

1. EL PODER EN LA ORGANIZACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA PSICOANALÍTICA.

POWER IN THE ORGANIZATION FROM THE PSYCHOANALYTIC PERSPECTIVE

Daniel Yiwady Ordoñez Abril ¹ Carlos Iván Aguilera Cifuentes ²

¹ Profesor-Investigador y miembro del Grupo de Investigación Interdisciplinario de Conocimiento Organizacional, Categoría B de COLCIENCIAS, Facultad de Ciencias Empresariales, Fundación Universitaria Católica LUMEN GENTIUM. Magíster en Administración de empresas, Universidad del Valle. E-mail: 1

² Profesor Titular de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle, Cali - Doctor en Administración de Empresas de la FGV - Sao Paulo, Magíster en Administración de Empresas de la Universidad del Valle. Integrante Grupo de Investigación Nuevo Pensamiento Administrativo, Categoría A de COLCIENCIAS E-mail: carlos.aguilera@correounivalle.edu.co

Resumen

Este artículo es producto de uno de los capítulos del trabajo de investigación titulado “El directivo como psicoanalista: desde el ejercicio teórico”. El cual muestra que la administración actual requiere la aceptación del individuo para que el sujeto se reconozca y reconozca a los demás como seres afines. De ahí que se sostenga que en la administración tanto el poder como el sujeto son determinantes para entrever al ser humano en la empresa y darle un lugar protagónico. También, que se busque contribuir al desarrollo teórico de las ciencias humanas en la administración, refiriéndose al ser humano que reside en la organización desde una perspectiva psicoanalítica, abordando como tema principal el poder como referente que posibilita esclarecer la conducta de los empleados en las organizaciones. Esta propuesta teórica busca una reflexión, y problematizar al manager y su intervención en los empleados y en los procesos inconscientes que generan conflictos en los grupos desde el discurso. Para este propósito, se usaron referentes bibliográficos con inclinaciones psicoanalíticas basadas en la teoría freudiana, como lo son Agejas (2010), Crozier (1990), Cruz (2013), Foucault

(1988), García (2009), Vargas (2009), entre otros. Esto con el fin de ampliar los horizontes de análisis, desde la comprensión del fenómeno humano y social de las organizaciones

Palabras clave: poder, discurso, organización, manager

Summary

This article is the product of one of the chapters of the research work entitled "The manager as a psychoanalyst: from the theoretical exercise". Which shows that the current administration requires the acceptance of the individual so that the subject recognizes and recognizes others as related beings. Hence, it is argued that in the administration both the power and the subject are determinants to glimpse the human being in the company and give it a leading role. Also, that seeks to contribute to the theoretical development of the human sciences in the administration, referring to the human being that resides in the organization from a psychoanalytic perspective, addressing as a main theme the power as a reference that makes it possible to clarify the behavior of employees in organizations. With This theoretical proposal seeks a reflection, and problematizing the manager and his intervention in the employees and in the unconscious processes that generate conflicts in the groups since the speech. For this purpose, bibliographic references with psychoanalytic inclinations based on Freudian theory were used. As they are Agejas (2010), Crozier (1990), Cruz (2013), Foucault (1988), García (2009), Vargas (2009), among others. This in order to broaden the horizons of analysis, from the understanding of the human and social phenomenon of organizations.

Keywords: power, discourse, organization, manager

2. Introducción

Este trabajo busca contribuir al desarrollo teórico de las ciencias humanas en la administración, refiriéndose al ser humano que reside en el ámbito organizacional desde una perspectiva psicoanalítica, abordando como tema principal el poder como referente que posibilita esclarecer la conducta de los empleados en las organizaciones. De tal manera que se pueda generar una reflexión, y se problematice al manager y su intervención en los empleados y en los procesos inconscientes que generan conflictos en los grupos. En consecuencia, se pueden ampliar los horizontes de análisis desde el tema del poder psicoanalítico en las organizaciones, que se inscribe en la comprensión del fenómeno humano y social de las organizaciones empresariales.

3. Los conceptos presentados parten de una revisión que va más allá de la realidad organizacional vista desde la práctica y que busca comprender cómo afrontar la mirada de los otros y conocer cómo se comporta el poder y se toma el mismo. En ese sentido, el objetivo principal es examinar el poder como referente que posibilita esclarecer la conducta de los empleados en las organizaciones y muestre las asperezas existentes en las relaciones de poder entre el manager y los agregados mediante la cohesión, desde una mirada psicoanalítica. Luego el poder es vital en la administración como factor clave para los directivos a la hora de sistematizar el trabajo y delimitar sus propias funciones.

Para lograr el objetivo de esta investigación, se propone como metodología más apropiada para el análisis, la aplicación de una estrategia de estudio de carácter cualitativo, de nivel descriptivo y basada en una investigación bibliográfica, proveniente del psicoanálisis y de las ciencias humanas. Con esto se pretende analizar los fenómenos desde la actividad humana. Según Ruiz (2012), el método cualitativo “parte del supuesto básico de que el mundo social es un mundo

construido con significados y símbolos, lo que implica la búsqueda de esta construcción y de sus significados” (p.45).

