



Cuadernos de Administración

ISSN: 0120-4645

cuadernosadm@correounalvalle.edu.co

Universidad del Valle

Colombia

Yela Gómez, Jeysson A.; Hidalgo Romero, Clara I.

El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones

Cuadernos de Administración, núm. 44, julio-diciembre, 2010, pp. 57-70

Universidad del Valle

Cali, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225017586004>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones

Power in Foucault: analytical bases for the study of organizations

Le pouvoir en Foucault : bases analytiques pour l'étude des organisations

Resumen

Este artículo es el resultado de una primera inquietud en torno a la concepción del poder existente en los estudios organizacionales como herramienta para comprender la dinámica propia de las organizaciones empresariales actuales. Los planteamientos sobre el poder en dichas organizaciones sugieren una apropiación de éste desde una perspectiva instrumental y pragmática, en tanto se ha centrado la atención en asuntos relacionados con cómo se obtiene el poder y su uso eficiente y estratégico desde los centros directivos y de gestión. Con este antecedente, la investigación propone realizar un análisis teórico de la noción de poder en Michel Foucault como referente que permita superar las fronteras tradicionales del pensamiento organizacional. Para este propósito, se realizó el análisis y síntesis de los planteamientos de Foucault en torno al poder, concretamente en las obras *La Gubernamentalidad, El Sujeto y el Poder, Microfísica del Poder, Vigilar y Castigar y La Voluntad de Saber*; mediante la revisión documental y sistematización de los desarrollos de destacados autores que se han ocupado del concepto de poder en el medio organizacional.

La última parte del texto está dedicada a la problematización y reflexión del poder en la organización empresarial, de sus esfuerzos por establecer un control y una disciplina que ordenen y regularicen a los trabajadores y así obtener de ellos el máximo aporte para el logro de los objetivos organizacionales.

Palabras clave: poder, vigilancia, disciplina, organizaciones, estudios organizacionales.

Jeysson A. Yela Gómez
 jeysson.yela@gmail.com
 Chile 1726. Barrio Monserrat,
 Buenos Aires - Argentina.

Contador Público. Estudiante
 Maestría en Contabilidad
 Internacional, Universidad de
 Buenos Aires-Argentina.

Clara I. Hidalgo Romero
 cihidalgoromero@gmail.com
 Carrera 80 A N° 45-41,
 Cali - Colombia.

Administradora de Empresas.

Artículo Tipo 2: de reflexión
 Según Clasificación Colciencias

Fecha de recepción:
 junio 30 2010

Fecha de corrección:
 septiembre 23 2010

Fecha de aprobación:
 octubre 7 2010

Power in Foucault: analytical bases for the study of organizations

El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones

Le pouvoir en Foucault : bases analytiques pour l'étude des organisations

Le pouvoir en Foucault : bases analytiques pour l'étude des organisations

El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones

Power in Foucault: analytical bases for the study of organizations

Abstract

This article is the result of an initial concern about the existing concept of power in organizational studies as a tool for understanding the dynamics of today's business organizations. Approaches to the power in such organizations suggest its appropriation from an instrumental and pragmatic perspective, since attention has focused on issues related to how to gain power and its use efficiently and strategically from the directors and management. With this background, the research intends to show a theoretical analysis of the notion of power in Michel Foucault as a reference to overcome the traditional boundaries of organizational thinking. For this purpose, we performed an analysis and synthesis of the approaches of Foucault about power, particularly in the works Governmentality, The Subject and Power, Microphysics of Power, Discipline and Punish and The Will to Knowledge, through literature review and systematization of the development of prominent writers who have concerned about the concept of power in the organizational context. The last part of the text is devoted to reflection and problematization of power in business organization, of its efforts to establish a control and a discipline to organize and regulate workers, and so get them its maximum contribution to achieving organizational objectives.

Finally, Foucault allows understanding how disciplinary power is integrated into the daily life of the organization, its processes and social relations between its members, thus shaping a possible alternative study of organizations, of how subjectivity breaks -and suffers the pounding of- the power relations creating individuals that reproduce the conditions of which they are subjected.

Keywords: power, vigilance, discipline, organizations, organizational studies.

Résumé

Cet article est le résultat d'une première inquiétude autour de la conception du pouvoir existant dans les études organisationnelles, comme outil pour comprendre la propre dynamique des organisations patronales actuelles. Les approches sur le pouvoir dans ces organisations suggèrent une appropriation de celui-ci depuis une perspective instrumentale et pragmatique, dans tant l'attention s'est concentrée sur des affaires relatifs à comment est obtenu le pouvoir aussi comme à son utilisation efficace et stratégique depuis les centres directifs et de gestion. Avec cet antécédent, la recherche propose d'effectuer une analyse théorique de la notion de pouvoir dans Michel Foucault comme un référent qui permet de dépasser les frontières traditionnelles de la pensée organisationnelle. Pour ce but, on a effectué l'analyse et la synthèse des approches de Foucault autour du pouvoir, concrètement dans les œuvres La Gouvernementalité, Le Sujet et le Pouvoir, Microphysique du Pouvoir, Surveiller et Punir et la Volonté de Savoir ; de même, il a été révisé et systématisé les développements d'auteurs renommés qui se sont occupés du concept de pouvoir dans le milieu organisationnel. La dernière partie du texte est dédiée à la problématisation et à la réflexion sur le pouvoir dans l'organisation patronale, a ses efforts pour établir un contrôle et une discipline qu'ordonne et régularise les travailleurs, et ainsi obtenir d'eux l'apport maximal pour la réalisation des objectifs organisationnels. Finalement, Foucault permet de comprendre comment le pouvoir disciplinaire est intégré dans la quotidienneté de l'organisation, dans ses processus et dans les relations sociales entre ses membres, en profitant ainsi une possible alternative d'étude des organisations, de comment la subjectivité fait irruption - et en même temps subit l'embate - des relations de pouvoir, en créant des sujets qui reproduisent ses propres conditions du pouvoir de qu'ils sont objet.

