

UNA PERSPECTIVA DESDE EL PODER PARA ENTENDER LA COHESIÓN ORGANIZACIONAL

El presente documento pretende dar cuenta del papel que cumplen el poder y la autoridad, como conceptos sociológicos y desde una perspectiva integrada al mundo de las organizaciones productoras de bienes y servicios, en particular las organizaciones bancarias, que hoy se encuentran en el ojo del huracán financiero, tanto en los Estados Unidos de Norteamérica como en la Unión Europea y en cada una de sus antiguas colonias. Se pretende también abordar los procesos de integración, colaboración y las estrategias de solidaridad que se presentan en los diferentes actores sociales en el mundo de las organizaciones. Para ello se trabajará en una doble dimensión: el contexto internacional, en el que se proponen y se socializan las políticas sectoriales; y el contexto nacional, en particular el caso de Colombia, donde se ejecutan las políticas y se evidencian los efectos sociales en el ámbito más general de la sociedad y en las particularidades del mundo organizacional.

Al inicio del texto se plantean algunas consideraciones sobre el poder, la autoridad y la dominación en las organizaciones, se toman como fundamento autores reconocidos en el tema como Weber, Perrow y Morgan; este último, como guía para entender el desempeño de las fuentes de poder en el análisis organizacional. Posteriormente, se trabajará el poder y el crecimiento económico y el papel que cumple éste en el surgimiento y declive financiero en Occidente y su incidencia en las relaciones sociales y organizacionales o, como se ha llamado también, la “bancarización de las relaciones sociales”. Luego se desarrolla la conceptualización de las relaciones económicas y de dominación en el ejercicio del poder, desde la perspectiva weberiana de la gestión y la regulación. Con los elementos

anteriormente planteados se acudirá a los aportes sociológicos de Durkheim sobre la división del trabajo social y la solidaridad como elemento de cohesión social, para avanzar en la discusión de la perspectiva teórica crítica sobre la organización.

En este capítulo se desarrollarán los siguientes temas: la autoridad en las organizaciones, la división del trabajo social y la solidaridad como elemento de cohesión social; la sociología de las organizaciones y la perspectiva crítica de la teoría de las organizaciones.

LA AUTORIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

Max Weber realizó un importante aporte al estudio del poder, que ha sido un tema de gran relevancia sociológica, para lograr entender las relaciones sociales desde una perspectiva más analítica, que involucra diferentes aspectos. Para Weber existen tres tipos de sociedad que a su vez dan origen a tres tipos de dominación: dominación tradicional, basada en las costumbres y prácticas sociales de las diferentes comunidades; dominación carismática, cimentada en las características intrínsecas de los individuos, asociadas a su forma de ser y de actuar; y la dominación tradicional o legal, estructurada a partir de elementos racionales y objetivos, que pretende privilegiar algunas características impersonales de modo abstracto y que desde el punto de vista metodológico se establece como un tipo ideal de construcción de categorías sociales. Autoridad y dominación constituyen elementos centrales en el papel integrador de las estructuras sociales. Autores como Morgan (1995) señalan el poder como una forma de resolver los conflictos en las sociedades.

Tomar el poder como unidad de análisis en las organizaciones es abordar un aspecto directo del estudio de la cultura organizacional, debido a que, en cierta manera, el ejercicio del poder es un reflejo de la forma como se hacen las cosas (proceso de toma de decisiones, diseño y rediseño de normas, leyes y de la estructura organizacional, relaciones intergrupales, liderazgo, uso de la autoridad, etc.) en el seno de una organización.

Es prácticamente imposible desconocer que una de las características importantes de las organizaciones es su ambiente politizado. Diariamente, directivos, sindicatos, gremios, grupos formales e informales, grupos profesionales y los trabajadores en general, adoptan posiciones ante temas y prácticas que guían la realidad de la organización y que, en ocasiones, llevan consigo un explícito favorecimiento o desfavorecimiento para el logro de los objetivos (algunas veces profesionales y otras, en su gran mayoría, personales o grupales) de las personas implicadas; por tal motivo, estas posiciones tienen tinte político, debido, en parte, a que desde su perspectiva

son posiciones válidas que merecen ser defendidas, en ocasiones divulgadas y tenidas en cuenta y, en casos extremos, ¡ser impuestas!

