

**PODER Y ORGANIZACIONES: REFLEXIONES DESDE WEBER,
FOUCAULT, LUHMANN Y BOURDIEU**

**POWER AND ORGANIZATIONS: REFLECTIONS FROM WEBER,
FOUCAULT, LUHMANN AND BOURDIEU**

**PODER E ORGANIZAÇÕES: REFLEXÕES DE BOURDIEU WEBER,
FOUCAULT E LUHMANN**

ÁLVAREZ MARÍN_ Nelson

Magister en Relaciones Internacionales, Pontificia Universidad Javeriana.
Profesor de tiempo completo, Universidad Central. Email: nalvarezm@ucentral.
edu.co. Colombia.

Recibido: 28 de noviembre de 2018

Aprobado: 21 de julio de 2019

DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rtend.192001.115>

RESUMEN

Este artículo pretende mediante un análisis acerca del poder en las organizaciones empresariales, y partiendo de las posturas asumidas en este sentido por pensadores como Weber, Foucault, Luhmann, Bourdieu y algunos otros, dilucidar sobre ciertos aspectos concernientes a la conformación de algunas de las herramientas y elementos que acompañan la construcción y constitución del poder formal legalizado y jerarquizado, utilizando éste lo que se entiende por «sus verdades» para direccionar a los individuos condicionándolos hacia los fines de la organización. Asimismo, se estudia el poder informal legitimado y producto de las interrelaciones de las acciones de los individuos en la organización. Además, se observa la dinámica actual de transformación organizacional a partir de la comunicación y la información de un poder formal legalizado y menos coercitivo,

hacia un mayor poder informal legitimado, pero más creativo e innovador en las organizaciones.

Palabras clave: poder; organizaciones; poder formal; poder informal; comunicación.

JEL: L29; M10; M19; P12

ABSTRACT

This article aims through an analysis about the power in business organizations, and starting from the positions assumed in this regard by thinkers like Weber, Foucault, Luhmann, Bourdieu and some others, elucidate on certain aspects concerning the formation of some of the tools and elements that accompany the construction and constitution of legalized and hierarchized formal power, using what is understood by “their truths” to direct individuals conditioning them towards the ends of the organization. Likewise, the legitimized informal power and the product of the interrelations of the actions of the individuals in the organization are studied. In addition, we observe the current dynamics of organizational transformation from the communication and information of a legalized and less coercive formal power, towards a greater legitimized informal power, but more creative and innovative in organizations.

Keywords: power; organizations; formal power; informal power; communication.

JEL: L29; M10; M19; P12

RESUMO

Este artigo tem como objetivo através de uma análise do poder em organizações empresariais, e com base nas posições tomadas nesta matéria por pensadores como Weber, Foucault, Luhmann, Bourdieu e outros, para esclarecer certos aspectos relacionados com a criação de algumas das ferramentas e os elementos que acompanham a construção e estabelecimento do poder formal legalizado e hierárquica, e usar o que se entende por “suas verdades” para abordar a indivíduos condicionado-os em direção aos objetivos da organização. Da mesma forma, o poder informal legitimado e o produto das inter-relações das ações dos indivíduos na organização são estudados. Além disso, a atual dinâmica de transformação organizacional de comunicação e informação legalizado e menos poder formal coercitivo é observado para uma maior legitimada de poder informal, mas mais criativa e inovadora nas organizações.

Palavras-chave: poder; organizações; poder formal; poder informal; comunicação.
JEL: L29; M10; M19; P12

I. INTRODUCCIÓN

El propósito de este artículo consiste en comprender la estructura del poder y de sus relaciones e interacciones en las organizaciones. Para alcanzar estos objetivos se encuentra necesario en primera instancia dar una breve mirada a las posturas asumidas por destacados intelectuales con relación a la noción de poder, a fin de observar que tanto convergen estas dilucidaciones para dar después respuesta a algunos interrogantes acerca del poder dentro de las organizaciones.

En las empresas como organizaciones, su tipo de estructura orgánica de administración define la interacción de sus mecanismos de poder. Estas relaciones de poder se despliegan dentro de la organización en el plano de la estructura formal, entendida esta formalidad por un esquema de reglas legales, aceptadas por un acuerdo de voluntades por quienes componen la organización, y esto con el fin de que a ésta le sea posible gestionar sus actividades. Sin embargo, como se analizará luego, la organización también se despliega en el plano de la informalidad en donde el individuo y grupos colectivos tiene la capacidad de establecer relaciones de poder legitimadas, distintas estas relaciones a las establecidas en la estructura orgánica de la organización a través del poder legal.

Como se explica luego, los individuos dentro de las organizaciones y como sujetos actuantes enfrentan confrontaciones propias, subjetivas, que conducen a establecer relaciones cooperadas de poder con otros individuos o bien a resistirse a la influencia del poder de otros. En las relaciones que atañen a las políticas de la empresa, el sujeto, es participe del ejercicio de poder y reconoce los mecanismos de influencia encaminados a solicitarle obediencia, la cual se lleva a cabo en la organización mediante dispositivos legales que conducen a la utilización de mecanismos de coerción como lo son: la vigilancia, el control y algunas formas de sanción. Estos fenómenos complejos, desatan conflictos internos en la organización que confrontan a las estructuras de autoridad y dominación.

Las otras relaciones de poder de la organización conciernen a factores de orden externo, a la lucha por la participación de los mercados y la obtención de una

posición competitiva dentro del campo de los negocios, así como ha de ocuparse de otras formas de poder exógenas emanadas de la estructura del poder político del Estado y de la sociedad en general, que sin desconocer su importancia, no son el objeto de este estudio.

Explicado el propósito de concentrar la atención de este documento en examinar las relaciones de poder dentro de la organización empresarial, se precisa establecer algunos cuestionamientos orientadores encaminados a identificar las herramientas, elementos y mecanismos distintivos del poder, con la finalidad de dilucidar las relaciones de poder que se construyen y constituyen en la organización, estas formulaciones deben dar cuenta del discernimiento a lo largo de este artículo: ¿Cuáles son esas herramientas y elementos constitutivos de las relaciones de poder y mediante qué formas se manifiestan en la organización? Y, ¿de qué manera se construyen y constituyen las relaciones de poder en las organizaciones?

II. POSTURA DE WEBER CON RESPECTO AL PODER

¿Puede hablarse de una relación entre dominación y poder? Desde la postura de Weber, estos conceptos presentan una relación entre sí, más no en todos los casos, por ejemplo, cuando un individuo se ve doblegado bajo un dominio esclavista. En este caso particular el dominado carece de «libertad», por su situación este individuo no es capaz de realizar «actos libres¹». De ahí que, para Weber, el concepto de dominación implica por parte del dominado la capacidad de ejecutar actos libres (no puede el dominado estar privado de la libertad en tanto que se asume que éste no es un esclavo, en la sociedad moderna) puesto que la dominación es:

[...] un estado de cosas por el cual una voluntad manifiesta (“mandato”) del “dominador” o de los “dominadores” influye sobre los actos de otros (del “dominado” o de los “dominados”), de tal suerte que en un grado socialmente relevante estos actos tienen lugar como si los dominados hubieran adoptado por sí mismos y como máxima de su obrar el contenido del mandato (“obediencia”) (2002, p. 699).