Mots clef: Pouvoir, surveillance, discipline, organisations, études organisationnelles.

El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones

1. Introducción

En el ámbito académico diversas disciplinas como la sociología y la psicología reviven un marcado interés por el tema del poder en las organizaciones, dando como resultado una nutrida problematización en torno a su ejercicio, sus características, sus estrategias, fuentes y límites dentro de la organización empresarial. Ante este panorama, el poder se constituye en un valioso referente para comprender y dilucidar las nuevas dinámicas y configuraciones de la vida organizacional. No obstante, es la complejidad de la realidad organizacional el contexto que invita a ir más allá de las perspectivas tradicionales que conciben el poder como un recurso, como una herramienta estratégica neutra que dirige la interacción de los trabajadores en la organización.

El propósito de este artículo es contribuir desde la perspectiva de Foucault sobre la operación del poder al estudio de las organizaciones empresariales. Para tal propósito se han planteado los tres siguientes apartados: 1) una descripción del poder en Michel Foucault, específicamente de las nociones de *disciplina* y *vigilancia* como los dispositivos que hacen posible el ejercicio del poder en la cotidianidad de los individuos, 2) una breve recopilación de los planteamientos de pensadores de la administración que han delineado posibles formas en las que el poder funciona en las organizaciones, y 3) algunas consideraciones sobre el tránsito recorrido desde la visión tradicional del poder basado en los modelos de autoridad y dominación propia de los estudios organizacionales aquí revisados. El criterio de la búsqueda ha sido la aparición de los procesos de disciplinamiento y la vigilancia organizacional vistos a través del actuar organizacional. Desde los puntos referenciados se arrojan algunas conclusiones que deben complementarse con otros trabajos de investigación.

Finalmente, es importante mencionar que este trabajo es resultado de una primera investigación bibliográfica que exploró otros trabajos que pueden inscribirse en la perspectiva que se ha abierto para pensar la organización desde la conceptualización filosófica de Michel Foucault.

En este sentido, debe quedar claramente delimitado que esta investigación apuntó a dimensionar la pertinencia y aplicación del pensamiento de Foucault para desarrollar los estudios organizacionales que procuran contribuir al desarrollo del saber administrativo.

2. El concepto de poder en Michel Foucault: una alternativa para el estudio de las organizaciones empresariales

El análisis sobre el poder ha sido tarea común de diferentes disciplinas propias de las ciencias humanas y sociales, que desde sus marcos conceptuales y perspectivas particulares han contribuido a hacer del poder un tema central y relevante en el diálogo académico. En este escenario Michel Foucault aparece como uno de los pensadores más influyentes al proponer un análisis del poder que intenta hacer ruptura con posturas tradicionales al esbozar una mirada ampliada a nuevos campos de análisis.

Michel Foucault ha planteado el poder como el ejercicio de conducir las posibles conductas y disponer el campo de acción de los individuos a través de técnicas como: 1) la *disciplina*, constituida por una serie de "métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les impone una relación de docilidad-utilidad" (Foucault, 2000, p. 141) y 2) la *vigilancia*, como instrumento anónimo y coextensivo del poder, que posibilita el control de las tareas. Estas técnicas en conjunto garantizan la obediencia y la economía de los gestos y el tiempo, y la presencia del poder en el tejido de las relaciones entre los individuos.

No puede creerse que el funcionamiento del poder hoy sea idéntico al de la organización de finales del siglo XIX. La violencia y las técnicas de disciplinamiento y vigilancia existentes han posibilitado que las organizaciones empresariales cumplan a cabalidad con los principios que las rigen: productividad y eficacia. Desde la perspectiva foucaultiana es posible entender cómo el poder ha modificado su esencia operacional; Foucault creó "utilajes analíticos, máquinas críticas con las que reinterpretar el pasado, para

romper con la tradición y producir lo nuevo (...) Ruptura con el pasado, posibilidad de lo nuevo, éstos son los dos rasgos mayores del quehacer foucaultiano" (Deleuze, 1987, p. 12).

Situar el contexto en que Foucault desarrolla el concepto de poder remite a dos fases metodológicas: fase *arqueológica* y fase *genealógica*¹ (González, 2004). La primera se ubica entre 1954 y 1969, y en ella Foucault tuvo una concepción intuitiva del poder como esencialmente negativo -fuertemente influenciada por el pensamiento jurídico filosófico de los siglos XVI y XVII- asociado a la idea de represión (*poder jurídico*). En entrevista con M. Fontana, Foucault explica:

Ahora bien, me parece que la noción de represión es totalmente inadecuada para dar cuenta de lo que hay justamente de productivo en el poder. Cuando se definen los efectos de poder por la represión se da una concepción puramente jurídica del poder; se identifica el poder a una ley que dice no; se privilegiaría sobre todo la fuerza de la prohibición. Ahora bien, pienso que esta es una concepción negativa, estrecha, esquelética del poder que ha sido curiosamente compartida (Foucault, 1992, p. 192).

A partir de 1969 (momento de transición metodológica de la arqueología a la genealogía) Foucault dará primacía a las *prácticas* y no al discurso, al modificar la concepción de poder (*poder jurídico*, *poder represivo*) que había acompañado su obra hasta *El orden del discurso* en 1970. Durante esta fase denominada genealógica (1969-1984), el interés de Foucault se desplaza hacia las prácticas, al extender y renovar su acervo crítico de conceptos, con lo cual el concepto de episteme es desplazado hacia el de *dispositivo*. Con la introducción de estos cambios, Foucault transitó desde la visión del *poder jurídico* al *poder estrategia*.