La mejor manera de describir a las organizaciones como ambientes politizados es hablar de organizaciones plagadas de fuerzas diversas que chocan y cuya característica principal es que son movidas por intereses en torno a los cuales se crean identidades que permiten cohesionar o imponerse a otros intereses. El elemento de cohesión y dominación por excelencia es el poder. Hablar del poder en las organizaciones implica, necesariamente, reconocer que los intereses de los individuos que la conforman no siempre van de la mano con los intereses de la organización, los cuales, supuestamente, recogen el sentir y el pensar de la mayoría. Es el dualismo individuo-organización y/o individuo-individuo, el que propicia la aparición de conflictos de intereses. Desde un individuo, los conflictos obedecen al poco grado de correspondencia entre lo ofrecido por la organización o por otros individuos, y el grado de contribución de dicho ofrecimiento (que en realidad son actos) a su realización.

Las organizaciones, como escenario de las fuerzas de poder, se traducen en estructuras de poder, por medio del cual se resuelven los conflictos y se establece un orden: “El ejercicio del poder antepone unos intereses por encima de otros”. En el Cuadro 3.1 se presentan las diferentes fuentes de poder señaladas por Morgan (1995), con el fin de identificar aspectos centrales que en términos de la cohesión social, como hecho sociológico, tienen vital importancia en este análisis. Se cita a Morgan, procurando ser fieles a sus planteamientos.

Cuadro 3.1. Las fuentes de poder, según Gareth Morgan

FUENTES DE PODER	RESPECTO A ELLO MORGAN (1995) PLANTEA
Autoridad formal	La primera y más evidente fuente de poder en una organización es la autoridad formal, una forma de poder legitimado que es respetada y reconocida por aquellos en los que obra recíprocamente. (p. 145)
Control de los recursos escasos	(...) La habilidad de ejercer control sobre todos estos recursos puede aportar una fuente importante de poder dentro y entre las organizaciones. (...) Si el recurso es escaso y alguien depende de su disponibilidad, entonces puede ser casi seguramente traducido a poder. ¡La escasez y la dependencia son las claves de los recursos del poder! (p. 147).

>> Sigue

Cuadro 3.1. (Continuación)

FUENTES DE PODER	RESPECTO A ELLO MORGAN (1995) PLANTEA
<p>El uso de la estructura, reglas y reglamentos de la organización</p>	<p>(...) la estructura de la organización suele usarse como instrumento político. (...) (en muchas ocasiones) el tamaño y la situación de un grupo o departamento dentro de una organización suelen proporcionar un índice de su poder dentro de la superestructura. (...) Todos los reglamentos burocráticos, criterios de toma de decisiones, planes y programas, requisitos de promoción y evaluación del trabajo, y otras normas que dirigen el funcionamiento de las organizaciones dan poder potencial tanto a controladores como a controlados. (...) La habilidad de usar las normas en provecho propio es una importante fuente del poder organizacional. (pp. 150 - 152)</p>
<p>El control de los procesos de decisión</p>	<p>(...) El control de los <i>procesos</i> de la toma de decisiones es normalmente más visible que el control de las premisas de decisión (...). Al determinar si una decisión puede tomarse y entonces ser remitida a la dirección apropiada, si debe ir ante un comité y qué comité, si debe ser apoyada por un informe completo, si aparecerá en un programa que es adecuado que tenga un duro recorrido (o un paso fácil), el orden de una agenda, e incluso si la decisión debería ser discutida al principio o al final de la reunión, un dirigente puede tener un impacto considerable de los resultados de la decisión. Las reglas básicas que guían la toma de decisiones son así importantes variables que los miembros de la organización pueden manipular y usar para sentar las bases en favor o en contra de una acción dada. (pp. 153 - 154)</p>

>> Sigue

Cuadro 3.1. (Continuación)

FUENTES DE PODER	RESPECTO A ELLO MORGAN (1995) PLANTEA
El control del conocimiento y la información	<p>(...) Frecuentemente la búsqueda del control de la información en una organización está ligada a cuestiones de la estructura organizacional. Por ejemplo, muchas batallas se han librado sobre el control y uso de un sistema informático centralizado, (...) el poder de muchos departamentos financieros y otros procesadores de información están ligados a este hecho. El personal financiero es importante no sólo porque controla los recursos, sino porque también define y controla la información sobre el uso de los recursos (...) tanto en la parte de aquellos que usan la información como base para controlar, como entre aquellos que están sujetos a ese control. (p. 155).</p>
Control de jurisdicciones	<p>(...) Dirigiendo y controlando las transacciones jurisdiccionales, la gente es capaz de conseguir un poder considerable. Por ejemplo, llega a ser posible controlar cambios que ocurren fuera del grupo, departamento u organización e introducir responsabilidades temporales. Uno adquiere conocimiento de interdependencias críticas sobre las cuales puede ser capaz de asegurar un grado de control. O se consigue acceso a una información crítica que ocupa una posición particularmente poderosa para interpretar lo que está ocurriendo en el mundo exterior, y así ayudar a definir la realidad organizativa que guía la acción. Se puede también controlar las transacciones a través de las jurisdicciones realizando una función neutralizadora que permita o incluso fomente ciertas transacciones mientras bloquea otras. (p. 156)</p>