¹ A de entenderse como acto libre la capacidad del individuo de acogerse voluntariamente (obedeciendo) a los dictámenes de la dominación o contrariamente puede resistirse (oponerse) a la dominación.

En cuanto a las estructuras de dominación racionales ya existentes en las sociedades modernas, así como de sus dinámicas, éstas determinan las acciones de los colectivos sociales, estableciendo de manera unidireccional su conducción hacia un propósito (fin). Por esto, en particular «[...]en las formas sociales económicamente más destacadas del pasado y del presente -en el régimen de gran propiedad, por una y en parte, la explotación industrial capitalista, por otra-, la existencia de la ‘dominación’ desempeña un papel decisivo» (Weber, 2002, p. 695). De esta manera, Weber, afirma que la dominación es un asunto relacionado con el poder.

En consecuencia, Weber, (2002), hace énfasis en tres aspectos relativos a la dominación, y donde cada uno de ellos se encuentra vinculado, en lo que él denomina «el tipo puro» de dominación, por una estructura sociológica diferente del organismo y de sus medios administrativos: la dominación legal, la dominación tradicional, y, la dominación carismática.

La dominación legal en la «empresa» se caracteriza por la selección y el nombramiento en toda la estructura jerárquica de todos los cargos administrativos. De modo que, la empresa en su totalidad o parcialmente, es regida por regulaciones externas, es heterónoma; pero, además, la empresa cuenta con varios directores, lo que la hace heterocéfala, y es ahí, en donde ésta implícita la autoridad. En consecuencia, puede considerarse que:

El tipo del que manda es el “superior”; su derecho al poder queda legitimado por la regla estatuida, dentro de una competencia objetiva cuya delimitación depende de la especialización con vistas a una adecuación objetiva a fines, conforme a las exigencias propias de la tarea específica, en lo que se refiere a la capacidad del funcionario. (Weber, 1958, p. 303).

Asimismo, el obedecer en la empresa se encuentra constituido por la jerarquía de cargos, el subordinado debe de obedecer al superior; no obstante, el subordinado tiene la posibilidad de manifestar inconformidad mediante la queja. Mantener la autoridad y el orden en la empresa, reposa en la disciplina impartida en la misma (Weber, 1958).

Al hablar de la empresa privada capitalista y de su heteronomía, Weber, (1958), indica que esto se debe a que su ordenamiento parcial (legal-jurídico) se

encuentra prescrito por el estado. En consonancia con el desarrollo histórico de la empresa capitalista unida al desarrollo del estado moderno, el sociólogo alemán manifiesta que: «La historia entera de la evolución del estado moderno corre paralela a la historia de los funcionarios y de la organización burocrática. Igualmente, todo el desarrollo del gran capitalismo moderno coincide con la creciente burocratización de la empresa económica. La preponderancia de las formas burocráticas aumenta por doquier» (Weber, 1958, p. 304).

En efecto, la empresa moderna se ordena y organiza a partir de regulaciones legales de dominación con arreglo a fines y adelantadas por sus cuadros administrativos. A este respecto Weber es enfático al enunciar que:

En todas las situaciones de dominación es decisivo, para la estabilidad continuada de la sumisión material de los sometidos, ante todo la existencia de hecho del cuadro administrativo y su gestión continuada, dirigida a la realización de los órdenes y a la coerción directa o indirecta de los que han de someterse a la dominación. Al aseguramiento de esta gestión realizadora de la dominación se le designa con el nombre de “organización” (Weber, 1958, p. 311).

En cuanto a la dominación tradicional la asocia Weber, (1958), en lo que él denomina su tipo más puro, a la dominación patriarcal; aquí quien ejecuta el poder es el «señor» y esa estructura administrativa está conformada por «servidores», es decir, los «dominados» o súbditos». En cuanto a la dominación carismática esta se caracteriza por el «caudillo» quien es el que ejerce el poder y de otra parte se encuentra el sometido, el «adepto» o «seguidor», quien sigue y obedece al caudillo por su carácter y cualidades personales, no por otros motivos relacionados con su posición o tradición en un cargo.

III. POSTURA DE FOUCAULT CON RESPECTO AL PODER

A continuación de manera breve se tratará con algunos cuestionamientos de Foucault en cuanto a: ¿Cómo se ejerce el poder? ¿En qué consiste la especificidad de las relaciones de poder? ¿Cómo debe analizarse la relación de poder?

Con relación a la pregunta ¿cómo se ejerce el poder? Foucault, clarifica lo siguiente: «“Cómo” no en el sentido de “¿cómo se manifiesta?” sino “¿cómo

se ejerce?» y ¿qué pasa cuando los individuos ejercen (como se dice) su poder sobre los otros?» (1988, p. 11).

Las relaciones y acciones de poder, según Foucault, entre parejas, individuos y grupos deben entenderse y distinguirse entre relaciones de poder, relaciones de comunicación y las capacidades objetivas (aprendizaje y subdivisiones del trabajo). La comunicación consiste en la transmisión de información a través de un lenguaje, un conjunto de signos u otros mecanismos, y es lógico que mediante un sistema de comunicación sea factible transmitir algunos efectos de poder, en tanto, la comunicación afecta a otros. Pero no todas las comunicaciones se pueden catalogar como relaciones de poder. Los tres tipos de relaciones arriba descritas, se traslapan entre sí, no son excluyentes entre sí, se utilizan y apoyan mutuamente, Foucault al respecto indica que:

Ello no quiere decir que se trate de tres dominios separados, ni que de un lado exista el campo de las cosas, de la técnica perfeccionada, del trabajo y de la transformación de lo real; por otro lado, el de los signos, la comunicación, la reciprocidad y la producción de significado, y finalmente, el de la dominación de los medios de coacción, de desigualdad y de la acción de los hombres sobre otros hombres (1988, p. 12).

La manifestación del poder mediante las relaciones de poder, relaciones de comunicación y de las capacidades objetivas, siempre se presentan mediante algún sistema de signos, más estas relaciones no son equilibradas ni constantes dentro de una sociedad, por el contrario, se presentan diversas formas, circunstancias y lugares específicos en donde se generan modelos interactuantes e interrelacionados donde operan sistemas comunicacionales y de capacidades objetivas reglamentados y regulados que conducen y ordenan los individuos que hacen parte específica de una organización, constituyendo un todo de capacidad-poder-comunicación.

En cuanto a la pregunta ¿En qué consiste la especificidad de las relaciones de poder? Foucault, (1988), comenta que el ejercicio del poder no solamente es una relación entre parejas o de grupos, es también una acción de poder de uno(s) sobre otro(s). Esta acción se presenta en una situación de posibilidades diversas dentro de una estructura consistente. Más, sin embargo, las acciones de los unos

sobre los otros no pueden ser de subyugación, es decir, la pérdida de la libertad. Por esto, para que exista una relación de poder, mediante la acción. esta debe ser articulada por dos elementos en donde «[...] “el otro” (aquel sobre el cual ésta se ejerce) sea totalmente reconocido y que se le mantenga hasta el final como un sujeto de acción y que se abra, frente a la relación de poder, todo un campo de respuestas, reacciones, efectos y posibles invenciones» (Foucault, 1988, p. 14). En este orden de ideas, Foucault, comprende que en el ejercicio del poder y de las acciones desencadenantes de éste, es posible que se ejerza la violencia o el consenso, al respecto señala que:

En sí mismo, el ejercicio del poder no es una violencia a veces oculta; tampoco es un consenso que, implícitamente, se proroga. Es un conjunto de acciones sobre acciones posibles; opera sobre el campo de posibilidad o se inscribe en el comportamiento de los sujetos actuantes: incita, induce, seduce, facilita o dificulta; amplía o limita, vuelve más o menos probable; de manera extrema, constriñe o prohíbe de modo absoluto; con todo, siempre es una manera de actuar sobre un sujeto actuante o sobre sujetos actuantes, en tanto que actúan o son susceptibles de actuar. Un conjunto de acciones sobre otras acciones (1988, p. 15).