En este sentido, el análisis microfísico del poder realizado por Foucault, intenta superar la mirada tradicional de este fenómeno, la cual dice Foucault sólo se ha efectuado a partir de dos rela-

ciones: 1) Contrato-opresión, de tipo jurídico, con fundamento en la legitimidad o ilegitimidad del poder, 2) Dominación-represión, presentada en términos de lucha-sumisión. Así, en el intento de construir una teoría sobre el poder, explica Gilles Deleuze (1987) que, Foucault sugiere el necesario abandono de una serie de postulados marcados por posiciones tradicionales que estaban fuertemente influenciadas por el pensamiento jurídico-filosófico de los siglos XVI y XVII, el cual reduce el problema del poder al problema de la soberanía. Esta renuncia posibilita ampliar las dimensiones de la definición del poder y trasladar su estudio a otros campos de análisis propios de la vida cotidiana de los individuos.

El propósito de Foucault al tomar distancia de las posiciones tradicionales que habían primado en el análisis del poder lo lleva a una reelaboración conceptual, en la cual las relaciones de poder no son la proyección pura y simple del gran poder del soberano sobre el individuo; se trata entonces, de un *nuevo* poder que:

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

El estudio del sujeto llevado a cabo por Foucault hace posible la vinculación del poder en el estudio de la objetivación de los seres humanos, y acude a una necesaria ampliación de las dimensiones de su definición: se trata de una forma de poder que hace a los individuos sujetos². Lo que caracteriza esta forma ampliada de poder es su aplicación en la vida cotidiana del individuo, marcándolo en su propia singularidad.

De acuerdo con Foucault, existen dos elementos indispensables sobre los cuales debe articularse una relación de poder: 1) que el otro, sobre el que se ejerce el poder, sea plenamente reconocido y mantenido hasta el final como una persona que actúa y, 2) que esta persona, enfrentada a una re-

-
1. A este respecto William González aclara que "Decimos *fase* y no "periodo" o "estadio" puesto que Foucault nunca abandonó la arqueología desde el punto de vista metodológico. Es cierto que él introduce a partir de 1.970 la "genealogía" y con ella una batería de nuevos conceptos. (...) la genealogía es el complemento y no el sustituto de la arqueología".
 2. Foucault (1991), plantea que por sujeto pueden entenderse tres significados: 1) sujeto a alguien por el control y la dependencia; 2) sujeto ligado a su propia identidad por una conciencia o autoconocimiento; y 3) tema central de referencia. Los significados sugieren una forma de poder que subyuga y crea sujeto.

lación de poder, pueda abrirse un campo entero de respuestas, reacciones, resultados e invenciones posibles. El ejercicio de poder incluye un elemento importante: la libertad, en tanto que, dice Foucault, el poder sólo se ejerce sobre sujetos libres, y solamente en la medida en que son libres; es decir, “sujetos individuales o colectivos que están enfrentados con un campo de posibilidades en el que se puedan realizar diversas formas de conducirse, diversas reacciones y diversos comportamientos” (Foucault, 1991, p.87). El esclavo en la medida en que está sometido al amo no se encuentra imbricado en una relación de poder sino de represión; cuando logra escaparse de estas ataduras entra por primera vez en una relación de poder dentro de la cual luchará por alcanzar una forma de libertad.

El ejercicio del poder radica, entonces, explica Foucault (1981), en *conducir o guiar* la posibilidad de conducta y disponer la posible consecuencia. Esencialmente, el poder es un problema de gobierno³, más que una confrontación entre dos adversarios o el enlace del uno con el otro. Así, gobernar es estructurar el posible campo de acción de otros.

Ahora bien, resulta pertinente mencionar algunas distinciones de las relaciones de poder propuestas por Foucault: 1) el poder no es una función de consentimiento, es decir, su naturaleza no es la manifestación de un consenso; 2) el poder se diferencia de la violencia porque ésta actúa sobre un cuerpo o sobre cosas de manera directa; la relación de violencia denota el efecto de una fuerza sobre un cuerpo u objeto, somete, destruye o impide el acceso a todas las posibilidades, mas no denota la relación de poder o “relación de la fuerza con la fuerza” (Deleuze, 1987, p. 54). El juego de las relaciones de poder no excluye el uso de la violencia ni la obtención de consentimiento, pero sólo constituyen los instrumentos o los resultados del ejercicio del poder y no su naturaleza básica.

En este contexto, es importante ampliar la noción de dispositivo, pues ha permitido a lo largo de la historia el ejercicio del poder. Se entiende por dispositivo un cruce, un conjunto multilíneal compuesto por estrategias de naturaleza diferente. Este concepto designa a los operadores materiales del poder que pueden

ser técnicos, científicos, políticos o estéticos. Entre más avanza Foucault en su reflexión sobre el poder, más insiste en realizar su análisis no en términos del edificio jurídico de la soberanía y de los aparatos de Estado, sino en términos de dominación. Es esta elección metodológica la que engendra la utilización de la noción de dispositivo (Revel, 2002).

2.1. Dispositivos de poder

De acuerdo con Foucault, la *disciplina* y la *vigilancia* son los dispositivos que han hecho posible la existencia y perpetuidad de las relaciones de poder en el tejido mismo de la sociedad, dado que garantizan tanto la obediencia y la economía de los gestos y el tiempo, como la presencia del poder en el núcleo de las relaciones entre los individuos.