- 4. El documento se estructura de la siguiente forma: primero se revisan aquellas ideas psicoanalíticas que pueden contribuir a la formación del manager y afrontar la cuestión del poder desde el ser humano. Luego se presenta sintéticamente el concepto de poder y las relaciones de poder desde una mirada foucaultiana. Se continua enfatizando sobre la relación entre poder y administración, estrategia y deseo. Finalmente, se discuten los ejes conceptuales planteados.**

5. Marco Teórico

a. El poder en el psicoanálisis

Se inicia este recorrido revisando aquellas ideas psicoanalíticas que pueden contribuir a la formación del dirigente y afrontar la cuestión del poder desde el ser humano. Poder que en psicoanálisis según Agejas (2010) es “aquel ejercicio de poder del orden de lo inconsciente” (p.19). Estableciéndose el poder como inherente al ser humano, y que para Agejas (2010) “no se lo puede controlar, por medios artificiales, sino que requiere procesos elaborativos continuos (análisis, autoanálisis, supervisiones), donde el encuadre, con las modificaciones que sean pertinentes, es un factor importante en el evitar desbordes por parte del analista” (p.19). Por tanto, Agejas (2010), sostiene que la formación psicoanalítica implica pensamientos analíticos, resultado de las experiencias y la academia que pone en juego elementos narcisísticos entendidos como elementos del amor por sí mismo y que están vinculados con el poder inconsciente. Luego, es la comunicación humana según Agejas (2010) la que tiende a: “lograr un efecto de acción más que de transmitir información. Esta tendencia a la acción sobre el otro pone en juego

los elementos constitutivos del poder inherente a todo ser humano, sin necesaria conciencia de ello” (p.35).

En ese orden de ideas, la comunicación se constituye en un elemento que activa los resortes inconscientes del poder. En cuanto debe considerar según Agejas (2010) “el conjunto de opiniones que se dan por válidas, sin conciencia del hecho, sostenidas de modo inconsciente y que responden a fenómenos grupales, a cuestiones paradigmáticas e históricas, constituyendo una doxa.” (p.37). En este sentido, Vargas (2009) siguiendo las reflexiones de Hannah Arendt, sostiene que uno de los atributos de la comunidad actuante es el poder: “Es decir, una comunidad que se sostiene gracias a que ha logrado construir un espacio de aparición, en el que los agentes interactúan mediante obras y discursos y de este modo presentan sus propias opiniones y las confrontan entre sí” (p.100).

Luego, es importante entender que todo discurso se construye con el lenguaje, y, que dicho lenguaje según Gómez (2004) tiene cierta capacidad para: “generar una acción o un movimiento en una dirección determinada” (p.25). También es importante destacar la función persuasiva del lenguaje y su capacidad para mover personas. Puget (1996) agrega que el poder o el ejercicio del mismo es inherente a la comunicación, siendo una de sus manifestaciones (citado en Agejas, 2010). Por tanto, la comunicación es, según Foucault (1988) “una cierta manera de actuar sobre el otro o los otros” (p.12). Se entiende entonces el interés de Foucault (1988) por crear una historia de los diferentes modos de subjetivación del ser humano en nuestra cultura. Centrándose en tres modos de objetivación que transforman a los seres humanos en sujetos. El primero consiste en los saberes que pretenden acceder al estado de ciencias, el segundo son las prácticas que dividen loco/cuerdo, sano/enfermo y el tercero es la manera en la que un ser humano se transforma en sujeto a propósito de la sexualidad.

Razón por la cual, lo señalado por Peñaloza (2015) toma importancia cuando expresa que las ideas de Foucault permiten “entender al sujeto como un blanco de poder que está sometido a unos intereses propios de mecanismos de producción,

determinados por prácticas de poder y saber” (p.8). Por lo que se debe tener en cuenta la relación entre poder y saber, y su incidencia sobre la construcción de la identidad del trabajador. Así mismo, es de mencionar que el poder Foucaultiano se diferencia al no ser un poder de represión en el sentido homérico del término, por lo que se advierte como lo dice García (2009) que “la subjetividad y los símbolos que interpreta todo ser humano son (...) poco probables que se puedan manipular exteriormente, y mucho depende de la coherencia entre la vida material concreta y la vida simbólica representacional como elementos interdependientes de un todo” (p.81). Lo que permite entender por qué de la necesidad de hacer un seguimiento de la norma establecida en el ámbito de la administración. Para lo cual, partiremos de lo planteado por Vargas (2009) al decir que:

La consolidación de una cultura, o su desaparición dependen de la fortaleza del ‘espacio de aparición’ y del poder que en él se realiza mediante una coherencia entre los discursos y la acción. Debido a su carácter potencial, el poder necesita de algo que le otorgue sustento y permanencia: la autoridad o la institucionalidad jurídica. (p.101).

Con esto se quiere decir que el saber produce poder, por lo tanto, la autoridad va precedida de un saber que le otorga ese poder. Es así que, en la economía organizacional, el hombre tiene funciones, normas y recibe estímulos. Eso es lo que se llaman superficies de proyección, necesidades y deseos aparecen en una situación de conflicto y por lo cual se instauran reglas.

b. El concepto de poder

Consideremos ahora, en una primera interpretación, según Cruz (2013) que la autoridad, entendida como forma de actuación social que se caracteriza por aspirar a una legitimación constante, capaz de validar su proceder en las acciones concretas o por cualquier otro medio reconocido como válido por una colectividad;

y el poder “brindan explicaciones divergentes a la relación existente entre quienes ejercen la dominación y los que son dominados en el ámbito organizacional, dispuesto por la administración” (p.41). Luego, tener una posición que delimite, sea esta consciente o no, permite la práctica del poder. Cruz (2013) agrega que el poder tiene como característica “el dominio de una persona, en el que se plantea la prevalencia de una acción frente a otra, de ahí que el poder adquiera una relevancia determinante en toda relación social” (p.46). Sin embargo, en este sentido, Crozier y Friedberg (1990) aclaran en torno al poder que se trata de delimitación y no de dominación, e indican que:

Una situación organizativa determinada nunca limita totalmente al actor. Este conserva siempre un margen de libertad y de negociación, y gracias a este margen de libertad, cada actor dispone de poder sobre los otros actores, mismo que será más grande cuanto más pertinente sea para estos la fuente de incertidumbre que aquel controla, es decir (...), tratará en todo momento de aprovechar su margen de libertad para negociar su participación, cuidando de manipular a sus agremiados y la organización en su conjunto de tal suerte que esta participación le reditúe (p.77).