Pero, además, Foucault, encuentra el término «conducta» apropiado para las relaciones de poder en tanto se es viable conducir a otros, llevarlos a comportarse dentro de un espacio de posibilidades más o menos abierto, es decir, gobernarlos. Este tipo de gobierno no se debe circunscribir a la sujeción de las instituciones políticas o económicas, ha de ir mucho más allá, a la posibilidad del gobierno (como término ampliado y más abarcador) entre los grupos de individuos, de las colectividades con esto:

Gobernar, en este sentido, es estructurar el posible campo de acción de los otros. El modo de relación propio del poder no debería buscarse entonces del lado de la violencia o de la lucha ni del lado del contrato o de la vinculación voluntaria (los cuales pueden ser, a lo más, instrumentos del poder), sino más bien del lado del modo de acción singular, ni belicoso ni jurídico, que es el gobierno (1988, p. 15).

Al mismo tiempo, Foucault, (1988), añade que el poder es posible ejercerlo solo sobre sujetos individuales o agrupados que tienen la condición de ser libres y confrontados en espacios donde pueden acontecer reacciones, comportamientos y conductas de diversa índole. Ahora en cuanto a la pregunta ¿Cómo debe

analizarse la relación de poder? Foucault, (1988), comenta que analizar la relación de poder dentro de las estructuras institucionales cerradas es posible, pero, tiene algunos inconvenientes como el que los mecanismos que utiliza se encaminan a asegurar la supervivencia de la institución, y esto, supone funciones reproductivas, en particular las relaciones de poder interinstitucionales. Además, cuando se estudian las relaciones de poder de las instituciones se corre el riesgo de buscar el origen y explicaciones de estas relaciones de poder, tanto en unas como en las otras instituciones, y es factible encontrar la relación del poder por el poder. Lo que implica que estas interrelaciones de poder institucional pueden privilegiar más a unas que a otras terminando estas relaciones de poder en unas particularidades funcionales dentro de la coerción y la ley. Entonces, el estudio de las relaciones de poder no puede circunscribirse solo al análisis de las instituciones en general, debe por el contrario de considerar a toda la estructura social. Es por esto que «[...] las relaciones de poder se encuentran profundamente arraigadas en el nexo social... vivir en una sociedad es vivir de modo tal que es posible que unos actúen sobre la acción de otros. Una sociedad “sin relaciones de poder” sólo puede ser una abstracción» (Foucault, 1988, p. 17).

IV. POSTURA DE LUHMANN CON RESPECTO AL PODER

Para comprender las instituciones, escudriñar y develar sus conocimientos y experiencias como estructuras sociales complejas en donde se ejecutan acciones de poder, Luhmann, se plantea los siguientes cuestionamientos para la construcción de una teoría del poder:

[...] si el poder tiene que ser un proceso causal ¿qué fundamentos no causales de causalidad existen? Si el poder es considerado como un intercambio ¿qué fundamentos no intercambiables existen para intercambiar? Si el poder es un juego entre oponentes ¿cuáles son los fundamentos del juego que no se pueden jugar? Esta técnica de hacer preguntas permite a la sociedad como una condición de la posibilidad del poder, y busca indirectamente una teoría del poder por medio de una teoría de la sociedad (2005, p, 4).

El poder es entendido por Luhmann, (2005), dentro de los sistemas sociales, que, a su vez, han de entenderse como sistemas complejos y esa naturaleza per se los hace conflictivos. Los agentes que integran los sistemas sociales se

constituyen mediante la comunicación y la selección para la acción que implica esa comunicación, estas acciones son por lo tanto diferentes. Y, en el caso del poder, existen dos agentes implicados Alter y Ego. El primero dispone de una serie de alternativas capaces de producir con respecto a su elección inseguridad o no en Ego. Y, Ego, por estar subordinado al poder de Alter, ha de tener la posibilidad y capacidad de disponer de otras posibles alternativas de acción diferentes de las de Alter, para posibilitar la acción o inacción de Alter en tanto Ego ha de crecer dentro de las posibilidades del aumento de su libertad como subordinado de Alter.

Lo anterior hace comprender que, Luhmann, (2005), distingue el poder, de la coerción, de la violencia y de la obligación, porque, al coartarse a los individuos y conducir sus acciones a través de la obligación y de la violencia, estas acciones demuestran incapacidad en la ejecución del poder. El poder observado desde Luhmann, ha de entenderse como un medio de comunicación simbólico generalizado, y con la posibilidad de limitar la selección y voluntad del otro, pero no de doblegarla.

Por esto mismo, en las sociedades modernas es admisible entender que: «La vida social cotidiana está determinada en un grado mucho mayor por el poder normalizado, es decir, el poder legal, que por el ejercicio brutal y egoísta del poder» (Luhmann, 1998, p. 25). El uso de la brutalidad en el ejercicio del poder solo se concibe en las sociedades antiguas con formas de pensamiento estrecho y medios de comunicación poco diversificados.

Para lo que interesa en este trabajo se termina por describir en esta sección, la importancia que destaca Luhmann con respecto a la creación de cadenas de acción en donde interactúa el poder, pasando a continuación a describir algunas consideraciones de este autor acerca del poder organizado.

La conformación de cadenas de acción indica, Luhmann, (1998), se constituyen en la posibilidad de que A influya sobre B, pero a la vez B lo haga sobre C y de manera sucesiva hasta encontrar un último que no influye sobre ninguno. Además, las cadenas de acción se manifiestan en diferentes ámbitos de los sistemas sociales, como el económico, político y organizacional entre muchos otros. La formación de cadenas de acción implica la creación de intereses y, a

su vez, la conformación de combinaciones de la cadena de acción que conduce a la creación de otras, mediante la selección. Cuando un sistema está bien definido en sus fronteras, esto le permite ser reflexivo, en el caso particular de las organizaciones, la cadena de acción logra ser reflexiva, cuando le es posible operar sobre sí misma. Esto permite a quien detenta el poder también ser afectado por quien está subordinado al poder, por lo tanto, se presenta la posibilidad de una reciprocidad del poder, de un poder extendido, de ahí que:

Una característica estructural probable del poder extendido en forma de cadena, es crear poder que fluye en forma contraria, ya que el poder del sistema excede la capacidad de selección potencial de un sólo portador de poder y la capacidad de los eslabones medios para intervenirles sirve como una fuente de poder personal. De este modo, los códigos del poder se dividen en *formales* e *informales*, y la mayor aglomeración de poderes formales e informales se encontrará en puntos claves bajo la cima misma (2005, p. 59).

