido, el mismo ha sido omitido de las teorías, redefiniendo y simplificando las relaciones organizacionales (Ibarra y Montaña, 1987), es decir, los estudios organizacionales han omitido según los autores, casi que intencionalmente, el análisis del poder mismo para lograr que sus teorías se presenten como más legítimas y aplicables. “Estos autores en el marco de un análisis crítico del poder en las organizaciones modernas, toman las concepciones teóricas más relevantes que a su juicio, han contribuido al desarrollo y perfeccionamiento del mito de la administración burguesa” (Yela e Hidalgo, 2010, p. 65).

Ibarra y Montaña (1987), analizan el desarrollo de las teorías de la administración e identifican cuatro etapas básicas: “1) administración científica, 2) escuela de relaciones humanas y teorías de la burocracia, 3) primera gran explosión teórica (1940-1950) y 4) segunda explosión teórica (posterior a 1967)” (p. 46).

Estos autores pretenden replantear lo que ocultan los análisis de las organizaciones al interior del capitalismo, y así en un recorrido histórico, muestran cómo en el capitalismo de finales del siglo XVIII y principios del XIX, se necesitaba lograr el control del proceso en el trabajo al interior de las organizaciones y, para ello se hicieron contribuciones técnicas e ideológicas para lograr la sumisión de los trabajadores a dichas organizaciones. Esta es la característica de las etapas de la llamada administración científica del trabajo. Así, en una segunda etapa analizan la escuela de relaciones humanas y la burocracia, la cual se diferencia cualitativamente de la anterior etapa, en tanto ya no solamente se habla de control sino del conocimiento necesario para redistribuir dicho control en las organizaciones.

En la tercera etapa, llamada primera gran explosión teórica, Ibarra y Montaña (1987) destacan el uso de medios cada vez más sutiles de dominación para lograr objetivos en las organizaciones. Y en la segunda explosión teórica, o cuarta etapa, que es posterior a 1967, ya se da una mayor profundidad en la reflexión sobre la necesidad de interiorizar las normas en cada uno de los individuos pertenecientes a las organizaciones.

Parfraseando a estos autores, las relaciones entre la organización y la realidad económica capitalista, son redefinidas y simplificadas en las organizaciones empresariales; el poder, sus dispositivos, mecanismos y estrategias son omitidos en la teorización sobre las organizaciones, y así se hacen menos evidentes e inteligibles y más legítimos y eficaces (Ibarra y Montaña, 1987).

Charles Perrow (1991), en su libro *Sociología de las organizaciones*, destaca la importancia de Weber y sus teorías sobre la jerarquía y la burocracia, y hace un repaso de toda la teoría de las organizaciones. Siguiendo a Weber afirma que la estructura jerárquica es un requisito esencial para el ejercicio del poder, “concreta el área de actuación en la que el trabajador es competente, así como las responsabilidades que él o ella tienen al respecto, así como la cantidad de su poder o autoridad” (p. 58), dado que entraña una división del trabajo que muestra el nivel de poder que tienen los individuos. Explica que esta estructura enmarca un área de actuación en la que el trabajador es competente y además demarca las responsabilidades que este tiene al respecto, determinando la cantidad de poder o autoridad que dicho trabajador posee.

En este orden de ideas, Perrow (1991) indica que en las organizaciones se genera poder y que este se adquiere o se pierde entre los individuos o grupos. Además que la capacidad de lograr lo que se quiere implica que unos obtengan lo que buscan a través del poder, y otros no, es decir, el poder de algunos se produce a costa de los demás. Esto es lo que él denomina el modelo de *poder suma cero* (acaparar poder a costa de otros) y *el poder de suma no cero* (ampliar la capacidad de poder sin quitar poder a terceras personas), lo que indica una relación desigual del ejercicio de este al interior de la organización. Es importante destacar desde este autor, que el uso del poder depende de las pretensiones individuales o grupales de obtener algo.

En un aporte adicional acerca del poder en las organizaciones, Pfeffer (1993) describe la organización como un ente político, en el cual el poder es una herramienta permanente de la dirección, con la que se trabaja para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados. “El origen de este poder se ubica tanto en las características o atributos personales, como en el lugar que se ocupe en la estructura formal de la organización” (Yela e Hidalgo, 2010, p. 66). Así el poder aumenta dependiendo del cargo que se tiene dentro de la organización y de la disponibilidad de recursos para ejercer dicho cargo.