>> Sigue

Cuadro 3.1. (Continuación)

FUENTES DE PODER	RESPECTO A ELLO MORGAN (1995) PLANTEA
Capacidad para hacer frente a la incertidumbre	<p>(...) La habilidad de enfrentarse a la incertidumbre suele estar íntimamente relacionada con el lugar que uno ocupa en la división global de trabajo en una organización. Si generalizamos, la incertidumbre puede ser de dos tipos: a) Las incertidumbres del entorno (...) b) Las incertidumbres operativas (...) El grado de poder que proviene de la gente que puede hacerse cargo de ambos tipos de incertidumbre depende principalmente de dos factores: El primero, el grado de sustituibilidad de sus habilidades y, por tanto, la facilidad con la que puedan ser reemplazados. El segundo, la centralidad de sus funciones para las operaciones de la organización como conjunto. (p. 158)</p>
Control de la tecnología	<p>(...) El hecho de que la tecnología tenga un impacto decisivo en las relaciones de poder es una razón importante que explica que intentar cambiar la tecnología suele crear conflictos importantes entre jefes y empleados y entre diferentes grupos de la organización. Introducir nuevas tecnologías puede alterar el equilibrio del poder. (p. 159)</p>
Alianzas interpersonales, redes y control de la “organización informal”	<p>(...) Los líderes de los grupos informales pueden llegar a ser tan poderosos e influyentes en su grupo como cualquier norma, reglamentación o jefe, y llegar a ser fuerzas reconocidas y respetadas por la forma en que opera su área de la organización. (p. 162)</p>
Control de las contraorganizaciones	<p>(...) La estrategia de ejercer poder compensador proporciona así una manera de influir en las organizaciones donde no se es parte de la estructura de poder establecida. Articulando y trabajando para un sindicato, una asociación de consumidores, un movimiento social, cooperativa o grupo de presión –o ejerciendo los derechos ciudadanos y presionando en los medios de comunicación, el representante político de uno, o un organismo de gobierno– se tiene una manera de equilibrar las relaciones de poder. Mucha gente convierte en una carrera el hacer esto. (pp. 162 - 163)</p>

>> Sigue

Cuadro 3.1. (Continuación)

FUENTES DE PODER	RESPECTO A ELLO MORGAN (1995) PLANTEA
Simbolismo y dirección del pensamiento	(...) Imágenes, lenguaje, símbolos, historias, ceremonias, rituales y todos los atributos de la cultura corporativa son herramientas que pueden usarse en la dirección del pensamiento, y a partir de ahí en la configuración de las relaciones de poder en la vida de la organización. Muchos directivos y dirigentes triunfadores conocen el poder de la imagen evocadora e instintivamente prestan una gran atención al impacto que sus palabras y sus acciones tienen en los que les rodean. (...) Al dirigir el significado de las situaciones de la organización de esta manera, pueden hacer mucho para configurar los modelos de la cultura y subcultura corporativa que les ayudarán a lograr deseados propósitos y objetivos. (p. 163 - 164)
Sexo y dirección de las relaciones de sexos [actualmente se habla de género]	(...) Frecuentemente se hace una gran diferencia entre si se es hombre o mujer. Muchas organizaciones están dominadas por valores relativos al sexo, que inclinan la vida de la organización en favor de un sexo en detrimento del otro. Así, como muchos escritores feministas han recalcado, las organizaciones suelen segmentar las estructuras de oportunidades y los mercados de trabajo de manera que capacitan a los hombres para alcanzar posiciones de prestigio y poder más fácilmente que a las mujeres y suelen operar de manera que producen inclinaciones relativas al sexo en la forma en que se crea y sostiene la realidad de la organización sobre las bases diarias. (p. 165)
Factores estructurales que definen el escenario de acción	(...) vemos cómo estructuras subyacentes o lógicas de cambio apuntalan las relaciones de poder. Un directivo puede controlar un presupuesto muy importante, tener acceso a información clave y tener una excelente dirección aparatosa, y ser una persona poderosa por todas estas razones. Pero su capacidad para extraer y usar estas fuentes de poder está apuntalada por varios factores estructurales, como el capital invertido que sostiene la organización. (...) Esta visión de la estruc-