Luhmann, (2005), aduce que al razonar el poder como un universal social, la teoría del poder ha de tener un sistema de referencia: la sociedad. Pero, cuando se analizan los subsistemas político y legal, estos alteran la sociedad en tanto son diferentes y de por sí afectan todos los subsistemas que en ella subyacen, y de esta manera la sociedad también evoluciona. Más, sin embargo, al estudiar las funciones y estructura de un código del poder simbólicamente generalizado, dadas las particularidades de sus problemas, no es posible abordarlos desde el sistema de referencia: la sociedad, por lo tanto,

[...] esto se aplica a la formación de cadenas de poder largas en las que, sin embargo, se pueden controlar la consistencia temática, a la creación de contrapoder en estas cadenas y a los problemas que ya hemos mencionado, concernientes al potencial para el procesamiento de la información y a las limitaciones sobre la toma racional de decisiones. Un trato adecuado de estos asuntos demanda un cambio en el sistema de referencia, un análisis que incluiría las condiciones estructurales especiales en los sistemas sociales organizados (Luhmann, 2005, pp. 137-138).

Luego, Luhmann, (2005), indica que, el código societal de los medios como tal muestra la existencia de un sistema distinto, que es la organización. La organización es contingente, pues, los miembros integrantes de ésta pueden entrar o abandonar la organización y, además, desarrollar distintos tipos de roles

dentro de ésta. Pero, a la vez, la organización contiene normas que también son contingentes y cambian en consonancia con las situaciones que aparecen con respecto a sus miembros, por esto: «Los sistemas de organización siempre se forman si se da por sentado que se puede tomar una decisión sobre el hecho de incorporarse o abandonar el sistema y si se pueden desarrollar reglas para tomar esta decisión» (Luhmann, 2005, p. 138).

Los elementos propios que constituyen el trabajo organizado, entre ellos el capital, instituyen las organizaciones, es por esto que:

[...] las organizaciones formadas con capital (basadas en una división de propiedad/ no propiedad) definen las condiciones para la incorporación y el abandono y para el sometimiento a los poderes directivos y, de este modo, constituyen el poder autónomo. Esto se aplica tanto al Estado como a las burocracias privadas (Luhmann, 2005, p. 144).

Seguidamente, Luhmann, (2005), indica que la organización la conforma el poder organizacional y el poder personal, asimismo, discierne sobre el poder del superior y sus alcances, así como la situación del subalterno y su capacidad para obtener poder. Al respecto explica el sociólogo que: «El poder organizacional se relaciona con los miembros como un todo, el poder personal con el modo en que aparece un empleo que se ocupa o se desea» (Luhmann, 2005, p. 146). Algunos de estos análisis cabrán más adelante cuando se trate el desarrollo del poder en la organización.

V. POSTURA DE BOURDIEU CON RESPECTO AL PODER

Bourdieu, (2000), indica que las diferentes clases sociales están inmersas e implicadas en una «lucha simbólica» para imponer de acuerdo a sus intereses particulares –poder simbólico–, un tipo de mundo social, partiendo de unos campos de posiciones ideológicas variadas capaces de intervenir y reproducir el campo de las posiciones sociales:

[...] en un estado del campo en el que se ve el poder por todas partes, como en otros tiempos se rechazaba reconocerlo allí donde salta a los ojos, no es útil recordar –sin hacer jamás, como otra manera de disolverlo, una suerte de “círculo cuyo centro

está en todas partes y en ninguna parte”, que es necesario saber descubrirlo allí donde menos se ofrece a la vista, allí donde está más perfectamente desconocido, por tanto reconocido: el poder simbólico es, en efecto, ese poder invisible que no puede ejercerse sino con la complicidad de los que no quieren saber que lo sufren o que lo ejercen (Bourdieu, 2000, p.66).

Por ende, Bourdieu, (2000), plantea que los sistemas simbólicos contienen instrumentos de comunicación y de conocimiento estructurados a través de los cuales, el poder simbólico construye la realidad: el mundo social. En este sentido el sociólogo indica que:

Los símbolos son los instrumentos por excelencia de la “integración social”: en cuanto que instrumentos de conocimiento y de comunicación ... hacen posible el *consenso* sobre el sentido del mundo social, que contribuye fundamentalmente a la reproducción del orden social: la integración “lógica” es la condición de la integración “moral” (pp. 67-68).

En el mundo social coexiste la producción simbólica que, cuyos instrumentos, hacen referencia a los intereses particulares propios de las clases dominantes. Estas clases dominantes utilizan las ideologías para sus intereses particulares y buscan presentarlas como universales comunes al colectivo social. Por esto, la cultura dominante a través de la comunicación permite a la clase que domina un nivel de diferenciación de los dominados; además, de establecer distinciones entre clases mediante la legalización el establecimiento jerarquías conducentes a hacer primar esas distinciones entre clases (Bourdieu, 2000). Por lo tanto, se ha de comprender que las relaciones de comunicación no siempre se pueden señalar como relaciones de poder dependientes del poder material o simbólico acumulado por las instituciones o los agentes comprometidos en esas interrelaciones, pero si se puede decir que:

En cuanto instrumentos estructurados y estructurantes de comunicación y de conocimiento, los “los sistemas simbólicos” cumplen su función de instrumentos o de imposición de legitimación de la dominación que contribuyen a asegurar la dominación de una clase sobre otra (violencia simbólica) aportando el refuerzo de su propia fuerza a las relaciones de fuerza que las fundan, y contribuyendo así, según la expresión de Weber, a la “domesticación de los dominados” (Bourdieu, 2000, pp. 68-69).

La consecuencia ideológica de la dominación se sustenta en imponer sistemas de clasificación políticos legitimados, ordenados y jerarquizados en donde sus relaciones de fuerza como sistemas simbólicos (religiosos, filosóficos y jurídicos entre otros), se muestran como una forma irreconocible de relaciones de sentido en el mundo social (Bourdieu, 2000). En concordancia, Bourdieu, indica a su vez que:

El poder simbólico como poder de constituir lo dado por la enunciación, de hacer ver y de hacer creer, de confirmar o de transformar la visión del mundo, por lo tanto, el mundo; poder casi mágico que permite obtener el equivalente de lo que es obtenido por la fuerza (física o económica), gracias al efecto específico de movilización, no se ejerce sino él es *reconocido*, es decir, desconocido como arbitrario. Esto significa que el poder simbólico no reside en los “sistemas simbólicos” bajo la firma de una “*illocutionary force*”, sino que se define en y por una relación determinada entre los que ejercen el poder y los que los sufren, es decir, en la estructura misma del campo donde se produce y se reproduce la *creencia* (2000, p. 71-72).

Estas posiciones adoptadas por los autores aquí expuestos, permiten soportar y abordar a continuación las consideraciones referentes a manera como pueden construirse las relaciones de poder mediante la identificación de herramientas y elementos pertenecientes a él, así como de ayudar a identificar la complejidad creada por las interrelaciones y las acciones producto del detentar el poder en las organizaciones.

VI. HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS COMPONENTES DEL PODER LAS ORGANIZACIONES

Antes de avanzar en la búsqueda de las herramientas y los elementos que hacen posible la construcción de las relaciones de poder en las organizaciones es pertinente entender de manera sucinta en primera instancia lo que se entiende por poder y organizaciones.