Para Pfeffer (2000) por pequeñas que sean las actividades en una organización, es indispensable usar el poder con el fin de lograr que se cumplan los objetivos; las actividades necesitan un orden y necesitan también un líder que las dirija. El poder es una competencia de quienes tienen el mando en las organizaciones y a su vez estos deben reportar sus actividades a quienes ejercen el poder sobre ellos. “La esencia de toda organización es la independencia y no es una novedad asegurar que todos nosotros necesitamos contar con la ayuda de los demás para llevar a cabo nuestro trabajo” (Pfeffer, 1993, p. 34), aquí se puede identificar la complejidad presente en las interacciones que el poder atraviesa.

El poder sin embargo, se ve afectado por los factores que mueven las relaciones al interior de la organización, así como también la forma de aplicar este poder. Algunas personas prefieren no imponer su dominancia si no es requerido y solo aplican el poder en

situaciones que sean determinantes y en las que se mostraría la magnitud de su dominación. “Dirigir implica un tipo de relación unilateral con los subordinados, una orden respaldada por la autoridad formal del superior y por la capacidad de este de aplicar sanciones” (Martínez, 1984). Vemos aquí una interrelación con la perspectiva de Weber, acerca del ejercicio del poder, cuando él plantea que el poder es la jerarquización al interior de las organizaciones, como autoridad e imposición de la voluntad de alguno, a quien se le ha delegado el poder.

Así el poder se refleja en todos los espacios posibles como represión y se da generalmente entre actores asimétricos. El poder se puede definir desde una extensión pacífica, una lucha llena de sutilezas, cuyo objetivo es recrear la desigualdad de fuerzas de quienes ejercen el poder en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo sin duda, las organizaciones (Ceballos, 1994, p. 34).

Por otro lado, es importante indagar acerca de la relación entre el poder y la ética, puesto que en todas las organizaciones humanas hay existencia del poder. Para Roig (1989) el poder supone relación, ya que alguien lo acata y otro lo ejerce, además de suponer posesión en tanto se obtiene ya sea por delegación o imposición. Los individuos al interior de una organización no se comportan de manera autónoma, su autonomía es relativa, puesto que dependen de las relaciones con los otros individuos, buscan el equilibrio en relación a los intereses, grados de poder y las relaciones que definen la jerarquía y la burocracia. Esta búsqueda de equilibrio, de compaginación de intereses, es el bien común. La condición ética de las sociedades está en procurar dicho bien común.

Dentro de las organizaciones, se puede encontrar que el poder es un fenómeno bidireccional, es decir, fluye de un individuo (jefe, líder) hacia otro (colaboradores, subalternos). La aceptación o el rechazo de las órdenes producidas por el individuo jefe ya son en sí una afirmación misma del poder y, este flujo en dos vías que está dado en la relación jefe-subordinado, es lo cotidiano en las relaciones interpersonales dentro de la organización (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1996).

Las relaciones que se establecen entre individuos, grupos, instituciones, organizaciones se expresan en lo que Schvarstein y Etkin (1989) mencionan como díadas institucionales. Como ejemplo de díadas se pueden mencionar las relaciones entre: jefe-subalterno, capataz-obrero, padre-hijo, docente-alumno, entre otros. Estas díadas son las que hacen posible que las relaciones al interior de cualquier organización funcionen.

Las organizaciones son un fenómeno complejo y paradójico, donde el entendimiento de estas puede darse desde varias perspectivas. Desde una visión política, en la cual las organizaciones se ven como un sistema de gobierno, en las que hay una serie de redes de personas con intereses divergentes, que se reúnen por conveniencia pero con intereses que se enfrentan. Entonces aquí el poder actúa para resolver conflictos (Morgan, 1998).

Resumidamente, con esta somera revisión de las teorías sobre el poder en los diferentes autores que lo han tratado como un elemento importante en las relaciones de la organización, se puede decir que el tratamiento de este concepto ha sido más de tipo simplista y funcional. Es un análisis que no ha superado la forma en que Weber consideró el poder, como algo que se delega y se manifiesta a través de la burocracia empresarial y su jerarquización. Es aquí donde se debe recurrir a otras disciplinas y saberes, diferentes al análisis organizacional, como hasta ahora se ha mostrado, para buscar otros referentes conceptuales que nos abran otros caminos y permitan hacer mejores explicaciones de las dinámicas al interior de las organizaciones.