>> Sigue

FUENTES DE PODER	RESPECTO A ELLO MORGAN (1995) PLANTEA
	tura profunda del poder nos lleva a reconocer la importancia de factores como las relaciones de clase en la determinación del papel que ocupamos dentro de las organizaciones y, de aquí, el tipo de estructura de oportunidad y poder al que tenemos acceso. Lo que dirige la atención a la forma en que los sistemas de educación y otros procesos de socialización configuran los elementos básicos de la cultura. Lo que dirige la atención a la lógica de acumulación del capital, que configura la estructura de la industria, niveles de empleo, modelos de crecimiento económico y posesión y distribución de la riqueza. (p. 169)
El poder que ya se tiene	(...) La presencia del poder atrae y sostiene a la gente que quiere probarlo y realmente sirve para aumentar el de los que ya lo tienen. Con la esperanza de conseguir favor, las personas pueden empezar a prestar apoyo incondicional a los poderosos para convencerlos de que están en el mismo bando. Cuando llega el momento de que el poderoso reconozca este interés con el apoyo activo, entonces la gente llega a estar realmente endeudada con el poderoso, con todos los tipos de toma y daca [dame] que entran en juego. (p. 172)

Del mismo modo, cada una de estas fuentes de poder según este autor puede ser definida (enmarcada, descrita) como:

Autoridad formal: Para Morgan (1995) la autoridad formal es aquella que está legitimada; se refiere, específicamente, a cómo a través de la historia esta ha sido señalada por tres características esenciales: carisma, donde las cualidades dan derecho a tener poder; tradición, cuando se respetan las costumbres y prácticas del pasado y encarna valores tradicionales; y burocrática-radical, cuando las personas insisten en que el poder depende de la forma correcta en que se aplican las reglas y los procedimientos formales. Según agrega Morgan (1995), el tipo más evidente en la mayoría de las organizaciones es burocrático y asociado a la posición que tiene.

Control de los recursos escasos: Para Morgan (1995) todas las organizaciones dependen del flujo adecuado de los recursos, tales como el dinero, los materiales, la tecnología, el personal y el apoyo a sus clientes, proveedores y la comunidad en general. Para el autor el acceso a cada uno de estos recursos genera poder y más aún cuando alguno de estos recursos

es escaso y alguien depende de su disponibilidad. Generalmente cuando se habla de los recursos, Morgan (1995) señala como recurso central el dinero, el cual se puede transformar en el recurso que necesita cada organización; del mismo modo, señala que en muchas organizaciones se mantiene un control en el flujo de fondos lo cual proporciona poder y permite que cada organización utilice sus recursos de manera discreta. El poder más maquiavélico es crear dependencia de un recurso a través de un control no planificado.

El uso de la estructura, reglas y reglamentos de la organización: Para Morgan (1995) la estructura de la organización se usa como instrumento político. Los planos para la diferenciación e integración organizativas, los diseños para la centralización y descentralización, y las tensiones que pueden surgir de la organización matriz, suelen imponer programas secretos relativos al poder, autonomía, o interdependencia de los departamentos y los individuos. Las tensiones rodean al proceso de diseño y rediseño de las estructuras. La gente procura preservar las estructuras existentes con el fin de proteger el poder que deriva de ellas. Las normas y reglamentos suelen demostrar que son de doble filo. Son así frecuentemente creadas, invocadas y usadas en una moda proactiva o retrospectiva como parte de un juego de poder. Todos los reglamentos burocráticos, criterios de toma de decisiones, planes y programas, requisitos de promoción y evaluación del trabajo, y otras normas que dirigen el funcionamiento de las organizaciones dan poder potencial tanto a controladores como a controlados. Las normas diseñadas para guiar y dinamizar las actividades pueden usarse casi siempre para bloquear actividades. La habilidad de usar las normas en provecho propio es una importante fuente del poder organizacional.

Control de los procesos de decisión: Morgan (1995) plantea que en los procesos de decisión existe un gran elemento de control, ya sea consciente o inconsciente; del mismo modo existen ciertos elementos de la cultura organizacional y del individuo que ejercen gran influencia en los resultados de las decisiones. Igualmente, se plantea que el control en el proceso de toma de decisiones está enmarcado en las actividades por las cuales se toman las decisiones. Las reglas básicas que guían la toma de decisiones son así importantes variables que los miembros de la organización pueden manipular y usar para sentar las bases en favor o en contra de una acción dada.

Asimismo, el proceso de toma de decisiones se reafirma recalando la importancia de los compromisos particulares, seleccionando y evaluando las alternativas sobre las que se tomará la decisión y destacando la importancia de ciertos valores y resultados. Los que toman las decisiones pueden ejercer considerable influencia en la decisión que nace de la discusión y es en donde esta se convierte en una fuente de poder.