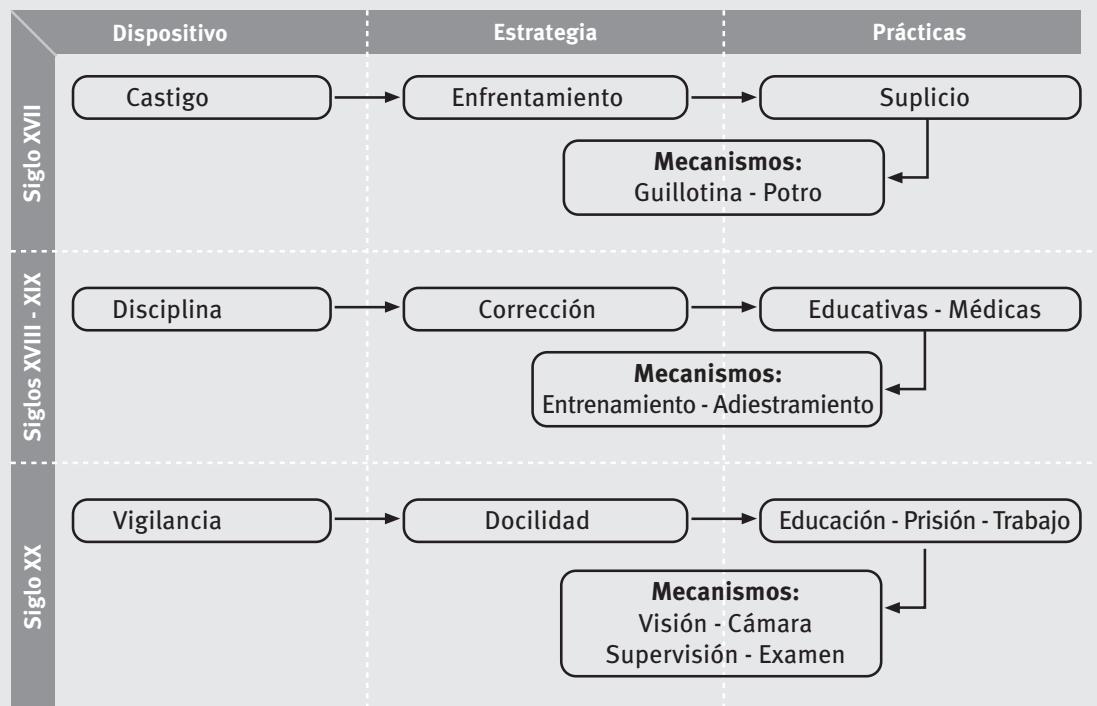
Lo que Foucault denominó el disciplinar de las sociedades europeas desde el siglo XVIII, hace referencia a la pretensión de un ajuste cada vez mejor vigilado, más racional y económico, entre las actividades productivas, los recursos de comunicación y el juego de relaciones de poder; y no a que los individuos sean cada vez más obedientes, ni que estén reunidos en cuarteles, colegios, fábricas o prisiones. Ya en este siglo, el objeto de control en los esquemas de docilidad se fijaba en la economía, la eficacia de los movimientos y su organización interna.

Entonces, se puede llamar *disciplinas* a “los 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” (Foucault, 2000, p. 141). Éstas llegaron a ser, con el paso de los siglos XVII y XVIII, fórmulas generales de dominación. En términos de Deleuze, es posible ver el planteamiento foucaultiano en las sociedades modernas, aquellas que pueden ser definidas como sociedades disciplinarias, entendiendo que, tal como lo propone Foucault:

La disciplina no puede identificarse con una institución ni con un aparato, precisamente porque es un tipo de poder, una tecnología, que atraviesa todo tipo de aparatos y de instituciones a fin de unirlos, prolongarlos, hacer que converjan, hacer

3. En su Artículo *La Gubernamentalidad*, Foucault explica: gobierno no como estructura política o manejo de Estados, sino como la forma de dirigir la conducta de los individuos y grupos. No solo cubre formas legítimas de sujeción política o económica, sino también modos de acción, más o menos considerados y calculados, destinados a actuar sobre posibilidades de acción de otras personas.

Cuadro 1. Evolución histórica de los dispositivos de poder en Michel Foucault*



* En su estudio genealógico del poder, Foucault manifiesta una transición de los dispositivos y sus engranajes de poder a lo largo de la historia. Un repaso por los diferentes siglos y/o períodos permite asociar a cada uno de ellos una forma específica de concepción y ejercicio del poder: en el siglo XX el dispositivo de poder por excelencia es la vigilancia, con su estrategia de docilidad de los sujetos, la cual se pone en práctica a través de la educación, el trabajo (entre otros) y bajo mecanismos de examen y supervisión (entre otros).

Fuente: elaboración propia.

que se manifiesten de una nueva manera (Deleuze, 1987, p. 52).

La existencia de la disciplina permite fabricar cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos dóciles; aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia), en tanto que inspecciona de forma minuciosa el detalle, las cosas pequeñas, detalla el cuerpo del hombre para su control y utilización; la disciplina es, dice Foucault, “una anatomía política del detalle” (Foucault, 2000, p.143).

Esta disciplina se ocupa además, del uso analítico del espacio, de la distribución de los

individuos en él, de tal manera que resulten espacios arquitectónicos, funcionales y jerárquicos simultáneamente. Foucault, basado en el modelo *Panóptico*, afirma que estos espacios garantizan la obediencia de los individuos, así como una mejor economía de sus gestos y del tiempo. Todo esto trae consigo la transformación de grandes y confusos grupos, inútiles y hasta peligrosos, en grupos ordenados; es decir, se trata de imponer un orden que facilite la observación, la vigilancia de los hombres, su fijación y a la vez, su circulación, su dominación⁴. Algunas de las técnicas empleadas para dicha distribución del espacio son: a) la clausura o encierro, b) la organización de un espacio analítico (emplazamientos funcionales) en el que cada individuo ocupa su lugar,

4. Al hablar del panóptico, Foucault explica que éste “no debe ser comprendido como un edificio onírico: es el *diagrama*, de un mecanismo de poder referido a su forma ideal; su funcionamiento abstraído de todo obstáculo, resistencia o rozamiento, puede muy bien ser representado como un puro sistema arquitectónico y óptico: es de hecho una figura de tecnología política que se puede y se debe desprender de todo uso específico. Es polivalente en sus aplicaciones”. (Foucault, 2000, p. 209).

vigilando la conducta de cada cual, como una táctica de antiaglomeración, c) el rango o lugar que individualiza los cuerpos sin implantarlos, pero que los distribuye y los hace circular en un sistema de relaciones.