Por esta razón, que se busque comprender las relaciones de poder, tomando como punto de partida una serie de resistencias que reflejan características comunes adicionales a las luchas contra la autoridad. Foucault (1988) dice que estos puntos comunes son las luchas transversales e inmediatas, donde el objetivo son los efectos del poder, que cuestionan el estatus del individuo, se oponen a efectos del poder vinculados con el saber, la competencia y la calificación, y se mueven en torno a la cuestión: ¿quiénes somos?

Es así como el poder de los hombres está atado a la cotidianidad en que viven (trabajo, familia, amigos, etc.). Donde los grandes cambios están fuera del control de los propios individuos, influenciando su conducta y puntos de vista, y, debido a la estructura de la sociedad Mills (1987) afirma que: “los limita a proyectos que no son suyos, sino que les son impuestos por todos lados, y dichos cambios presionan a los hombres (...), quienes, en consecuencia, creen que no tienen

objeto alguno en una época en que carecen de poder” (p.11). Conviene subrayar que esta forma de poder es practicada “sobre la vida cotidiana inmediata que clasifica los individuos en categorías, los designa por su propia individualidad, los ata a su propia identidad, les impone una ley de verdad que deben reconocer y que los otros deben reconocer en ellos” (Foucault, 1988, p.7). De tal manera que, logran transformar a los individuos en sujetos que deben entenderse a partir de dos significados: sometidos a otro a través del control y la dependencia; y sujetos atados a su propia identidad por la conciencia o el conocimiento de sí mismo. Ambos significados sugieren una forma de poder que subyuga y somete. No regulan, en el caso de las empresas, los remplazan. Así, por ejemplo, las organizaciones abordan el poder como una relación entre actores, donde Cruz (2013) sostiene que:

El nombramiento jerárquico otorga la disposición de determinados actores para asumir funciones de control, independientemente del grado de legitimidad con la que se ejerce; a su vez, las relaciones sociales guardan cierta reciprocidad con las acciones de todas las personas; esto es, tanto el individuo que ejerce la influencia como el actor influido crean un acuerdo intersubjetivo para ejercer y otorgar, respectivamente, una forma de actuación determinada por uno de ellos. (p.47)

Todo esto parece confirmar que las relaciones de poder se ejercen, según Foucault (1988), “mediante la producción y el intercambio de signos; difícilmente se las puede disociar de las actividades terminadas, ya sean las que permiten ejercer el poder (...) o las que recurren a relaciones de poder con el fin de desarrollar su potencial” (p.12). Y se reconoce que las relaciones de poder poseen una naturaleza específica y se diferencian, por un lado, de las relaciones de comunicación que implican actividades terminadas y, en virtud de la modificación del campo de información entre parejas, producen efectos de poder, y, por otro lado, de las capacidades objetivas que implican relaciones de comunicación (ya sea bajo la forma de información previamente adquirida o de trabajo compartido) y el vínculo con relaciones de poder (ya sea que consistan en tareas obligatorias, en

gestos impuestos por tradición o por aprendizaje, en subdivisiones y en la distribución más o menos obligatoria del trabajo). Sin embargo, estas relaciones según Foucault (1988) “siempre se traslapan, se apoyan recíprocamente y se utilizan mutuamente como instrumentos” (p.12). Aunque esto no implica que exista un equilibrio general, uniforme y constante entre las actividades terminadas, los sistemas de comunicación y las relaciones de poder. Por el contrario, Foucault (1988) afirma que en una sociedad dada lo que hay son “diversos lugares, diversas ocasiones o circunstancias en las que estas interrelaciones se establecen según un modelo específico. Pero también hay "bloques" en los que el ajuste de habilidades, las redes de comunicación (...) relaciones de poder constituyen sistemas regulados, concertados” (p.13).

En este sentido, para Crozier y Friedberg (1990) (citados por Cruz, 2013) el poder es una relación entendida como el vínculo establecido intersubjetivamente entre las personas para la realización de una acción específica, que al ser concedido por la propia organización a través del nombramiento, en principio, ya no se sustenta en una relación particular de delimitación entre los actores, sino en un atributo conferido formalmente; es decir, la relación de poder, se entiende como una relación entre el aparato de dominio y los individuos, de manera impersonal; la relación que se establece por este medio es intersubjetiva en el momento en que derive en un proceso de legitimación de la persona que dispone de la delimitación otorgada por el aparato de dominio. La atribución de determinadas funciones que otorga la propia organización a ciertos actores es una fuente de poder determinante, en el que un derecho se concede formalmente, lo que lleva implícito, previamente a una relación concreta, el poder necesario que servirá como referente de control frente a los demás individuos. Desde esta perspectiva, el poder en la administración se otorga previamente a la relación intersubjetiva, y cuando el poder está fundado en la relación concreta entre los individuos estamos en condiciones de hablar de la legitimación del poder.

Parsons (1997) (citado por Cruz, 2013) define autoridad como la cualidad políticamente decisiva de un status en una estructura social y le atribuye una posición dentro de la estructura, en tanto que poder es un instrumento para ejercer la regulación y la exclusión. Según esta conceptualización, Cruz (2013) sostiene que “el poder es un elemento imprescindible en la relación social que se establece en la delimitación, de manera que las condiciones prevalecientes en ella sirvan para el desempeño eficaz de la función” (p.50). Esta connotación del poder evidencia el eje función-normas-estímulos, donde el que no sirve se convertirá en un elemento a botar.