4. Michel Foucault: una perspectiva comprensiva del poder en las organizaciones

La somera revisión que se hizo de los diferentes autores que han enfrentado el poder y su ejercicio al interior de las organizaciones, muestra que todos ellos coinciden en algún sentido con Weber respecto a concebir el poder como instrumento. Esta concepción de poder-instrumento hace posible que se pueda comprender como un elemento que se gestiona, según las necesidades de los directivos de una organización. El poder se piensa como una función desde un punto de vista instrumental, al servicio de los dirigentes de la organización.

El poder tratado de esta manera se vuelve “universal”, es decir, se podrían generar manuales sobre el ejercicio del poder, aplicables a cualquier organización independiente de las características sociales, económicas, políticas, etc., en que se inscriban las organizaciones. “Universalización” del poder que implica tratarlo como una receta que se puede traer en cualquier momento para el ejercicio de las organizaciones. De ahí que se aluda a la delegación del poder en los diferentes niveles de la jerarquía burocrática de una organización.

El estudio del poder en la organización ha sido un análisis funcionalista y positivista, basado en las concepciones teóricas sobre el poder, planteadas por Max Weber, para quien de alguna manera el poder es un ejercicio de dominación, que se manifiesta a través de las jerarquías de la sociedad y obviamente de las organizaciones (administradores, gerentes, supervisores). “Es evidente que el concepto de Weber está permeado por la concepción que tiene de las personas al pretender que ellas sean dóciles, obedientes y disciplinadas” (Chaux, 2006, p. 22).

En este sentido, Foucault aporta nuevos elementos de análisis para entender el poder en las organizaciones. Su análisis sobre la relación del poder y la subjetividad plantea la influencia que el poder tiene sobre dichos individuos, en tanto su forma de comportamiento

está dada desde el ejercicio mismo de poder sobre ellos, es decir, el ejercicio del poder determina y a la vez es determinado por la subjetividad del individuo. Esta transformación tiene como condición que los sujetos sean libres, y se espera que en las nuevas estructuras organizacionales sean objeto de autocontrol, el cual permea el comportamiento de los individuos. La sanción social se impone sobre la represión.

Los trabajadores se auto-controlan (y disciplinan) individual y colectivamente, se desmovilizan como grupo enfrentado a la dirección, se reduce el conflicto y se expropia su conocimiento empírico mediante su participación en la gestión de la calidad. Se trasladan los dispositivos de control desde el exterior del individuo a su interior haciendo a cada uno responsable de su propio rendimiento, mediante la manipulación gerencial de la subjetividad de los trabajadores, fomentando una “individualidad auto-motivada” (Lahera, 2005, p. 427).

Se crea una vigilancia recíproca, solidaria, garantizando a los directivos de la organización un tipo de control, en el cual los trabajadores reproducen por sí mismos las imposiciones de poder, aplicándolas entre sí y convirtiéndose en el principio de su propio sometimiento. El poder se convierte en algo mucho más ligero, etéreo. La mirada panóptica ya ni siquiera necesita de un espacio que permita la vigilancia, sino que los trabajadores mismos ya tienen su propio autocontrol y disciplina en el centro de su propia subjetividad. Según Foucault (2000a) en la medida en que los trabajadores se auto-controlan, se vigilan y auto-disciplinan, el poder administrativo se transforma en silencioso e ilegible, y ya no es necesaria la presencia del supervisor porque cada cual se supervisa a sí mismo. Así el poder ha creado unos sujetos más flexibles, mucho más alineados con los fines de la organización, y ya la gerencia no tiene que disciplinar a sus empleados puesto que estos son ya tipos disciplinados.

En el caso de las organizaciones, los sujetos adquieren una mayor responsabilidad de acción y decisión. Knights y Willmott (2007) afirman:

Poder no reconocido de esta organización (capitalista) es que el proceso de trabajo reside en la constitución de la subjetividad de los trabajadores, de tal modo que los convierten en auto-disciplinados, y orienta su libertad hacia el interés en mantener las condiciones que garantizan la producción (p. 47).