En la sección anterior se plantearon varios conceptos sobre lo que se entiende por poder, y se describen las posturas al respecto de Weber, Foucault, Luhmann y Bourdieu, estos autores tienen de alguna manera una convergencia con relación al término poder. Así, desde estas posturas puede comprenderse que, el poder se

ejerce entre los hombres y en la sociedad, el poder es simbólico y se encuentra en todas partes, el poder implica acciones comunicacionales de dominación de unos hombres para con otros; pero, para que haya una ejecución, una acción de poder por parte de quien ejerce el poder, los sujetos a éste no deben ser doblegados o esclavizados (a pesar de que ese poder se ejerza a través de la coerción y muchas veces mediante el uso de la violencia), por el contrario, los sujetos deben tener la posibilidad –la libertad de responder a las acciones del poder, es decir, de resistir. Acorde con lo planteado, Castells, (2009), observa que:

El poder es la capacidad relacional que permite a un actor social influir de forma asimétrica en las decisiones de otros actores sociales de modo que se favorezcan la voluntad, los intereses y los valores del actor que tiene el poder. El poder se ejerce mediante la coacción (o la posibilidad de ejercerla) y/o mediante la construcción de significado partiendo de los discursos a través de los cuales los actores sociales guían sus acciones (Castells, 2009, p. 33).

Esta definición de Castells, acerca del poder es similar en diversos autores, en donde se define el poder como la capacidad de un individuo o grupo de incidir sobre la voluntad de otros y de alterar sus conductas en beneficio de quien(es) detentan el poder. Por ende, el poder se entiende como asimétrico y desigual.

En consecuencia, las organizaciones modernas son una esfera donde se ejercen las relaciones de poder en tanto las organizaciones se entienden como parte constituyente y componente de los sistemas sociales contemporáneos, basados éstos en el conocimiento, la comunicación, la tecnología y la información; además, ha de decirse que las organizaciones, son teleológicas ya que sus actividades se orientan al cumplimiento de fines. Por consiguiente, dichas actividades se estructuran y coordinan en un proceso transformador, jerarquizado y con la capacidad de generar valor y de comunicarlo tanto a nivel interno como externo. Empero, al tenerse en cuenta la composición de la organización como esencia social, esto hace que la organización encierre una estructura con juegos de poder y conflictos, en donde diversos actores entran en pugna para alcanzar intereses y objetivos múltiples.

En este aparte se pretende dar respuesta a cuestiones relacionados con el poder y la manera como fluyen estas relaciones, así como, describir las herramientas y elementos que le son propios. Por tanto, se precisa formular el siguiente

cuestionamiento orientador: ¿Cuáles son esas herramientas y elementos constitutivos de las relaciones de poder y mediante qué formas se manifiestan en la organización?

La siguiente disertación intenta en primera instancia describir las herramientas y elementos que constituyen el poder en la organización, la última parte se destina a entender cómo operan las relaciones de poder en la organización, apoyándose en las posturas de los autores seleccionados y mencionados en la sección anterior, como de otros estudiosos que complementan mucho más estos razonamientos.

El economista Galbraith, (2013), habla de tres instrumentos del poder: el poder condigno; el poder compensatorio; y el poder condicionado. El poder condigno es un instrumento coercitivo, obliga a quien está sujeto del poder a obedecer o en su defecto a ser castigado. Por el contrario, el instrumento del poder compensatorio basa su capacidad para la sumisión de quien se encuentra sujeto al poder en la recompensa. La característica común de los instrumentos de éstos dos tipos de poder, radica en que quien es sometido (por castigo, coerción o por recompensa), se encuentra consciente de su sumisión. En cuanto al poder condicionado, este se ejerce modificando la creencia, mediante elementos como la educación, la persuasión o el compromiso social. Este instrumento de poder parece natural, ecuánime y razonable y sus elementos modificantes son aceptados por la propia voluntad del individuo, la sumisión parece oculta. Galbraith, (2013), considera que este instrumento de poder – el condicionamiento y sus elementos constitutivos son los más aceptados en la sociedad moderna a diferencia del poder condigno y de recompensa. Esa posible sumisión oculta de la que habla Galbraith, Ibarra y Montaña, (1987), también buscan en este orden descubrir los intereses velados en el estudio del poder en las organizaciones cuando en estas «se oculta la explotación del trabajo al legitimarla y proponer medios para su ejercicio más eficiente» (p. 32).

Las tres fuentes de poder que integran los tres instrumentos del poder ya mencionados son para Galbraith, (2013): la personalidad, la propiedad y la organización. Actualmente la personalidad como fuente de poder se asocia con el instrumento de poder condicionado; la propiedad (medios económicos para comprar sumisión) se asocia al instrumento de poder compensatorio; y, por último, la organización que es la forma de poder más sofisticada y sustancial de la sociedad moderna, está relacionada con el instrumento de poder condicionado.

Sin embargo, las fuentes de poder relacionados con la personalidad y la propiedad no se excluyen del ejercicio del poder de la organización.

Por su parte, Foucault, (2000), en su obra, *Vigilar y castigar*, expresa que existen dos dispositivos del poder: la disciplina y la vigilancia. El concepto de dispositivo a de comprenderse como una relación del saber/poder articulada como una red no excluyente en la que, el teórico social, inscribe las instituciones como: el cuartel, el hospital, la escuela, la fábrica y la cárcel entre otras.

Igualmente, en lo relacionado con la disciplina, Foucault, (2000), realiza un estudio histórico y minucioso de la forma como se va gestando la disciplina como herramienta de ordenamiento y de poder. El disciplinar el cuerpo del hombre con exigencias detalladas, permite el control y su utilización, en el caso de la organización empresarial, se busca que el individuo disciplinado en el detalle alcance la mayor eficiencia y productividad; de ahí, entonces que: «A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, es a lo que se puede llamar las “disciplinas”» (p. 141).

Se puede decir que, las organizaciones se apropian de alguna manera de los cuerpos de los individuos, se valen de sus «propias verdades» para alcanzar sus fines. Esto implica pensar que:

La verdad es de este mundo; está producida aquí gracias a múltiples imposiciones. Tiene aquí efectos reglamentados de poder. Cada sociedad tiene su régimen de verdad, su «política general de la verdad»: es decir, los tipos de discursos que ella acoge y hace funcionar como verdaderos; los mecanismos y las instancias que permiten distinguir los enunciados verdaderos o falsos, la manera de sancionar unos y otros; las técnicas y los procedimientos que son valorizados para la obtención de la verdad; el estatuto de aquellos encargados de decir qué es lo que funciona como verdadero (Foucault, 1979, p.187).

Estas «verdades», que en los planteamientos foucaultianos, son encargados de la producción de sujetos y subjetividades, se encargan a su vez de operar sobre los cuerpos de los individuos, y en las organizaciones, el poder ejercido desde la construcción de ciertos tipos de verdades, maniobra en función del proceso

económico y las relaciones de producción capitalista (alcanzar mejores niveles de productividad) logrando a través de la disciplina construir:

[...] cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos “dóciles”. La disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia). En una palabra: disocia el poder del cuerpo; de una parte, hace de este poder una “aptitud”, una “capacidad” que trata de aumentar, y cambia por otra parte la energía, la potencia que de ello podría resultar, y la convierte en una relación de sujeción estricta. (Foucault, 2000, p.142).