Este disciplinar procede sobre el control de las actividades, a través de: a) el control ininterrumpido sobre el empleo del tiempo y la calidad del mismo, con lo que se busca constituir un tiempo íntegramente útil, durante el cual el hombre permanezca aplicado a su ejercicio; b) la correlación entre el cuerpo y el gesto, puesto que impone la mejor relación entre un gesto y la actitud total del cuerpo como condición de eficacia y rapidez; c) la definición de cada una de las relaciones que el cuerpo debe sostener con el objeto, así el poder se desliza por todo el cuerpo y le crea un vínculo coercitivo con el aparato de producción; d) la utilización exhaustiva del tiempo, en tanto que, la disciplina propone el principio de un uso teóricamente creciente del tiempo.

Este poder disciplinario es modesto y suspicaz; su éxito se debe al uso de instrumentos simples: la inspección jerárquica, la sanción normalizadora y su combinación en un procedimiento que le es específico: el examen.

De otra parte, Foucault plantea que la *vigilancia* es un engranaje específico del poder disciplinario; en ella, la arquitectura no es simplemente un medio para vigilar el espacio exterior sino que debe permitir el control interno, para hacer *visibles* a quienes están en su interior. Como explica Foucault, en los talleres y fábricas la vigilancia constituye un control intenso y continuo que acompaña en su totalidad el proceso de trabajo y forma parte integrante del proceso de producción. No se acoge solamente a la producción, sino que tiene en cuenta aspectos como las habilidades de los hombres, sus actividades, su rapidez en la ejecución del trabajo y su conducta. Así, la vigilancia pasa a ser una función específica, claramente definida, y que requiere un personal especializado, de presencia constante, pero diferente a los obreros.

Foucault se refiere a una vigilancia jerárquica, continua y funcional, que hace del poder disciplinario un poder múltiple, anónimo y automático, dado que funciona como una maquinaria en un sistema de relaciones

de tipo reticular. Este poder no se posee, ni se transfiere como una propiedad y, si bien la organización piramidal instala un “jefe”, es todo el aparato el que produce poder y distribuye a los individuos en ese campo. De esta manera, el poder tendrá dos facetas: 1) será indiscreto, debido a que está en todo el espacio y aquellos encargados de controlarlo serán controlados también y 2) será discreto, en tanto que funciona permanentemente, sin recurrir a la violencia, la fuerza o los excesos. Su condición es la visibilidad, porque son los sometidos quienes tienen que ser vistos, mientras el poder se hace invisible. La existencia de la posibilidad de ser visto sin cesar, constantemente, es lo que mantiene al individuo disciplinario en su sometimiento.

La vigilancia, las observaciones, fortalecen la individualización de aquellos sobre los que se ejerce el poder, en la medida en que éste se hace más anónimo y más funcional. Aquellos que se saben inscritos en un campo de visibilidad reproducen por su cuenta las estrategias de poder, las aplican sobre sí mismos, convirtiéndose en el principio de su sometimiento; así, el poder externo puede aligerarse y aproximarse cada vez más a lo in corpóreo. Foucault plantea que el dispositivo por excelencia de la vigilancia es el panóptico, el cual:

Es un tipo de implantación de los cuerpos en el espacio, de distribución de los individuos unos en relación con los otros, de organización jerárquica, de disposición de los centros y de los canales de poder, de definición de sus instrumentos y de sus modos de intervención, que se puede utilizar en los hospitales, los talleres, las escuelas, y prisiones (Foucault, 2000, p. 209).

En suma, podrá ser utilizado siempre que se requiera imponer una tarea o conducta a un conjunto de individuos. El mayor efecto del diagrama panóptico radica en inducir en los hombres un estado consciente y permanente de visibilidad, para garantizar el funcionamiento automático del poder disciplinario. Este esquema perfecciona e intensifica el ejercicio del poder: 1) porque puede reducir el número de quienes lo ejercen y multiplicar a su vez el número de aquellos sobre los que se ejerce; 2) su presión constante actúa antes de que ocurran los errores o las faltas; 3) se ejerce espontáneamente y sin ruido; 4)

porque al hacer sólo uso de una arquitectura y una geometría, actúa directamente sobre los cuerpos. En suma, garantiza la economía y la eficacia del poder, dado su carácter preventivo, su continuidad y la automaticidad de sus mecanismos.

La vigilancia jerárquica, como instrumento anónimo y coextensivo de poder, responde a la necesidad que la disciplina haga jugar las relaciones de poder en el tejido mismo de la multiplicidad, de manera discreta, poco costosa y articulada con las demás funciones de dicha multiplicidad. Es así como, continúa Foucault, en el interior de la célula de poder constituida por la disciplina, han sido impuestos y hecho eficaces la separación, coordinación y control de las tareas; de igual manera, el análisis del tiempo, de los gestos y de las fuerzas de los cuerpos se han transferido a los grupos que requerían ser sometidos a los mecanismos de la producción.

Históricamente, como sugiere Foucault (2002)⁵, nuevas economías y mecanismos de poder han aparecido para garantizar la existencia de individuos hábiles, dóciles y disciplinados como elemento básico del sistema productivo; cada vez más ha sido necesario aliviar el peso y notoriedad del poder, para dejar atrás las formas violentas, ruidosas y visibles de ejercerlo sobre el cuerpo de los hombres, y dirigirse a una creciente interiorización del poder, y por ende, a la reproducción automática (dado que hacen jugar sobre sí mismos las coacciones del poder) de sus efectos por parte de los individuos, convirtiéndose en el principio de su propio sometimiento.

En este orden de ideas, la organización empresarial se constituye en un terreno privilegiado para comprender el juego de las relaciones de poder propias de las relaciones sociales que se gestan al interior de ésta a partir de la interacción inherente entre sus miembros; en ella está presente todo un conjunto de técnicas, de instrumentos, de procedimientos, que incitan conductas, suscitan fuerzas y producen la sujeción del trabajador, en el esfuerzo de las

organizaciones por incrementar el control y la eficiencia del engranaje productivo.