La vigilancia se torna en una condición de posibilidad del sujeto mismo en la medida en que la interioriza y se auto-vigila. Interiorización y auto-vigilancia que vuelven al sujeto dócil y al servicio de los intereses de la organización. Las representaciones que el sujeto se hace de las estructuras del poder y de la organización cambian de acuerdo a esta auto-disciplina y auto-motivación. Las organizaciones contemporáneas cada vez utilizan medios más sofisticados puesto que los métodos de supervisión se refinan cada vez más, inclusive a través del uso de las tecnologías como son el correo electrónico, los teléfonos móviles, conexiones remotas a la red de la organización y, en sí, todos los soportes de *software* y

hardware que permiten que el trabajador esté en permanente contacto con la organización, independiente de su ubicación física. La supervisión se vuelve mucho más sutil e interiorizada. Se moldean sujetos dóciles y alineados con las estrategias planteadas por la dirección.

5. Conclusiones

En este artículo se realizó un recorrido teórico por Max Weber, pilar de la mayoría de las concepciones teóricas sobre el poder en las organizaciones. En dicho recorrido se concibe el poder como un legado de la autoridad, como algo que se hereda, que se utiliza y se transforma, de acuerdo a las necesidades de las organizaciones que lo soportan. Concepción instrumental del poder, que además lo convierte en “universal” como si fuese una fórmula pre-elaborada, que se puede aplicar en el ejercicio de cualquier organización, independientemente de su condición histórica y social donde se inscriba. Esta concepción del poder, casi como una sustancia, poder-instrumento, es un referente teórico que comparten en mayor o menor medida algunos de los autores citados en este estudio, en sus diferentes acercamientos sobre el poder en la organización.

Foucault al describir los diferentes dispositivos del poder, ejercicios, estrategias y mecanismos de este, ofrece una mirada diferente y aportante para enfrentar el análisis del poder en las organizaciones. Al hacer el sujeto producto del poder también lo es de sus mecanismos y dispositivos. El sujeto del siglo XVI cuya representación de autoridad estaba dada por el soberano, quien de forma absoluta ejercía su mandato y disciplinaba a través del descuartizamiento en la plaza pública como forma ejemplificante para todos sus súbditos, tiene una representación muy diferente a la de un sujeto del siglo XXI, donde la vigilancia como ejercicio del poder, ya no solamente se produce de manera externa sino que se interioriza, volviéndose cada sujeto vigilante de sí mismo y convirtiéndose la sanción social en un referente de creación de sujeto.

La auto-vigilancia y la auto-disciplina hacen sujetos dóciles, conformes, donde el ejercicio del poder, lejos de la violencia se vuelve etéreo, interiorizado. Por esto no es necesaria la imposición, ya que el poder se reproduce en el sujeto, determinando de esta manera una visión diferente de abordar el estudio del concepto de poder en las organizaciones. Al afirmar Foucault que el poder no solamente es de carácter reactivo, es decir, violencia, represión, imposición, sino que es activo y que en la interrelación de estas fuerzas se produce el sujeto y sus representaciones, evidencia una nueva alternativa de estudio de las organizaciones, de cómo la subjetividad irrumpe y sufre el embate de las relaciones de poder, y de cómo los sujetos reproducen las condiciones del poder de las cuales son objeto.