Por lo tanto, la modernidad y la industrialización, traen consigo la disciplina y el control. Estos dispositivos permiten una relación de sujeción del cuerpo con relación a fines productivos en la organización y encaminados a la domesticación del dominado como dice Weber, y según lo manifiesta Aguilera, (2010), entender «[...] el cuerpo del hombre-máquina carente de discurso, vacío de subjetividad, que permite ser manipulado, modelado, inserto en dispositivos sin ofrecer ningún tipo de resistencia» (p. 33).

Lo antes expuesto por Foucault y Aguilera, puede relacionarse con el instrumento de poder condicionante propuesto atrás por Galbraith, en tanto aquí se ejerce el poder para modificar la conducta del individuo (afectar sus creencias), manipularlo. En este caso la disociación del poder del cuerpo es dirigida a fines mediante el direccionamiento del cuerpo en procura del aumento de las aptitudes y capacidades, que operan como modificantes en los individuos y que son de algún modo aceptados de manera voluntaria; pero allí, permanece implícita una relación de sumisión oculta o de sujeción estricta a los mecanismos de poder imperantes.

En concordancia, ha de manifestarse como lo enuncian, Hardt y Negri, (2002), que: «El poder se ejerce ahora a través de maquinarias que organizan directamente los cerebros y los cuerpos con el propósito de llevarlos a un estado autónomo de alienación, de enajenación del sentido de la vida y del deseo de creatividad» (p. 38).

En lo conexo a la vigilancia como el dispositivo complementario de la disciplina, Foucault, (2000), hace referencia a una vigilancia jerárquica, continua y funcional, en donde existe una capilaridad múltiple, automática y anónima del poder disciplinario que funciona sistemáticamente, y en la organización

quien funge como director en el esquema funcional corporativo, el poder en sí no lo posee ni lo transfiere como propiedad, pues, toda la organización es la que produce el poder y lo distribuye a los individuos confinados en un espacio. Involucrando a, Luhmann, (2006), en lo relativo a la constitución de jerarquías y de la concentración del poder en las organizaciones, él dice que:

[...] la organización prefiere y realiza una jerarquía de casilla-en-casilla. Por otro, se forman simultáneamente con ello cadenas de mando —jerarquías en un sentido muy distinto. Las cadenas garantizan decidir conflictos formalmente, mientras que la diferenciación casilla-en-casilla garantiza que todo el sistema sea accesible. Como hoy día se sabe, esta estructura no conduce necesariamente a la concentración de poder en la cima, y las teorías modernas sobre el liderazgo en las organizaciones describen como hay que moverse —a pesar de ello— para lograr algo (p. 662).

En consonancia con lo expresado, Foucault, habla de un poder discreto disperso por toda la organización, en los distintos espacios que la conforman, en donde se presenta una heterarquía, puesto que, aquel quien controla y observa, es también controlado y observado; además, los sometidos son visibilizados de manera permanente, esto hace que el poder se torne invisible. Por esto, el que se encarga de vigilar, es también mantenido en su propio sometimiento. En la representación del panóptico foucaultiano, esta estructura permite mantener vigilados a los individuos en espacios limitados, por ello:

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 puede utilizar en los hospitales, los talleres, las escuelas, y prisiones. Siempre que se trate de una multiplicidad de individuos a los que haya que imponer una tarea o una conducta, podrá ser utilizado el esquema panóptico (Foucault, 2000, p. 209).

Pero, Foucault, (1979), indica que el cuerpo social y dentro de él, las organizaciones, no todo lo relacionado con el poder tiene que estar encaminado a la represión, por el contrario, y sin que esto sea una refutación:

Lo que hace que el poder agarre, que se le acepte, es simplemente que no pesa solamente como una fuerza que dice no, sino que de hecho la atraviesa, produce cosas, induce placer, forma saber, produce discursos; es preciso considerarlo como

una red productiva que atraviesa todo el cuerpo social más que como una instancia negativa que tiene como función reprimir (p. 182).

Otra herramienta del poder ha de encontrarse en la comunicación, como el medio de interrelación sistémica de los elementos conformantes tanto de un sistema social como de la organización, y es así como: «[...] la comunicación permite la concepción de un sistema social, esto acontece de la misma manera en la organización por ser esta un subsistema social» (Álvarez, 2018, p. 152). Y, según lo expresa, Luhmann, (1998), un sistema social y dentro de él, la organización en tanto subsistema social, única y solo a través de «[...] la ayuda del concepto de comunicación puede constituirse un sistema social como sistema autopiético: es decir, como un sistema consciente sólo de elementos, (a saber, comunicaciones) que el mismo produce y reproduce a través del entrelazamiento de estos elementos precisamente (esto es, por medio de la comunicación)» (p. 39). De modo que, la interacción comunicacional interna en la organización, posee los elementos necesarios para reproducir sus propias condiciones (además, de permitir un vínculo externo a través de sus fronteras *-borders-* con el entorno), y es así como, el poder, (Luhmann, 2005), se considera como cualquier otra forma o medio de comunicación capaz en la organización de restringir la posibilidad de selecciones del otro, es decir, tiene la posibilidad de sujeción.

La comunicación logra la sujeción de quien(es) son sujetos del poder, debido a que, el poder se consigue mediante el control de la comunicación y de la información, así lo enuncia, Castells, (2009), sea que se hable de una comunicación por parte de un «macro-poder», el del Estado, o en su defecto, de un «micro-poder» el de las organizaciones. De modo que el: «Poder es algo más que comunicación, y comunicación es algo más que poder. Pero el poder depende del control de la comunicación, al igual que el contrapoder depende de romper dicho control» (Castells, 2009, p. 23).

Como se advertía cuando se estudiaba arriba la postura de Bourdieu, (2000), los sistemas simbólicos en una sociedad, cuentan con unos instrumentos de poder estructurados y estructurantes tanto de comunicación como de conocimiento, que cumplen una misión en la sociedad de dominación de una clase sobre otra, mediante relaciones de fuerza de legitimización, y según Bourdieu, ese poder simbólico no radica en una «fuerza ilocucionaria» en donde «[...] las condiciones

para que un acto ilocucionario se realice consiste en que se emita una locución que haga perfectamente claro lo que quiere decirse. Pero obsérvese también que es perfectamente posible hacer clara qué fuerza tiene una emisión y con todo no lograr realizar el acto puesto en perspectiva por la fuerza» (Valdés, 1978, p. 114). Por tanto, el poder simbólico es definido por unos determinantes de los actores que ejercen el poder y los que están sujetos a él, en el campo en el que se producen y se reproducen las verdades, las creencias, asignadas en el campo por la emisión clara de locución y la fuerza determinante que ésta contiene.

Visto lo antes planteado desde la postura de Luhmann, (2005), el poder restringe la selección de posibilidades de los sometidos al poder y a las verdades o creencias impuestas por quienes detentan el poder. Ultimando acerca de la comunicación como instrumento del poder, Lazzarotto, (2008), presenta algunos ejemplos pertinentes para ilustrar como mediante la comunicación y la acción de ejecución del poder y quien está sujeto a ésta, pierde su capacidad de selección con respecto a Alter (quien ejerce el poder sobre Ego), es así como:

El poder actúa como un medio de comunicación que permite alterar una selección de ego para someterlo a esa selección, excluyendo otras alternativas. Alguien que se presenta como “ecologista” ya somete a los demás a la alternativa entre asumir como ecologista o como contaminante. Alguien puede simplemente preguntar si los demás están en contra o en favor del aborto. Y esa alternativa ya somete a los demás a la selectividad de la pregunta, que ya no puede ser respondida sin asumir una de las alternativas como premisa para la continuidad de la comunicación² (p. 166).