El control del conocimiento y la información: Para Morgan (1995), una de las fuentes principales de poder es el control del conocimiento y la información. Por una parte se plantea cómo la estructura de la organización –especialmente las divisiones jerárquicas y departamentales– incide directamente en la manera como fluye la información dentro de las organizaciones; del mismo modo, tener influencia directa en el flujo de esta información hace que el poder sea considerable. Igualmente, Morgan plantea que

“en la práctica la tecnología suele usarse para incrementar el poder central. Los diseñadores y usuarios de tales sistemas son agudos conocedores del poder de la información, descentralizando ciertas actividades mientras centralizan la vigilancia continua de su actuación” (1995: 155).

Es así como un aspecto final del poder se refiere al uso del conocimiento y la experiencia como medio de legitimar lo que a uno le gustaría hacer, en donde Morgan se refiere a que

“el experto suele estar acompañado de una aureola de autoridad y poder que puede añadir un peso considerable a una decisión que descansa en el equilibrio pero que ya ha sido tomada en las mentes de los actores clave” (1995: 156).

Control de límites y jurisdicciones: En palabras de Morgan (1995) la noción de jurisdicción se usa para la relación entre diferentes elementos de una organización. Así podemos hablar de los límites entre diferentes grupos de trabajo o departamentos, o entre una organización y su entorno. Dirigiendo y controlando las transacciones jurisdiccionales, la gente es capaz de conseguir un poder considerable, se puede también controlar las transacciones a través de las jurisdicciones realizando una función neutralizadora que permita o incluso fomente ciertas transacciones mientras bloquea otras. Complementa lo anterior con el argumento de que

“la dirección jurisdiccional puede ayudar a integrar una unidad con el mundo exterior, o puede usarse para incomunicarla de manera que funcione autónomamente” (1995: 157).

Capacidad para hacer frente a la incertidumbre: Desde la perspectiva de Morgan (1995), y tal como se menciona en el Cuadro 3.1, la habilidad de enfrentarse a la incertidumbre suele estar íntimamente relacionada con el lugar que uno ocupa en la división global de trabajo en una organización, en donde el grado de poder que proviene de la gente que puede

hacerse cargo de todo tipo de incertidumbre depende principalmente del grado de sustituibilidad de sus habilidades y, por tanto, de la facilidad con la que puedan ser reemplazados y de la centralidad de sus funciones para las operaciones de la organización como conjunto.

Control de la tecnología: Para Morgan (1995) la tecnología proporciona a sus usuarios la capacidad de lograr resultados sorprendentes en una actividad productiva, y también la habilidad de manipular su poder productivo y hacerlo trabajar eficientemente para sus propios fines, por lo cual introducir nuevas tecnologías puede alterar el equilibrio del poder, en donde aquellos que en su puesto de trabajo controlan su tecnología, su maquinaria y sus actividades tienen más poder que aquellos nuevos que la desconocen, por lo cual Morgan (1995) señala que “la gente manipula y controla su tecnología, sólo cuando pueden dar la vuelta a normas, reglamentos y descripciones de trabajo” (1995: 160).

Alianzas interpersonales, redes y control de la organización informal: Respecto a esta fuente de poder Morgan (1995) plantea que los líderes de los grupos informales pueden llegar a ser tan poderosos e influyentes en su grupo como cualquier norma, reglamentación o jefe, y llegar a ser fuerzas reconocidas y respetadas por las formas en que opera su área de la organización, por lo cual se señala que una fuente de poder es esa capacidad de controlar lo informal en cada organización. Se refiere también al más allá de cada uno de los miembros de la organización como la dependencia psicológica o emocional de otro llega a ser particularmente significativo cuando la parte dependiente adquiere un poder considerable de otras fuentes.

Control de las contraorganizaciones. “Los sindicatos son los más obvios de éstas”, dice Morgan (1995: 162). Plantea, además, que

“cada vez que un grupo de personas se las arregla para construir una concentración de poder en relativamente pocas manos, no es inusual para las fuerzas opuestas coordinar sus acciones para crear un bloque de poder rival” (1995: 162).

Adicionalmente, plantea que el gobierno y otras organizaciones reguladoras progresan como restricción del abuso del poder monopolizador. La estrategia de ejercer poder compensador proporciona así una manera de influir en las organizaciones donde no se es parte de la estructura de poder establecida, en la cual, a partir de la articulación y el trabajo encaminado a un sindicato, una asociación de consumidores, un movimiento social, cooperativa o grupo de presión se tiene una manera de equilibrar las relaciones de poder.