Referencias

- Aktouf, O. (2001). *La administración: entre tradición y renovación*. Cali: Ediciones Universidad del Valle.
- Ávila-Fuenmayor, F. (2007). El concepto de poder en Michel Foucault. *A Parte Rei*, (53), p. 14.
- Botero, D. (2001). *El poder de la filosofía y la filosofía del poder*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción: Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social.
- Carreón, J., Campos y Covarrubias, G. (2008). Las organizaciones: el poder y Michel Foucault. *Revista castellano-manchega de ciencias sociales*, (9), p. 147.
- Ceballos, G. (1994). *Foucault y el poder*. México: Ediciones Coyoacán.
- Chaux, C. E. (2006). *Una mirada a las relaciones de poder en las organizaciones con una perspectiva compleja*. Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional de Colombia sede Manizales – convenio Universidad del Tolima, Ibagué, Colombia.
- Deleuze, G. (1987). *Foucault*. Madrid: Paidós.
- Foucault, M. (1981). *Historia de la sexualidad*. México D.F.: Editorial Siglo XXI.
- Foucault, M. (1991). *Sujeto y poder*. Bogotá: Carpe Diem.
- Foucault, M. (1992). *Microfísica del poder*. Madrid: Las ediciones de la Piqueta.
- Foucault, M. (1999a). *La arqueología del saber*. Traducción al castellano por Aurelio Garzón del Camino. México: Siglo XXI.
- Foucault, M. (1999b). *Estrategias de poder*. Traducción al castellano por Fernando Álvarez Uría y Julia Varela. Argentina: Ediciones Paidós Ibérica S.A., Colección Obras Esenciales Vol. II.
- Foucault, M. (2000a). *Vigilar y Castigar*. Madrid: Siglo XXI.
- Foucault, M. (2000b). *Defender la sociedad*. Buenos Aires: Editorial Siglo XXI.
- Foucault, M. (2001a). *Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. Madrid: Alianza Editorial S.A. Primera edición con nueva introducción.

Foucault, M. (2001b). *Defender la sociedad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.

Foucault, M. (2002). La voluntad del saber. En: *La Historia de la Sexualidad* (pp. 12-194). Buenos Aires: Siglo veintiuno.

García, O. (2009). *El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones*. Estudios Gerenciales, (110), pp. 63-83.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1996). *Las organizaciones: comportamiento – estructuras – procesos*. Madrid: Irwin.

González, W. (2004). Foucault y las transformaciones antropológicas de la filosofía contemporánea. En: Poulain, J. y González, W. (Comp.) *Transformaciones contemporáneas de la filosofía* (pp. 83-121). Cali: Universidad del Valle, Universidad Vincennes Saint Denis. París VIII.

Ibarra, E. y Montaña, L. (1987). *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de las organizaciones*. México D.F.: Trillas.

Knights, D. y Willmott, H. (2007). Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales. En: Fernández, C. (Comp.) *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo veintiuno.

Lahera, A. (2005). Conquistando los corazones y las almas de los trabajadores: la participación de los trabajadores en la calidad total como nuevo dispositivo disciplinario. En: Castillo, J. (Comp.) *El trabajo recobrado: una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Madrid: Miño y Dávila.

Machado, R. (2001). Introducción. Para una genealogía del poder. En: Foucault, M. *Microfísica del poder*. Rio de Janeiro: Graal.

Martínez, R. (1984). *Sociedad, poder y empresa*. Buenos Aires: Ediciones Macchi.

Morgan, G. (1998). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.

Múnera, L. (2005). Poder (trayectorias teóricas de un concepto). *Colombia internacional*, (62), p. 34.

Perrow, C. (1991). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.

Pfeffer, J. (1993). *El poder en las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.

Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos de la teoría de la organización: problema y posibilidades*. México D.F: Oxford University Press.

- Revel, J. (2002). *Le vocabulaire de Foucault*. Paris: Ellipses.
- Roig, B. (1989). *Ética y poder en la empresa*. Barcelona: Universidad de Navarra.
- Rojas, C. (1995). *Foucault y el pensamiento contemporáneo*. Río Piedras: Editorial de la Universidad de Puerto Rico.
- Silveira, R. (2005). *Michel Foucault: poder e análise das organizacoes*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Smucker, J. (1998). La culture de la organisation comme idéologie de gestion: une analyse critique. En: g. Simmons (Eds.), *La Culture des Organisations* (pp. 39-68). Québec, Canada: Institut Québécois de Recherche sur la Culture.
- Schvarstein, L. y Etkin, J. (1988). *Identidad de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
- Torres, E. (2011). Los conceptos de apropiación y poder en la teoría económica de Max Weber. *Revista problemas del desarrollo*, (42), pp. 141-160.
- Weber, M. (1922). *Economía y sociedad, esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (1944). *Economía y sociedad. Teoría de la organización social*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (1977). *Estructuras de poder*. Nicaragua: Editorial la Pléyade.
- Yela, J., Hidalgo, C. (2010). El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones. *Cuadernos de Administración*, (44), pp. 57-70.