Luego, quien está sujeto al poder, mediante el manejo (o manipulación) de la comunicación por parte de quien detenta el poder, no le resta sino obedecer o en su defecto desobedecer, a sabiendas de lo que ésta decisión puede acaecerle.

VII. CONSTRUCCIÓN Y CONSTITUCIÓN DE LAS RELACIONES DE PODER EN LAS ORGANIZACIONES

Hasta aquí, se han presentado y descrito algunas de las herramientas y elementos que constituyen el poder en la organización, el paso a seguir es intentar dar respuesta al siguiente cuestionamiento orientador: ¿De qué manera se construyen y constituyen

² Traducción del autor.

las relaciones de poder en las organizaciones? Para dar la respuesta a esta pregunta se precisa seleccionar algunos de los presupuestos de los autores antes estudiados.

Las organizaciones para funcionar requieren de estructuras, jerarquías, y de acuerdo con Weber, (1958), aquel que detenta un cargo de dirección en una estructura organizacional formal, tiene un derecho al poder que está legitimado, reglamentado en función a unas competencias, especializaciones, que le permiten a quien funge como superior establecer unos propósitos buscando unos fines. No obstante, se puede establecer que la organización cuenta en su interior con una estructura heterocéfala en cuanto al número de directores que esta pueda tener (dependiendo de su tamaño), de modo que, la autoridad se distribuye a través de toda la organización y de quienes allí mandan.

La dominación legal en la «empresa» se caracteriza por la selección y el nombramiento en toda la estructura jerárquica de todos los cargos y de las partes que la integran. La empresa en su totalidad o parcialmente, es regida por regulaciones externas como internas, por lo que se le considera heterónoma; pero, además, la empresa cuenta con varios directores, lo que la hace heterocéfala, y es ahí, en donde ésta implícita la autoridad; de modo tal que se está frente a un tipo de construcción y constitución legales, es decir, formales de las relaciones de poder en la organización.

Sin duda y concordando con el planteamiento anterior, en la organización la autoridad constituye el poder institucionalizado, legalizado, de ahí que, las relaciones organizacionales y de la sociedad en general, han de reposar en un tipo de dominación reconocida como legítima. Para Weber, (1958), el poder emanado en las organizaciones, se vincula de forma estrecha con las relaciones de autoridad y legitimidad de la persona (el carisma) quien ejerce el poder, no sólo de su investidura o cargo (entendiendo que el cargo o status jerárquico posibilita el uso del poder, en tanto está legalizado). Se instituye entonces una figura de dominación y poder sobre quienes están sujetos a la autoridad y el poder. No ha de olvidarse que las relaciones de poder en las organizaciones según, Weber, (2002), están soportadas en la legitimidad racional de leyes y reglas legitimadas.

En este punto de la discusión se comprende que, para Weber, (2002), el poder está institucionalizado, legalizado, lo que permite que, en la organización, el

comportamiento de cada individuo se manifieste desde dos procederes: «[...] uno es la asimilación de las normas administrativas a su interior que se aceptan como válidas para la realización de la acción colectiva; y el otro tiene que ver, precisamente, con la personificación de la autoridad» (Cruz, 2006, p. 66). La asimilación de las reglas administrativas por parte de quienes integran la organización conduce y garantiza un «funcionamiento ordenado» por parte de los miembros integrantes, para intentar alcanzar los objetivos (fines) propuestos por la organización. Sin embargo, Cruz, (2013), indica que: «Esta estructura formal predispone a los actores al cumplimiento de ciertas funciones, pero no garantiza plenamente su adecuado funcionamiento, pues éste se encuentra condicionado a la realización concreta de las tareas» (p. 42).

En consecuencia, se considera importante entender que la legalidad tiene su diferencia con la legitimidad, y en la organización estos son condicionantes del comportamiento y la conducta de los individuos. Así, Cruz, (2013), explica que la legalidad

[...] se sustenta en las normas establecidas por la organización que permiten orientar el trabajo conjunto dispuesto por la estructura orgánica a través de la estructura jerárquica, líneas de mando, división funcional y una serie de reglas, ordenamientos y procedimientos que condicionan el actuar de los individuos dentro de las organizaciones; en tanto la legitimidad, a diferencia de la legalidad, carece de un aparato de dominación: su principal sustento es el acuerdo intersubjetivo de los individuos que aspira a una validación constante de las acciones, mediante el juicio racional, informado y voluntario de los actores que participan en un ámbito de funcionamiento establecido. Mientras la legalidad dispone de un sistema de control jerárquico, la legitimación funge como un ámbito de justificación funcional sin una jerarquía formal establecida (p. 42).

Conformemente, ha de entenderse que la legalidad mediante su soporte en un sistema normativo y de control permite la gestación, construcción y constitución de la estructura orgánica de la organización formal, pero las relaciones interpersonales en el campo de la organización no son necesariamente formales. Retrotrayendo a Luhmann, (2005), la organización por lo tanto construye para sus relaciones de poder códigos formales e informales y estos poderes en su mayoría se han de encontrar en sitios claves por debajo de la cúspide administrativa de la organización.

Luego, las relaciones interpersonales dentro de la organización son un juego de poderes que no solo se construyen y sustentan en los códigos formales, legales que conducen racionalmente el comportamiento de los sujetos involucrados en la organización hacia fines meramente lucrativos; contrario a esta posición, los sujetos sociales, tanto individual como colectivamente entran en un campo de juego de intereses que conducen a acciones intersubjetivas informales, diferentes a las acciones procedentes del código formal legal e imperante en la organización empresarial. De manera que estos sujetos en la organización, construyen su realidad mediante la percepción de sus estructuras prácticas y de sus propios valores e intereses. En este juego de relaciones dentro de la organización los individuos, como lo dice Bourdieu:

No son como sujetos frente a un objeto (o, menos aún, frente a un problema) que estaría constituido como tal por un acto intelectual de conocimiento; están, como se dice, *metidos de lleno en su quehacer* (que también se podría escribir *que hacer*): están presentes en *lo por venir*, en lo por hacer, el quehacer (*pragma*, en griego), correlato inmediato de la práctica (*praxis*) que no se plantea como objeto de pensamiento, como posible mira en un proyecto, sino que está inscrito en el presente del juego (1997, p.145).

Conforme y de acuerdo con Cruz, (2013), en la organización, las acciones concretas de los individuos son prácticas y no necesariamente se corresponden con la estructura orgánica formal y de control diseñada para coordinar las acciones de los sujetos, por el contrario, las acciones serán producto de las interrelaciones de los individuos en su quehacer cotidiano, en su *praxis*, permitiendo así una legitimidad de estas prácticas que «[...] ya no sólo responden a lo establecido por la estructura formal, sino que se extiende a una dinámica propia de funcionamiento de los individuos, que generan un tipo de conducta colectiva al margen de los elementos coactivos de dominio dispuestos por la dominación formal» (Cruz, 2013, p. 41).

Se ha razonado que el poder dentro de las organizaciones se puede construir y constituir para que se ejerza, a partir de las herramientas y elementos de control legal establecidos en la composición orgánica de la empresa. Con todo, se comprende además que, la construcción y constitución del poder en la organización, es producto de las acciones desprendidas de la interrelación de los individuos

dentro del espacio organización que no atañe directamente a las reglas y normalizaciones de control formal.