Blau (1964) (citado por Buckley, 1993) define al poder como la capacidad de las personas o los grupos para imponer su voluntad sobre otros a pesar de la resistencia, mediante la disuasión que adopta la forma de retención de recompensas otorgadas regularmente como coerción positiva, o bajo la forma de castigos, en cuanto la primera tanto la última constituyen, en efecto, una sanción negativa. En este sentido, Yuki (2009) (citado por Castro, 2014) argumenta que el poder refiere a la posibilidad de influir sobre otra persona, teniendo en cuenta la persona que será influenciada, los propósitos de la influencia y el periodo de tiempo en que se actúa. Es así que Contreras y Castro (2013) afirman que el poder es importante para: “lograr la movilización de la organización hacia ciertos estadios adaptativos, lo cual implica (...) influir sobre el logro de las metas organizacionales a través de la promoción de la diversidad y la satisfacción de las expectativas individuales y colectivas” (p.76).

En general, como señala Shaw (citado por Castro y Noguera, 2014), las diversas concepciones de poder tienen en común que este implica, en lo más básico, la capacidad que posee un agente de la organización para controlar a otro agente o influir de alguna manera sobre sus comportamientos. No obstante, Perrow (1990) (citado por Castro y Noguera, 2014) expone que instintivamente nos resistimos a este poder, la gente intenta controlar las organizaciones o incluso partes de una organización con el fin de conseguir este poder. Por esto, se hace necesario aclarar que la práctica del poder no trata solo de una relación entre

"parejas" individuales o colectivas, sino que se trata de un conjunto de acciones de algunos sobre acciones de otros. Es decir, se hace necesario que los actores sacrifiquen en parte su lado agresivo y violento. Foucault (1988) por su parte afirma que:

Una relación de poder se articula sobre dos elementos, ambos indispensables para ser justamente una relación de poder: que "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. (p.14)

Razón por la cual las relaciones de poder son inherentes a la condición humana y sus actividades fundamentales, las cuales, según Vargas (2009) son las actividades de labor, trabajo y acción, que hacen referencia a:

Un modelo heurístico que da cuenta del sentido de tres actividades básicas del ser humano. En primer lugar, a las actividades dirigidas a la conservación de la vida y que tienen un carácter cíclico y de necesidad (...). En segundo lugar, a las actividades que tienen un carácter procesual, y están determinadas por la lógica medios-fines (...). Finalmente, la acción es la actividad mediante la cual resulta posible la construcción y transformación del mundo. (p.83)

Dicho lo anterior, toma sentido lo señalado por Stein (2005) (citado por Castro y Noguera, 2014) al decir que el fundamento de todas las organizaciones se encuentra en la interdependencia, pues las personas se necesitan entre sí para realizar cabalmente sus trabajos y obtener resultados: hablar de empresa es reconocer que unas personas dependen necesariamente de otras, pues nadie controla todas las condiciones necesarias para el logro de una acción y del resultado que la trasciende. De ahí que se relacione esto con la definición de poder que Buckley (1993) (citado por Cruz, 2013) plantea como control o influencia sobre las acciones de otros para promover nuestras metas sin el

consentimiento de aquellos, contra su voluntad, o sin su consentimiento o comprensión. Considerándose el poder institucional como el aglutinante de la sociedad, el dispositivo de regulación. Foucault en este sentido (1988) aclara que: “el poder es menos una confrontación entre dos adversarios o la vinculación de uno con otro, que una cuestión de gobierno” (p.15). Un gobierno entendido como una serie de estructuras políticas y modos de dirigir la conducta de individuos o grupos, que incluye modos de acción, más o menos pensados y calculados, destinados a actuar sobre las posibilidades de acción de otros individuos. Y que al caracterizar estas acciones implementa el concepto de libertad, el cual, es fundamental en el poder, puesto que dicho poder “se ejerce únicamente sobre sujetos libres y sólo en la medida en que son libres. Por esto queremos decir sujetos individuales o colectivos, enfrentados con un campo de posibilidades, donde pueden tener lugar diversas conductas, diversas reacciones y diversos comportamientos” (Foucault, 1988, p.15). De ahí que, la libertad pueda “aparecer como condición de existencia del poder (...); pero también aparece como aquello que no podrá sino oponerse a un ejercicio del poder que en última instancia, tiende a determinarla completamente” (Foucault, 1988, p.16). Por eso es fundamental la educación para el poder.

Por consiguiente, la libertad para Alvesson y Willmott (1992) (citados por Saavedra, 2009) describe el proceso a través del cual los individuos y grupos se liberan de condiciones sociales e ideológicas represivas, en particular de aquellas que ponen restricciones socialmente innecesarias sobre el desarrollo y la articulación de la consciencia humana. En consecuencia, el sujeto en la organización es libre en la medida en que sus acciones alcanzan sus metas personales y las de la empresa y, deja de serlo según Álvarez (2011) cuando “se opone a las prácticas administrativas que rigen los principios de posicionamiento de la empresa en el campo de producción. Diríamos entonces que la libertad está condicionada por los principios de legitimidad” (p.159). Es por tanto, que lo organizacional el concepto de libertad según Alvesson (1982) (citado por

Saavedra, 2009) busca formas de disminuir la alienación y aumentar la productividad a través de la gestión de la cultura organizacional y la motivación. Líneas de trabajo que hacen parte de una corriente de humanismo burgués que identifica, de manera superficial, la emancipación de los individuos con la satisfacción de sus necesidades básicas y que, lejos de resolver el problema, lo enmascara.

De esta manera, Saavedra (2009) Propone “una visión del ser humano que reconoce el carácter fragmentario, inconsistente, indecible y variable de su comportamiento. Además, en oposición a la idea de la sociedad como totalidad” (p.57). Por lo que, la libertad para Ball (2005) (citado por Saavedra, 2009), ya no trata de emprender un proyecto global de liberación, sino pequeños microproyectos que aprovechen los espacios antiemancipatorios, de resistencia, que se encuentran en la cotidianidad de las organizaciones. En definitiva, la propuesta de Saavedra (2009) contiene “no solamente la resistencia en el ámbito de las prácticas organizacionales, sino en general en todos los intersticios que deja el ejercicio del poder, lo cual implica incluso cambiar la forma de reflexionar sobre dichas prácticas” (p.57). Lo que permite ver la naturaleza arbitraria de los acuerdos organizacionales y la aparición de oposiciones entre poderes.