3. Planteamientos en torno al concepto de poder en los estudios organizacionales

A continuación se presenta una sistematización de diversos estudios organizacionales realizados por varios autores, que han tenido como marco teórico el concepto de poder, para pensar, entre otros problemas, el funcionamiento y los procesos de dominación que se realizan en las organizaciones. Los autores y planteamientos objeto de este artículo son:

* Eduardo Ibarra y Luis Montaño en una perspectiva crítica del concepto de poder en la teoría organizacional.

* La interpretación que se ha hecho de la Teoría de la Burocracia propuesta por Max Weber, como un arquetipo que explica el desarrollo de las organizaciones, en donde el poder se asocia a la racionalidad y sus tipos de dominación.

* Barto Roig quien se interesa por los límites del ejercicio del poder y apela a la relación con la ética.

* Charles Perrow en la mirada del ejercicio del poder y sus resultados a la luz de intereses personales y los objetivos organizacionales.

* Jeffrey Pfeffer desde la perspectiva de la organización como entidad política, en la cual el directivo debe usar eficazmente su posición de poder.

* Gareth Morgan desde su propuesta de la metáfora política de la organización y el uso del poder en la resolución de los conflictos de intereses.

En primer lugar, y para indicar un panorama general del desarrollo teórico de la organización, se hace referencia a los planteamientos de Ibarra

5. Foucault explica cómo el discurso sobre la moderna represión del sexo es llevado a coincidir con el desarrollo del capitalismo. Así, si el sexo es reprimido con rigor se debe a que obstaculiza la dedicación al trabajo general; en una época en la que se explotaba sistemáticamente la fuerza de trabajo ¿se podía tolerar que fuera a dispersarse en los placeres, salvo aquellos, reducidos a un mínimo, que le permitiesen reproducirse? En el siglo XVIII, una de las grandes novedades en las técnicas del poder fue el surgimiento, como problema económico y político, de la “población”: la población-riqueza, la población-mano de obra o capacidad de trabajo.

y Montaño (1987), quienes reconstruyen el desarrollo histórico de la teoría de la organización e identifican cuatro etapas básicas: 1) Administración Científica, 2) Escuela de Relaciones Humanas y Teorías de la Burocracia, 3) Primera gran explosión teórica (1940-1950), y 4) Segunda explosión teórica (posterior a 1967). Estos autores, en el marco de un análisis crítico del poder en las organizaciones modernas, toman las concepciones teóricas más relevantes que a su juicio, han contribuido al desarrollo y perfeccionamiento del mito de la administración burguesa, en un intento por rescatar varios elementos teóricos que sometidos a un ejercicio de reinterpretación desde un marco social, puedan conducir a un mayor conocimiento de las organizaciones.

A lo largo del recorrido por las diferentes teorías organizacionales, estos autores sostienen que las primeras teorías (Organización Científica del Trabajo y Escuela de Relaciones Humanas) surgen de la necesidad por parte de los capitalistas, de lograr el control del proceso de trabajo al interior de las organizaciones, para lo cual se lograron importantes contribuciones, tanto técnicas como ideológicas, determinantes para anular la resistencia de los trabajadores. Así, en lo que se ha denominado la Organización Científica del Trabajo con el aporte de Frederick Taylor, su objetivo principal era lograr el control del proceso de trabajo en los talleres de las grandes organizaciones.

En cuanto a la Escuela de Relaciones Humanas y la Burocracia, según Ibarra y Montaño, sus teorías suman al control sobre los procedimientos formales alcanzados con el taylorismo, el conocimiento y control sobre los procesos informales al interior de las organizaciones, con lo que se fomenta una mayor legitimidad del orden establecido. En la tercera etapa, estos autores destacan la supeditación del fenómeno del poder a la existencia de objetivos organizacionales y el uso de medios cada vez más sutiles de dominación de los trabajadores para asegurar su logro. Sobre la segunda explosión teórica, Ibarra y Montaño afirman que la caracteriza una reflexión de mayor profundidad en la cual el poder cobra gran relevancia.

Tras este recorrido, Ibarra y Montaño dejan entrever la idea que son las relaciones sociales de producción las que brindan el fundamento

explicativo del poder y sus fenómenos al interior de la organización; a su juicio, el poder se ha mitificado en las teorías organizacionales convencionales, tratándolo primero “de manera implícita y después explícita” (1987, p. 31), lo que contribuye a la idealización de la organización y a desvirtuar la realidad económica capitalista. En palabras de los autores “se oculta la explotación del trabajo al legitimarla y proponer medios para su ejercicio más eficiente” (1987, p. 32). Finalmente, y al parafrasear a Ibarra y Montaño, dado que dichas relaciones han sido deliberadamente redefinidas y simplificadas al nivel de relaciones organizacionales, el poder y los mecanismos concretos que permiten su perpetuidad en las organizaciones han sido omitidos de toda teorización, mejor aún, han sido metamorfoseados al punto de hacerlos menos evidentes, menos aprehensibles, más legítimos y eficaces (1987, p. 132-133).

Al considerar el panorama general antes expuesto, resulta pertinente enfatizar que la Teoría de la Burocracia se vincula al campo de las organizaciones y la administración tras los planteamientos del filósofo y sociólogo alemán Max Weber. Particularmente, como explica Omar Aktouf (2001, p. 90) “con relación a Taylor, Fayol y Babbage, Weber hace una aparición relativamente tardía en la administración. (...) pero muchos manuales de administración lo clasifican entre los cuatro o cinco pilares de los fundamentos del pensamiento administrativo moderno”. Aktouf llama la atención sobre lo vasto y fecundo del pensamiento de Weber, tanto en sociología, como economía y filosofía. En este sentido, aclara este autor, “las obras *La ética protestante o El erudito y el político*, interesan más a muchos sociólogos de organizaciones, mientras que la obra *Economía y sociedad*, e incluso, una parte muy pequeña de ella, es la que se utiliza en administración” (Aktouf, 2001, p. 90).