Simbolismo y dirección del pensamiento. Para Morgan (1995) cuando un líder o dirigente está en su labor en efecto maneja una forma de poder simbólico que ejerce una influencia decisiva en cómo la gente percibe sus realidades y de ahí su forma de actuar. Por ello mismo, las imágenes, lenguaje, símbolos, historias, ceremonias, rituales y todos los atributos de la cultura organizacional son herramientas que pueden usarse en la dirección del pensamiento, y a partir de ahí en la configuración de las relaciones de poder en la vida de la organización. Muchos miembros de la organización conocen detalladamente la manera en que los marcos psicológicos, apariencias y estilos de comportamiento pueden añadirse a su poder. Morgan (1995) también señala que las apariencias, las formas de comportarse y las acciones de cada uno de los miembros de la organización representan o manifiestan una forma simbólica de poder, en la cual cada uno, de acuerdo con cierto patrón de comportamiento, ejerce influencia sobre otro.

Sexo y dirección de las relaciones de sexo: Al respecto Morgan (1995) expone que muchas organizaciones están dominadas por valores relativos al sexo [actualmente se habla de género], que inclinan la vida de la organización en favor de un sexo en detrimento del otro. Así como las organizaciones suelen segmentar las estructuras de oportunidades y los mercados de trabajo de manera que capacitan a los hombres para alcanzar posiciones de prestigio y poder más fácilmente que a las mujeres y suelen operar de manera que producen inclinaciones relativas al sexo en la forma en que se crea y sostiene la realidad de la organización sobre las bases diarias; en este orden de ideas, lo que Morgan (1995) pretende decir es que las sutilezas asociadas al sexo suelen crear diferentes experiencias de la misma situación organizativa y presentan muchos problemas prácticos en la manera de interactuar de hombres y mujeres sobre unas bases cotidianas.

Factores estructurales que definen el escenario de acción. Para Morgan (1995) una de las cosas sorprendentes que uno descubre al hablar con los miembros de una organización es que todos se sienten generalmente atrapados en algún grado entre las fuerzas internas de la organización o en términos de exigencias impuestas por el entorno. Según Morgan (1995) las estructuras subyacentes o lógicas de cambio apuntalan las relaciones de poder, podemos ver a las personas como agentes o portadores de las relaciones de poder implícitas en una estructura más amplia de la sociedad. Con ello, se señala que las fuentes de poder pueden ser innatas pero la última fuente es la estructura de la actividad productiva que hace tan significativo ese poder.

El poder que ya se tiene. Para Morgan (1995) El poder es camino hacia el poder, y uno puede usar el poder frecuentemente para adquirir más. La presencia del poder atrae y sostiene a la gente que quiere probarlo y realmente sirve para aumentar el de los que ya lo tienen.

El poder en la cultura occidental está muy asociado con los aspectos de orden económico, como una de las fuentes de poder estudiadas en las páginas anteriores. Por tal razón, es importante revisar con cuidado cómo se ha construido ese poder en Occidente y la manera en que fenómenos de esta naturaleza empiezan a incidir en la cohesión social, hasta el punto de integrar países como sucede con la Unión Europea donde, por ejemplo, se tiene el Euro como moneda única; esto, sobreponiéndose a los escépticos que llegaron a vaticinar el “fin de la historia”. Las fuentes de poder y lo que de ellas se deriva son elementos base del análisis en el siguiente punto, al reconocer la crisis económica y financiera por la que atraviesa actualmente una parte importante de los países desarrollados.

LA DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO Y LA SOLIDARIDAD COMO ELEMENTO DE COHESIÓN SOCIAL

El filósofo y sociólogo francés Emilio Durkheim³⁷ plantea las ideas fundamentales sobre un fenómeno social que ha caracterizado los diferentes tipos de sociedades: la división social del trabajo. Para él, este fenómeno se constituye en ley, por presentarse tanto en la esfera de lo natural como en la vida social, que además ha sido un fenómeno generalizado y en el grado de división podría llegar a infinito. Tema que ha sido tratado desde Adam Smith, básicamente a partir de perspectivas económicas, que han dejado de lado análisis sociológicos que contribuyen al entendimiento de fenómenos de naturaleza social. Los economistas siempre han visto la división del trabajo como una fuente de progreso y como condición necesaria de la sociedad, hasta al punto de considerarla una “ley superior”.