Se ve entonces cómo el análisis de las relaciones de poder en cualquier caso exige el reconocimiento de que el poder se ejerce en el contexto de una complicada red de relaciones y luchas. A la vez que exige el establecimiento de:

1) El sistema de diferenciaciones que permiten actuar sobre la acción de los otros (...). 2) El tipo de objetivos perseguidos por aquellos que actúan sobre la acción de los otros (...). 3) Las modalidades instrumentales (...). 4) Las formas de institucionalización (...). Y, 5) Los grados de racionalización (...). (Foucault, 1988, p.17).

c. El poder en la administración

Cruz (2013) afirma que el poder en la administración “tiende a estar más cercano a la imposición, independientemente del sustento sobre el que se edifica esa posibilidad” (p.50). Aunque se pueden establecer en la administración dos dimensiones de análisis del poder “por un lado, a partir de una estructura de dominación y, por otro, mediante las relaciones de poder que se producen dentro de las organizaciones” (Cruz, 2013, p.51). Dimensiones que tienen un referente importante por la interrelación producida entre los individuos por ambas vías y porque el espacio de acción en donde se generan, responden a interacciones plenamente identificadas, donde se originan una variedad de formas de poder. En contraste con estas dos dimensiones planteadas anteriormente, el mismo Cruz (2013) dice que:

El concepto de poder en la administración podemos explicarlo a partir de tres dimensiones de análisis: en primer término, desde la estructura orgánica en la que se materializa el aparato de dominio imperante en una organización; en segundo, como la relación intersubjetiva que se produce entre los individuos, a la que Foucault ha llamado como las relaciones de poder; y, por último, el poder que se genera mediante los procesos de legitimación que se producen a partir de la estructura orgánica, los cuales apuntan a un vínculo conceptual entre la concepción de la dominación desde un aparato de dominio y las relaciones intersubjetivas; es decir, la legitimidad de la dominación apuntaría al necesario estudio del poder desde la legalidad, del poder institucionalizado del que habla Foucault, y al análisis de las relaciones intersubjetivas que ha denominado este autor como las relaciones de poder. (p.56)

Por tanto, la organización opera no como el engranaje de una máquina, sino como el de un organismo, donde cada cual cumple una función, reflejo del mismo poder actuando, por tanto, no se habla de dominación, se habla de delimitación. Foucault (1988) (citado por Cruz, 2013), refiriéndose a estas relaciones de poder, señala que en las instituciones es en donde podría encontrarse la aparición de la

forma y la lógica de sus mecanismos elementales o acciones básicas que se desarrollan para el ejercicio del poder.

Para ser más específicos, los mecanismos practicados en las relaciones de poder pueden comprenderse en términos de "estrategias". Pero lo más importante según Foucault (1988) es "la relación entre las relaciones de poder y las estrategias de enfrentamiento. Puesto que (...), no hay una relación de poder sin resistencia, sin escapatoria o huida, sin un eventual regreso" (p.19). Luego, las relaciones de adversidad, permiten mecanismos de poder en una sociedad. Siendo esta inestabilidad, la que le da según Foucault (1988) lugar a: "que los mismos procesos, los mismos acontecimientos y las mismas transformaciones pueden descifrarse tanto en el interior de una historia de luchas como en la de las relaciones y de los dispositivos del poder" (p.20).

Los riesgos presentados a la hora de estudiar el poder en la administración se circunscriben de acuerdo a lo expuesto por Cruz (2013) a: "la estipulación del aparato normativo de dominio, el cual permite el cumplimiento de los objetivos organizacionales, como su mecanismo de "conservación y reproducción"" (p.52). Para lo cual, debe tenerse en cuenta diferentes perspectivas como la psicológica y la sociológica, con el fin de estudiar adecuadamente las relaciones de poder en la administración. Claro está, sin olvidar la existencia de un aparato de dominio que justifica el proceder individual o colectivo de los miembros que conforman la organización. Cruz (2013) afirma que:

El aparato de dominio en el que se justifica el poder en la administración obedece al sistema legal imperante, el cual debemos entenderlo a partir de la estructura orgánica que sustenta el nivel funcional con el que actúan los individuos dentro de las organizaciones. (p.55)

En lo que toca a los mecanismos de control, que gobiernan la conducta del hombre según García (2009):

No son creados por un individuo (como aparentemente piensa el gerente en la organización) y menos pueden ser considerados como el resultado del ejercicio del poder, pues significaría entonces que el concepto del poder está basado única y exclusivamente en la reducción de puramente ley y prohibición y sería de carácter homogéneo, que se presenta solo en términos negativos, (...) como un acto de palabras que enuncia la ley a través del discurso de la prohibición, suponiendo la existencia de un soberano (gerente de la organización) cuyo papel es prohibir y por otra un sujeto (empleado) que debe de algún modo decir sí a la prohibición y además debe obedecerla. (p.81)

Lo anterior quiere decir que, durante el transcurso de la vida del hombre al interior de cualquier organización, se va a encontrar con continuas presiones como las consagraciones, prohibiciones y tabúes. No obstante, García (2009) “en la organización el ejercicio del poder no supera, en cuanto al comportamiento de los empleados, aquellas acciones que se logran por parte de éstos como un compromiso voluntario resultado de una adhesión espontánea y plenamente consentida” (p.82). Por esto, es que un dirigente debe tener la capacidad de: “inspirar respeto y confianza en sus iguales y subordinados en la organización. Pues aunque el poder económico pertenece a los capitalistas, la verdad es que éstos no pueden hacer nada sin los obreros” (García, 2009, p.82). Motivo por el cual, se hace imprescindible el liderazgo en la gestión.