Ultimando estas reflexiones sobre la construcción y constitución del poder en las organizaciones, la intención siguiente conduce a relacionar algunas de las posturas atrás estudiadas de Foucault y Bourdieu, acerca de una viable construcción y constitución del poder en la organización, desde una visión menos categórica en tanto al posible uso de herramientas del poder observadas desde la organización como: el ímpetu de la lucha o de la vinculación voluntaria o del contrato.

De acuerdo con Bourdieu, (2000), se hace evidente que el poder en la organización se encuentra en todas partes, está diseminado a lo largo y ancho de la estructura orgánica organizacional, se representa por el poder simbólico, es ese poder invisible, que solo se puede ejercer con la confabulación de aquellos que no desean enterarse que están sujetos a él o en su defecto que lo ejercen; luego, de acuerdo con Foucault, (1988), para evitar la violencia o la aplicación del control legal o jurídico o las posibles resistencias acérrimas dentro de la organización, es posible abogar mejor por una posición de acción singular, no combativa, no legal coercitiva, representada en lo que es el gobierno como un campo de gestión y del quehacer de los otros, es decir, un conjunto de acciones ejercidas sobre otras acciones.

Aquí es interesante observar como Foucault, (1988), en sus estudios realizados sobre el poder, no solo consideró los aspectos excesivos y nocivos del poder, sino que encontró al poder no únicamente como una fuerza negativa, al contrario, observó al poder como una fuerza capaz de producir cosas, saberes, discursos, experticias, que no tan solo le pertenecen a la sociedad, sino que, el poder así visto, es una red productiva de saberes, capaz de irradiar a la organización. De modo que la organización contemporánea, se aboca a el ejercicio de un poder con la propiedad de no solo ser formal, legal y mucho menos coercitivo, sino contrario a esto, a través de mecanismos avanzados de comunicación (como el internet), la organización viene encontrando otras posibilidades de construir y constituir el poder mediante una mirada mucho más creativa por razón de un poder más participativo, observado desde interacciones informales individuales y colectivas legitimadas.

VIII. CONCLUSIONES

Los autores principales, Weber, Foucault, Luhmann y Bourdieu y otros de quienes se dispusieron varios de sus planteamientos teóricos, se encaminan a dar respuesta a cuáles herramientas y elementos permiten la construcción y constitución del poder en las organizaciones empresariales.

Algunas de las herramientas y elementos componentes del poder, atrás analizados, se orientan a establecer mecanismos que permitan afianzar las relaciones de poder formal en la organización, así se encuentran las reglas y normas que pretenden ordenar la gestión organizacional calculada racionalmente con interés a fines. Para lograr esta finalidad, se precisa condicionar a los individuos localizados en un espacio, interviniendo y modificando sus creencias. Asimismo, la disciplina, el control y la vigilancia en un esquema organizacional jerarquizado van a lograr una preparación direccionada de los sujetos tendiente a alcanzar buenos grados de docilidad o en términos weberianos lograr la *domesticación del dominado*. Más, sin embargo, este proceso del ejercicio del poder formal, para la sujeción de los sujetos a éste, ha de lograrse a través de la comunicación como herramienta principal de control de la información en la organización.

Pero, en las organizaciones no solo opera el código formal que pretende que los individuos cumplan con las normas administrativas que permitan alcanzar los fines de la organización. Debido a la interacción cotidiana y permanente de los individuos esta conduce a la conformación de relaciones que operan bajo el código de la informalidad. Mientras el código formal se manifiesta a través de la legalidad, ordenando mediante normas preestablecidas en una estructura organizacional jerarquizada a los individuos; la interrelación de los individuos y sus acciones a través de toda la organización conlleva acuerdos informales no contemplados en la estructura legal formal de dominación. Los acuerdos o compromisos informales de los individuos en la organización no necesariamente se focalizan al cumplimiento formal de los objetivos empresariales; sus lógicas de pensamiento, aunque supervisadas y controladas por el código formal, pueden encaminarse hacia fines con intereses particulares o favorecer los objetivos de la organización, participando con sus funciones y acciones en un marco de legitimidad distinto pero quizá tan importante y determinante de lo establecido por el código formal de legalidad.

REFERENCIAS

- (1) Aguilera, R. E. (2010, enero). Biopolítica, poder y sujeto en Michel Foucault. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*. N° 11, pp. 27-42. Recuperado de: <http://universitas.idhbc.es/n11/11-03.pdf>.
- (2) Álvarez, N. (2018). La comunicación productiva: una modelización para la microempresa. *Rev. Ciencias Sociales*. Universidad de Costa Rica, 159(I): 145-166.
- (3) Bourdieu, P. (2000). *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires. Eudeba. Universidad de Buenos aires.
- (4) Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas: sobre la teoría de la acción*. Barcelona. Anagrama.
- (5) Castells, M. (2009). *Comunicación y poder*. Madrid. Alianza Editorial.
- (6) Cruz, L. A. (2013, octubre-diciembre). El concepto de poder en la administración. *Contaduría y Administración*. 58 (4): 39-57. Recuperado de: <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/viewFile/114/114>.
- (7) Cruz, L. A. (2006, enero-abril). La regularidad del comportamiento administrativo a partir del concepto de dominación de Max Weber. *Contaduría y administración*. (218): 61-85. Recuperado de: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/218/RCA21804.pdf>.
- (8) Foucault, M. (2000). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión*. España. Siglo XXI.
- (9) Foucault, M. (1988, jul. - sep.). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, No. 3., pp. 3-20. Recuperado de: <http://links.jstor.org/sici?sici=01882503%28198807%2F09%2950%3A3%3C3%3AESYEP%3E2.0.CO%3B2-A>.
- (10) Foucault, M. (1979). *Microfísica del poder*. 2ª ed. Madrid. Las Ediciones de La Piqueta.
- (11) Galbraith, J. K. (2013). *Anatomía del poder*. Barcelona, Ariel.
- (12) Hardt, M., y Negri, A. (2002). *Imperio*. México. Paidós.
- (13) Ibarra, E. y Montaña, L. (1987). *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de las organizaciones*. México. Trillas.
- (14) Lazzarotto, R. (2008). A Comunicação do Poder em Niklas Luhmann. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Vol. 97, pp. 153-177. Recuperado de: <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/57>.
- (15) Luhmann, N. (2006). *La sociedad de la sociedad*. México. Heder. Universidad Iberoamericana.

- (16) Luhmann, N. (2005). *Poder*. Barcelona: Anthropol; México: Universidad Iberoamericana; Santiago de Chile: Instituto de Sociología. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- (17) Luhmann, N. (1998). *Complejidad y modernidad. De la unidad a la diferencia*. Valladolid. Editorial Trotta. Recuperado de : <http://psicolibro.blogspot.com>.
- (18) Valdés, L. M. (1978). Significado, fuerza ilocucionaria y acto ilocucionario. *Teorema: Revista internacional de filosofía*, 8(2), p. 107-130. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2045033.pdf>.
- (19) Weber, M. (1958, septiembre). Los tres tipos puros de dominación legítima. *Revista de Ciencias Sociales*.
- (20) Weber, M. (2002). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. 2ª edición. Madrid. Fondo de Cultura Económica.