Dada la complejidad y profundidad de la obra de Weber, interesa aquí destacar la referencia común que en administración se hace de la misma, lo cual se entiende como la recurrencia al paradigma de la racionalidad como fundamento explicativo de las organizaciones y al análisis del fenómeno autoridad-poder realizado por este sociólogo. Weber planteó el concepto de *poder*⁶ como sociológicamente amorfo, y apeló a la definición de un tipo especial de relaciones de poder

6. Weber afirma que: “Poder significa la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación, aun en contra de toda resistencia y cualquiera sea el fundamento de esa probabilidad” (1999, p. 43).

más precisas a las que denominó *dominación*⁷; su modelo conceptual de dominación se refiere a tres tipos ideales que dan sustento a la legitimidad del poder: dominación tradicional, dominación legal y dominación carismática.

De otra parte, el interés en los usos y límites del poder lleva a Barto Roig (1989) a indagar por la relación existente entre ética y poder, y procura hacer un enfoque ético del poder al tomar como punto de partida la existencia de esferas de poder en todas las organizaciones humanas. Por un lado, el poder supone *posesión* en cuanto éste se tiene por algún título, y por el otro supone *relación* dado que alguien lo acata y obedece al demostrar cierto grado de sumisión. Esta noción del poder reconoce en él su carácter relacional: dos actores participan con roles diferentes (desiguales) en la disputa por el poder.

Puede la organización ser vista además, como un mercado de fuerzas de poder donde los individuos actúan ya no de manera autónoma, sino que buscan equilibrarse en relación a los intereses, los grados de poder y las relaciones definidas por la burocracia y la jerarquía. La condición ética del poder está sustentada en procurar el bienestar de toda la sociedad sobre la cual se ejerce: es un bien común. Es posible identificar en Roig un interés por el entorno de las organizaciones (la sociedad) y las relaciones sociales presentes en ellas, como piezas fundamentales en el análisis de los fenómenos del poder al interior de las organizaciones.

En su mirada del funcionamiento de la organización, la estructura jerárquica claramente definida aparece como un requisito esencial, dado que entraña una división del trabajo que, como explica Charles Perrow (1991), “concreta el área de actuación en la que el trabajador es competente, así como las responsabilidades que él o ella tienen al respecto, así como la cantidad de su poder o autoridad” (p. 58).

En esta línea, Perrow (1991), afirma que las organizaciones facilitan la generación de un poder de suma cero, en el cual el poder de algunos se produce a costa de los demás (al restar el poder que uno pierde del poder que el otro gana da cero). Para Perrow el poder es la capacidad individual o

grupal de obtener para sí productos valiosos, en un sistema en el que otras personas o grupos buscan los mismos productos o preferirían gastar su energía en la obtención de otros, para establecer una distribución desigual o para cambiar tales productos. Se destaca en este autor un interés por el uso del poder y los resultados de su ejercicio, teniendo en cuenta que los objetivos y metas definidas en las organizaciones responden tanto a intereses personales como organizacionales.

El análisis de la toma de decisiones y su puesta en práctica, constituye el marco en el cual Jeffrey Pfeffer (1993), realiza su estudio sobre las políticas internas de una empresa y sobre la importancia de utilizar eficazmente la posición de poder que ocupan los directivos en la estructura interna de la organización. Ésta es considerada una entidad política análoga a los gobiernos, en la cual se hace necesario advertir las políticas e intereses que surgen entre los diferentes grupos y que afectan la toma de decisiones.

Pfeffer sostiene que el origen de este poder se ubica tanto en las características o atributos personales, como en el lugar que se ocupe en la estructura formal de la organización; la posición dentro de la estructura formal de la organización es la fuente más importante de poder y los factores que crean el poder en un cargo determinado son: control de recursos, lugar en la red de comunicación, lazos o relaciones con personas poderosas, autoridad formal, reputación y actuación, entre otros. Así, existen una serie de elementos estratégicos en el ejercicio del poder, tales como: tiempo, análisis y uso de la información, cambios en la estructura formal, y la práctica del *management simbólico* (uso sutil de símbolos, lenguaje, ceremonias y escenarios). En este sentido, para este autor, el poder se emplea con mayor facilidad cuando lo cubre una racionalidad o apariencia de racionalidad burocrática (estrategias de demora y uso de la espera) que destaca el carácter legítimo de las organizaciones y que, posibilita ejercer el poder y la influencia de manera cada vez más encubierta.

El trabajo de Gareth Morgan *Imágenes de la organización* (1998), en el capítulo que le dedica al estudio del poder, plantea que las organizaciones son un fenómeno complejo y paradójico, cuya

7. En palabras de Weber: “Por Dominación debe entenderse la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas. Por Disciplina debe entenderse la probabilidad de encontrar obediencia para un mandato por parte de un conjunto de personas que, en virtud de actitudes arraigadas, sea pronta, simple y automática” (1999, p. 43).

comprensión puede darse de diferentes formas: el uso de metáforas. En este sentido, es necesario entender la organización como sistema político, en el cual la metáfora política anima a ver las organizaciones como sistemas de gobierno donde amplias redes de personas con intereses divergentes se reúnen por conveniencia. Los conflictos surgen cada vez que los intereses chocan; entonces, es el poder el medio a través del cual los conflictos de intereses son resueltos en última instancia.

Finalmente, la revisión anterior permite identificar puntos en común respecto del trato que se le ha dado al poder en el estudio de las organizaciones, a la vez que muestra el abanico de posibles perspectivas y preocupaciones por este fenómeno al interior de la organización. No obstante, en la referencia al poder en los estudios organizacionales parece predominar una visión *funcionalista* o incluso *simplista* del mismo, dejándolo reducido a un recurso o a una herramienta útil en la gestión de las organizaciones, la cual descarta una problematización y/o explicaciones que den cuenta de la complejidad de la organización empresarial. Esto pone de relieve la importancia de acudir a aportes y referentes conceptuales de otros campos del conocimiento que puedan abrir nuevas rutas y conducir a mejores explicaciones de la dinámica organizacional.