La división social del trabajo, tal como los demás fenómenos objeto de estudio, deben explicarse en parte por la función que cumplen, tal como ha ocurrido al transcurrir la historia con los paradigmas de las Ciencias Naturales. Para Durkheim, la biología es un buen ejemplo de la explicación de los hechos a través de la identificación desde la función cumplida. En este sentido existen algunos elementos que son fundamentales para poder entender la división social del trabajo. En primer lugar, la división tiene un componente dinámico, que posibilita el cambio, la transformación y el movimiento que por naturaleza son propios de su esencia, la cual se manifiesta de manera importante en todas las esferas de la vida social, entre los escenarios de acción donde se demuestra: la esfera política, la función administrativa, la actividad judicial, artística y científica.

³⁷ Emilio Durkheim es uno de los más connotados pensadores del siglo XIX que fundó la sociología clásica francesa y que conjuntamente con Max Weber y Karl Marx desarrollaron los postulados de la disciplina sociológica. Entre los principales trabajos realizados por Durkheim se encuentran *El suicidio*, *Las formas elementales de la vida religiosa* y *La división social del trabajo*.

Un elemento de la división social del trabajo es la construcción moral, donde el individuo tiene dos opciones frente a la división del trabajo: aceptar o no hacerlo. Durkheim se plantea la gran pregunta: ¿Ser un todo completo o ser un órgano de un organismo? La vida social en la que los individuos desarrollan su accionar plantea la dicotomía entre ser generalista o especialista. La idea de lo general es equiparable a lo antisocial y al dilettantismo, lo que no constituye un valor moral. La especialidad, por el contrario, constituye un elemento central en la vida de la sociedad. Durkheim (1893) señala: “(...) ponte en un estado de llenar una función determinada”.

Para poder entender la división social del trabajo, debe estudiarse desde las causas, la función que cumple, las condiciones de dependencia; al mismo tiempo que observarlo y compararlo con el sentido común. Incluso, la opinión pública, en el decir de Durkheim (1893), “Aun cuando mande a los hombres especializarse, parece siempre temer que se especialicen demasiado”. La división social del trabajo presenta dos sentidos de la función; el primero está asociado a los sistemas de movimientos vitales, y el segundo se expresa con movimientos y necesidades; por lo tanto, se hace indispensable identificar la necesidad a la que corresponde la división social del trabajo y en esa medida se podría identificar la función que cumple dentro del sistema.

Durkheim encuentra que existe en el contexto social un hecho que crea entre dos o más personas un sentimiento de solidaridad. Esta solidaridad se divide en orgánica y mecánica. La primera se encuentra articulada a la complementariedad entre los individuos; en otras palabras, la solidaridad orgánica se basa en la diferencia y el mutuo complemento, mientras que la solidaridad mecánica se caracteriza por la indiferenciación entre los actores sociales. La solidaridad es fundamental a la hora de buscar la integración del cuerpo social y asegurar su unidad, es decir, la solidaridad garantiza el orden, la armonía y la cohesión social.

LA SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y LA PERSPECTIVA CRÍTICA DE LA TEORÍA DE LAS ORGANIZACIONES

La mayoría de los textos sobre organización se preocupan por los problemas empresariales vistos desde la gerencia. Temas como la eficiencia, el control y el desempeño organizacional son los preferidos de los estudiosos. Esto es comprensible si se entiende que es producto de la supremacía de los enfoques funcionalistas inspirados por las escuelas de administración más tradicionales y por consiguiente en la esfera de la investigación que tiene como unidad de análisis la organización, en particular la organización empresarial. Al respecto Pfeffer (1997), al citar a Morgan, señala:

El paradigma funcionalista ha proporcionado las bases de la mayor parte de la teoría e investigación moderna sobre el tema de las organizaciones. La perspectiva... nos alienta a entender la función de los valores como una variable independiente en el proceso de investigación. ...La teoría funcionalista típica

camente ha considerado a las organizaciones como un fenómeno problemático y ha visto el problema de la organización como sinónimo del problema de la eficiencia y, en fechas más recientes, de la eficacia (Morgan, 1990: 15).

De otro lado, las convenciones lingüísticas y metas teóricas dan como resultado el considerar que muchos de los efectos en las organizaciones son inevitables y se producen sin intervención de los individuos. En este sentido, pretenden hacer entendible que en aras de la eficiencia, los despidos y los cierres de empresas son producto de la competencia, de las restricciones y son absolutamente necesarios para que la organización perdure.

Pfeffer (1997: 244) agrega:

El lugar de los que resultan perjudicados por el movimiento en pro de la eficiencia, el hecho de que algunos sean colocados en posición de desventaja por los controles organizacionales y la posibilidad de que los pactos puedan y sean elegidos, son aspectos que a menudo brillan por su ausencia en los análisis.