Es por esto que Arendt (1993) (citada por Vargas, 2009) dice que el poder se genera en un tejido de relaciones interpersonales, fundado en la acción y en los discursos. La condición para que se realice el poder es el ‘espacio de aparición’ que surge a partir del encuentro intersubjetivo. Sobre esta base se puede plantear que el poder no es propiedad de ningún sujeto, sino de la comunidad; los

individuos se caracterizan más por la fortaleza o por sus capacidades personales, que por poseer el poder. El poder tiene una eficacia que reside menos en la fuerza física o la coacción, que en el apoyo que los ciudadanos le otorgan a la autoridad. Luego, si el ejercicio del poder en la organización es creado como fuerza para unir a los empleados, éste, como lo expone García (2009) debe ser creído “auténtica y profundamente por la gran mayoría de ellos, pues de lo contrario (...), ocasionará en los empleados la pérdida del sentido, de la iniciativa, y los hará (...) descontentos dando origen a actos de agresividad y desinterés por la metas grupales” (p.82). No obstante, esta fuerza es establecida como elemento de cohesión, y según Castro y Noguera (2014) también se constituye en:

Una forma de manifestar e imponer los intereses divergentes que caracterizan a los miembros de una organización, que también pueden ser causales de su conformación. No en vano se argumenta que las organizaciones están plagadas de diversas fuerzas en continuo conflicto y que son movilizadas por los intereses, también diversos, que a su vez sirven para cohesionar o imponerse a otros. (p.237)

Por tanto, el poder como fuerza en la organización empresarial, según Castro y Noguera (2014) se refiere a: “la promulgación de órdenes y, esto llegará hasta que se establezca oposición o rebelión a dicha manifestación de poder” (p.238). Con esto se quiere decir que las organizaciones como lo expresa Albuquerque (2008), están delimitadas por un ambiente organizacional que restringe su acción y se traduce en un conjunto de determinantes que condicionan la acción organizada. Así, el ambiente organizacional, es decir, el aparato económico, político, social, cultural y organizacional que permea la organización se infiltra dentro de ésta conformando un marco estructural que delimita la acción organizada.

Por consiguiente, el poder puede ser considerado según Casales, Gómez, y Zerpa (2016) “condigno -establece sanción para imponer una decisión-, compensatorio -compensación o premio- y condicionado -comportamientos condicionados a ciertos intereses de manera inconsciente-” (p.20). Aunque, en este sentido Casales et al. (2016) advierten que el gerente “puede llegar incluso a

auto-impedirse el alcance de los logros organizacionales, todo ello, como consecuencia del impacto que sus decisiones y actuaciones generan en el clima organizacional, en el estrés del empleado y en su salud psicosomática” (p.31). Es decir, un gerente puede tener un sin número de dificultades provenientes de sus decisiones que afectan a los diferentes actores, ya que estos intentarán resistirse, someter y subyugar a los otros por querer alcanzar la felicidad, el placer y evitar el dolor.

Ahora bien, los directivos deben garantizar el cumplimiento de las regulaciones y los estándares exigidos, mientras cumplen con sus funciones administrativas para el logro de los objetivos organizacionales. Casales et al. (2016) afirman que un gerente involucra: “grandes niveles de responsabilidad, y todo depende de sus procesos de tomas de decisiones y consecuentes actuaciones (...). No obstante, tal actuación gerencial, está supuestamente permitada por ciertas atribuciones propias del poder que detenta en el cargo que ocupa” (p.16). Si esto es así, entonces, se puede encontrar una relación entre el poder que fluye en la organización y la estrategia. Albuquerque (2008) dice que:

Estrategia es la acción cognitiva individual que permite establecer la manera en que las fuentes de poder van a ser utilizadas de forma tal que permitan lograr que B haga lo que A quiere que B haga. La estrategia visualiza la acción que A realizará a partir de las fuentes de poder que posee o, en otras palabras, la estrategia visualiza la forma en que A utilizará sus fuentes de poder para ejercer poder sobre B, por lo que, desde un punto de vista metodológico, el concepto de estrategia es útil para reconstruir el escenario a través del cual se ejerció poder pero no necesariamente a la luz del actor, sino a la luz de sus acciones. No obstante, en principio, la estrategia puede consistir en cómo allegarse de fuentes de poder en caso de que no se posean (p.12).

Es así que se puede considerar que las empresas como organizaciones sociales estructuradas, están regidas por relaciones de poder que dependen del tipo de estrategia organizacional. Por tanto, como lo sostiene Cárdenas (2012), la estrategia y el poder en la organización están vinculados al mantener “potenciales caminos de cooperación, amplias fuentes de recursos, facilidades de comunicación y vías para articular acciones comunes” (p.99). Así al mantener la estrategia algún tipo de enlaces corporativos, estos, pueden funcionar como mecanismos de control.

Por todo esto, se ratifica que el poder como estrategia es consolidado en procesos discursivos que son portadores de ideologías, de visiones del mundo, en un vehículo de prohibición, de marginalidad o de aceptación. Donde, Navarro y Romero (2016) concluyen que “el poder es posibilidad de comunicar entre los demás a través del diálogo, la disertación y el debate” (p.65). Tomando validez lo afirmado por Álvarez (2011) con respecto a que: “Las relaciones laborales en el interior de las empresas se manifiestan en juegos de estrategias regidas por relaciones de poder, de control y de disciplina, del espacio, de los movimientos, de las acciones y de los saberes” (p.159). Donde las empresas son espacios en que sujetos libres según Álvarez (2011):

Ejercen acciones y reacciones frente a las acciones y las reacciones de los otros. En este sentido, las empresas como campo constituyen el espacio social en donde las acciones estratégicas del poder se relacionan con el saber y la verdad. La gestión del conocimiento (saber) hace parte del capital intelectual, académico de las organizaciones que no solo dan mejor posición al agente o a los agentes que lo posean, sino que de este también dependen las estrategias de disposiciones y deposiciones que llevan a una empresa a competir en el campo de producción. (p.159)

Finalmente, cuando se habla del poder consolidado en procesos portadores de ideologías, de visiones del mundo, en un vehículo de prohibición, de marginalidad o de aceptación. También se debe hablar de un poder que se manifiesta diferente al unirse a la fuerza del deseo, y, producto de esa unión el poder desvía su dirección y sus relaciones. Por lo cual, la unión del poder con el deseo opera con la clasificación del deseo, convirtiéndolo en sentimiento. Produciendo así la conjunción entre las fuerzas del poder y del deseo, como lo dice Zuleta (1995):

Estructuras de relación complementaria entre las posiciones, en las que una de éstas opera bajo las formas de la demanda, la oposición, la dominación o el capricho y la otra opera como reacción, estando su acción determinada por la primera posición. El hecho de que el sujeto que ocupa una posición determine la forma de quien ocupa la otra, hace imposible la manifestación de sujetos diferentes y por tanto, impide el establecimiento de la interlocución, a la vez que reduce los mundos posibles a aquel determinado por la posición, fijando así solamente la relación entre opuestos. (p.10)

En esa conjunción que resulta entre poder y deseo se encierran a las fuerzas en una reacción de la una en función de la otra, por efecto de su afectación mutua al hacer que el poder desvíe su dirección y el deseo pierda su intensidad por la codificación. De ahí, que tengan que considerarse las manifestaciones del poder, el saber, y el deseo los que conducen a la creación de sentido, y constituyen el lugar donde se hace posible la exterioridad (Zuleta, 1995). Manifestaciones que permiten concebir el poder como capacidad humana que solo aparece cuando los sujetos se reúnen para realizar algo en común, un poder, que de no ser manejado debidamente puede generar una situación como lo dice Arendt (1958) (citada por Navarro, 2016) donde las ventajas de corto alcance de la tiranía, es decir, la estabilidad, seguridad y productividad, preparan el camino para la inevitable pérdida de poder, aunque el desastre real ocurra en un futuro relativamente lejano.

6. Discusión

El poder en las organizaciones suele estar definido a través de reglas, normas y procedimientos. Sin embargo, en este trabajo tal concepto no solo se aborda desde el discurso, sino también, desde la perspectiva psicoanalítica y la práctica organizacional. Permitiendo nuevas miradas sobre el poder y como se toma el mismo, que parten de entender el poder como inherente al ser humano y a la comunicación, apareciendo como elemento vital en la relación social que se establece en la delimitación. Pero la noción de poder no puede ser controlada por instrumentos artificiales, sino que requiere procesos elaborativos continuos de análisis. Por tanto, la subjetividad difícilmente puede ser manipulada desde el exterior y depende de la coherencia entre el discurso y la acción. Entonces, problematizar el ejercicio del poder de manera crítica, involucra elementos conceptuales de las ciencias humanas, donde el poder según Yela e Hidalgo (2010) es: “un espacio de relaciones, dentro del cual surge la subjetividad como experiencia compleja, que a su vez se transforma y se reproduce mediante las prácticas sociales en las cuales se ejerce dicho poder” (p.69). Por tanto, se puede decir que en toda organización hay un poder actuante, que nos hace hijos de una época, sin poder escapar a ella.

Se entiende poder como una relación y no un atributo de los actores, por tanto, en los dispositivos de objetivación, el empleado se representa en el trabajo, en la producción utilitaria de sus fuerzas y capacidades, no escapa a la fuerza sorda de las necesidades, en la sexualidad porque tiene escasez y deseos y en el lenguaje en la consciencia de sí, como se representa ante los demás. Es decir, el poder según Foucault es más profundo; la gente, la sociedad mide por el valor que se tenga, el cual, es el resultado de unos saberes. Donde la autoridad va precedida de un saber que le otorga ese poder. Así en la organización, el empleado va a estar expuesto a diferentes tensiones que evidencian unas funciones, normas y estímulos, que pueden restringir y delimitar sus acciones.

Una contradicción en torno al poder en la organización que se plantea, es que no es un ejercicio de dominación, sino que es de delimitación y más aún cuando la organización opera como una micro-célula del poder que gira en cadena, no se ejerce, éste regula, no somete, no deja al sujeto inerme, simplemente funciona de súbdito a súbdito. Donde el directivo, también puede ser remplazado. Poder que solo se ejerce sobre sujetos libres, donde la libertad opera en la razón kantiana cuando se tiene consciencia, por lo que la educación es fundamental para el poder y se piense que el manejo de la libertad en la organización debe establecer espacios que permitan a los empleados liberarse en la cotidianidad, espacios libres de prejuicios y que permitan canalizar algunos contenidos reprimidos de los empleados. Ahora, si no se dan estos espacios, los empleados pueden tomarlos a manera de resistencia, y se entienda que el poder foucaultiano en la organización trata de delimitación y no de dominación ya que los directivos en la organización pueden sacar ventaja sobre los empleados, pero estos no están desvalidos frente a estos y pueden hacer oposición. Es así que las relaciones laborales están constituidas a partir de relaciones de poder, control, disciplina, acciones y saberes.

7. Conclusiones

A manera de conclusión, se puede decir que en las organizaciones desde una perspectiva psicoanalítica centrada en la concepción foucaultiana de poder, se pone al descubierto un ser humano con una vida encubierta que sale a flote a través del lenguaje y que necesita de un lugar en la organización. Un ser humano que apenas es dueño de su destino, necesita de otros para su reconocimiento, y necesita su individualidad y libertad para desarrollarse.