Por esta razón han sido tan criticados los teóricos de la organización y son tildados de “servidores del poder” (Baritz, 1960). Hoy por hoy se plantea un estudio de la organización mucho más metódico, con un enfoque crítico que integra los diversos niveles de razonamiento sociológico y que deja de lado el análisis simplista-funcionalista y desde el poder gerencial. Es así como Jermier (1982) & Perrow (1992), cada uno por su lado, señalan:

Los teóricos de las organizaciones no mencionan la mayor parte de las características indeseables de la sociedad capitalista moderna y presentan la apariencia de neutralidad de los valores, cuando en realidad encubren una tendencia política conservadora. Esto pone en peligro la función social del campo hasta el punto en que la teoría de la organización sirve primordialmente al interés dominante del capital, en lugar de a la sociedad en su conjunto (Jermier, 1982: 204).

[...] somos prisioneros intelectuales de las organizaciones que estudiamos y, de este modo, nos preocupamos por ciertos supuestos improductivos. ...No hemos pagado nuestra deuda con la sociedad al dedicar ...aproximadamente una cuarta parte de nuestros esfuerzos a aplicar nuestra pericia organizacional a los problemas públicos urgentes y, en particular, a los que carecen de poder. ...Pongo en tela de juicio el supuesto de que la eficiencia puede estudiar la supervivencia, la legitimidad, el crecimiento o las utilidades, con lo que se desatiende a los múltiples interesados dentro de la organización y fuera de ella, que tienen nociones muy diferentes [...] de la consecución de las metas. ...Debemos cuestionar nuestra tendencia evolucionista que considera que las organizaciones son entidades complejas y eficientes, seleccionadas por un ambiente indiferente, y ver en cambio la aparición, desaparición y cambio de las organizaciones como un proceso de pérdida de las formas y reducción de la adaptabilidad (Perrow, 1992: 371).

Tal como lo comprueban las citas anteriores, como contraposición a los estudios funcionalistas empezaron a aparecer los investigadores con sus estudios críticos sobre la organización, en especial aquellos estudios que tienen una importante base empírica, tal como lo señala Pfeffer (1997):

La teoría de las organizaciones es, después de todo, una ciencia social, aunque la filosofía y el razonamiento moral son importantes e interesantes, la teoría crítica ha tenido y probablemente tendrá su efecto más significativo allí donde se plantean los estudios de la organización en un ámbito que tiene implicaciones empíricas comprobables (Pfeffer, 1997: 245).

En la visión marxista de la teoría organizacional hay por lo menos dos temas que son centrales en el análisis. El primero tiene que ver con la estructuración del trabajo en la organización y el segundo, la comprensión de las relaciones entre empresas, y de éstas con el Estado. Desde el punto de vista funcionalista y organicista, en el mejor sentido de Darwin, en las ciencias naturales, y de Durkheim, en la sociología, las organizaciones se ven enfrentadas a presiones, contingencias y en especial a la competencia vía desarrollo de nuevas tecnologías, consideraciones de tipo ambiental (Donaldson, 1985; Lawrence & Lorsch, 1967 y Woodward, 1970). En parte lo que se plantea aquí es un determinismo social, en el que las organizaciones y sus gerentes, producto de las consideraciones externas, “saben lo que tienen que hacer”.

La teoría crítica sobre las organizaciones presenta algunos planteamientos divergentes en relación con estos postulados. El primero, considera que el control es el objetivo de los pactos organizacionales y no la eficiencia, como pregonaba la teoría funcionalista. Lo fundamental es controlar los procesos laborales, así sea claro que en el análisis de todos los componentes organizacionales se puedan evidenciar ventajas y desventajas. (Stone, 1973; Braverman, 1974; Marglin, 1974; Goldman & Van Houten, 1977; Clawson, 1980 y Pfeffer, 1994). En el mismo sentido, Spenner (1990) dice que existen por lo menos dos dimensiones de la habilidad: la complicidad sustantiva (el nivel, alcance e integración de las tareas mentales, manipuladoras e interpersonales de un puesto) y autonomía-control (la discrecionalidad o libertad de acción en un puesto para controlar el contenido, la manera y la velocidad en que se realizan las tareas), (Spenner, 1990: 402 - 403).

Finalmente, se consideran los fenómenos de integración, cohesión, poder y dominación que se han presentado en el sistema financiero internacional y en particular el caso colombiano, que ha sido el paradigma de los procesos de integración organizacional en este país y que ha transformado las relaciones sociales en las organizaciones, pero también las relaciones entre los demás agentes sociales.