Igualmente se evidencia que el psicoanálisis tiene aspectos como la comprensión y manejo de las relaciones de poder, enfrentar el conflicto, desafiar al fracaso, afrontar la mirada de los otros, e instaurar una evolución ética del profesional que vaya a ocupar la posición de analista que integre la condición de

seres humanos. Por tanto, un directivo con orientación psicoanalítica si busca intervenir en el otro debe entender que la violencia es parte fundamental de la naturaleza humana y que el hombre para ser social debe sacrificar en parte, su lado agresivo y violento. Igualmente, debe entender que todos quieren alcanzar la dicha, conseguir la felicidad y mantenerla, evitar el dolor y el displacer, y, vivenciar intensos sentimientos de placer, y, debe propiciar un espacio de escucha libre del juicio y atento al análisis del discurso de quien habla, y de la emergencia del inconsciente y lo que este dice del hablante.

Aunque, en primera instancia Foucault muestra el sujeto como un instrumento que subyuga y somete, y, que concede la característica del sí mismo, de la asunción de la propia identidad y por ende, de la autodeterminación. Se debe aclarar que la subjetividad en las organizaciones vista desde el psicoanálisis no puede ser atrapada por dispositivos de evaluación, control y clasificación con el propósito de anticipar conductas y de minimizar riesgos. Por tanto, el poder al ser inherente al ser humano solo se puede controlar por medio de procesos continuos de análisis, autoanálisis y supervisiones.

Ahora, el poder foucaultiano no solo es violento, represivo, impositivo, sino también es activo y en la interrelación de esas fuerzas se produce el sujeto y sus representaciones. Se trata de un poder que está atado a la cotidianidad como un mecanismo para el ejercicio de la exclusión. Que establece delimitaciones que permiten desechar lo inservible y lo que no es funcional al ver su desempeño. Evidenciándose el eje función-normas-estímulos.

Por otro lado, se puede decir que el saber produce poder, y la autoridad va precedida de un saber que le otorga ese poder. Es así que, en la economía organizacional, el hombre tiene funciones, normas y recibe estímulos. Eso es lo que se llaman superficies de proyección, necesidades y deseos aparecen en una

situación de conflicto y por lo cual se instauran reglas, no para dominar, sino para delimitar, por lo que entrar en una relación de poder significa actuar sobre el prójimo, pero en la que ese prójimo no está totalmente desvalido frente al otro.

Finalmente se puede concluir que el dirigente debe tener la capacidad de inspirar respeto, confianza en sus iguales y subordinados, y debe garantizar el cumplimiento de reglas y estándares exigidos, mientras cumplen con sus funciones administrativas para el logro de los objetivos organizacionales. En cuyo contexto se debe manejar un discurso que lleve las creencias y deseos a lo estratégico, sin entrar en un juego con los demás empleados que lo desgasten o lo hagan fracasar en la organización, sino, que descubra sus deseos, en las quejas, solicitudes, e incluso expresiones llenas de hostilidad. De ahí que el ser humano se vincule de una forma ambivalente con el poder que le da vida y le somete.

8. Referencias bibliográficas

- Agejas, E. (2010). El poder en el psicoanálisis. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 14(1), 19-40.
- Albuquerque, A. (2008). Organización y poder: un marco analítico para su estudio. *Análisis Organizacional*, 1(1), 1-27.
- Álvarez, Y. (2011). El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michel Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber. *Revista Gestión y Sociedad*, 4(1), 145-161.
- Cárdenas, J. (2012). La organización en red del poder corporativo. Una tipología de redes corporativas. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 70(1), 77-105.
- Casales, G., Gómez, J., y Zerpa, C. E. (2016). El poder gerencial y su influencia sobre la aparición de trastornos psicosomáticos en empleados: Una mirada retrospectiva. *Sapienza Organizacional* (5), 11-36.
- Castro, G., y Noguera, Á. (2014). Depredación organizacional: las consecuencias del uso del poder en la organización. *Estudios gerenciales*, 30 (132), 233-242.

- Contreras, F., y Castro, G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Estudios gerenciales*, 29(126), 72-76.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva* (pp. 54-104). México, D.F.: Alianza.
- Cruz, L. (2013). El concepto de poder en la administración. *Contaduría y Administración*, 58(4), 39-57.
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, L(3), 3-20.
- García, O. (2009). El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 25(110), 63-83.
- Gómez, C. (2004). La retórica del cambio en las organizaciones: ¿problemas que buscan soluciones o soluciones que buscan problemas? *Revista Empresa y Humanismo*, 7(1), 11-36.
- Mills, W. (1987). *La élite del poder*. (F. Torner, y E. D. Champourcin, Trans.) México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Navarro y Romero (2016). Los conceptos de poder y violencia en Hannah Arendt: un análisis desde la comunicación. *Pensamiento Americano*, 9(17), 54-66.
- Peñaloza, J. (2015). La enseñanza desde las ideas Michel Foucault. *Didácticas Específicas* (12), 6-26.
- Ruiz, J. I. (2012). Teoría y práctica de la investigación cualitativa (Vol. 29). Universidad de Deusto.
- Saavedra, J. (2009). Descubriendo el lado oscuro de la gestión Los critical management studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, 17(2), 45-60.
- Vargas, J. (2009). El concepto de acción política en el pensamiento de Hannah Arendt. *EIDOS Revista de Filosofía Universidad del Norte* (11), 82-107.
- Yela, J., e Hidalgo, C. (2010). El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones. *Cuaderno de Administración* (44), 57-70.
- Zuleta, M. (1995). El dispositivo de subjetivación escolar: el poder, el saber, el deseo. *Nómadas* (2), 1-12.