4. El aporte de Foucault al análisis del poder en las organizaciones

La revisión de los aportes a la discusión sobre el poder en materia organizacional conduce hacia una importante afirmación: prevalece en ellos una noción de poder de carácter instrumental (el poder-herramienta), lo cual puede explicarse al aludir directamente a los fundamentos conceptuales que dan soporte a la legitimidad de las prácticas organizacionales vigentes. En primer lugar, la organización suele estudiarse como una entidad autónoma con fronteras claramente definidas, en cuyo interior se establecen reglas, normas y procedimientos que se ajustan a las características y necesidades “particulares” de cada organización y carecen de relación con el entorno de la misma.

Ahora bien, la instrumentalización del poder pareciera estar asociada a una cierta condición de

8. A este respecto, Rafael Carvajal presenta un ejemplo de estos dispositivos disciplinarios y afirma que “en primer lugar, debemos notar que como dispositivo de dirección administrativa, el despotismo no solo permanece oculto sino que además es rentable, “si uno tiene temor hace mayores esfuerzos”, y en segundo lugar, es plausible considerar que el resurgimiento de este tipo de dirección da inicio a un nuevo capítulo en la historia de las relaciones de subordinación” (Carvajal, 2005, p. 147).

“universalidad”, es decir, las estrategias para el uso efectivo del poder y sus influencias, las fuentes que generan poder, las recetas para su ejercicio en los límites organizacionales, podrían ser aplicables a la totalidad de las organizaciones empresariales. Michael Burawoy (1989), atribuye la “universalidad” de las teorías y esquemas conceptuales abstractos al desconocimiento (por parte de la Teoría Organizacional) de cómo la organización se sustenta sobre la base de una sociedad capitalista, y deja ocultos los rasgos históricos concretos de esta sociedad. Así, explica este autor, esos conceptos generales abstractos y “ahistóricos recogen sólo los aspectos universales de las relaciones sociales, haciendo abstracción de las actividades y las prácticas concretas, del proceso mismo de los actos y de los acontecimientos” (Burawoy, 1989, p. 26).

Desde esta perspectiva, el poder se entiende como un elemento más en la composición interna de la empresa, como un recurso a disposición de la voluntad y capacidad estratégica de los directivos. De ahí que se aluda repetidamente a aspectos como la delegación de poder a los niveles “bajos” de la pirámide jerárquica, una mayor participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones o a la influencia interpersonal. Es así como un cuestionamiento más profundo acerca del poder en las organizaciones implica un ejercicio de reflexión que incluya el análisis de sus esfuerzos por establecer un control y una disciplina minuciosa, que logre anular los posibles obstáculos derivados del comportamiento humano al interior de sus procesos. Esfuerzos que emprende la organización para poner en juego los dispositivos disciplinarios que incitan determinadas conductas, promueven fuerzas y generan sumisión, de modo tal que la presión constante de este poder lo lleva a integrarse en todos los ángulos de la escena productiva⁸.

En este sentido, al acoger la relación expuesta por Foucault entre el poder y la subjetividad de los individuos, se entiende que el *sujeto* de la organización es el producto de su conciencia propia, personal e individual, y las relaciones de poder de las que hace parte. Es un ejercicio del poder que determina (a la vez que es determinado por) la subjetividad del individuo. La forma del poder

moderno denominada sujeción, se ocupa tanto de la dimensión “social” como del “yo”, “cuyo resultado es una *subjetividad autodisciplinada*” (Knights y Willmott, 2007, p. 54). Poder que, al recordar a Foucault, se ejerce sólo en la medida de la libertad de los individuos y enfrenta diversas posibilidades de acción, puesto que el poder o mejor aún, la sujeción, como sugieren Knights y Willmott, “ocurre allí donde la libertad de un sujeto es orientada de un modo restrictivo y autodisciplinario hacia la participación, en prácticas que el individuo interpreta o entiende que le proporcionan un sentido de seguridad y pertenencia” (2007, p. 54). Orientación que en las organizaciones empresariales corresponde en buena parte a sus directivos.

Al considerar lo anterior, así como la individualización de las relaciones laborales propia de las organizaciones, el ejercicio del poder disciplinario del directivo funda la condición de sumisión y utilización del cuerpo del trabajador y conduce a una ruptura en la solidaridad de intereses entre los trabajadores, dado que, con la puesta en práctica de los dispositivos de poder y el juego de relaciones de poder que se crea, “son ahora también los propios operadores los que se comportan como controladores y disciplinadores de sus propios compañeros” (Lahera, 2005, p. 427). Esto pone del lado de los directivos prácticas de control que aseguren en los sujetos un trabajo efectivo y una mayor conformidad con el orden productivo establecido. Al tomar los planteamientos de Wilkinson y Willmott, continúa Lahera:

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

Se gesta y estimula al interior de las organizaciones una forma de vigilancia *solidaria*, una vigilancia recíproca entre trabajadores que trae consigo la respectiva sanción social al trabajador que ha incumplido con los lineamientos colectivos.

Esta vigilancia recíproca garantiza a las directivas de la organización un tipo de control muy efectivo en el cual los trabajadores -retomando a

Foucault - reproducen por sí mismos las imposiciones de poder aplicándolas entre sí, y convirtiéndose en el principio de su propio sometimiento. Este poder externo más ligero e incorpóreo permite que la mirada panóptica logre sobreponerse a los límites que crea la arquitectura física de la organización, que no requiere ya la presencia del vigilante sino que, en palabras de Sewell y Wilkinson (1995, p. 39) “el escrutinio constante de la ‘mirada panóptica’ que penetra justo en el centro de la subjetividad de cada miembro crea un clima donde la auto-administración está asegurada”; en este sentido:

El desarrollo y el refinamiento continuo de los sistemas de vigilancia electrónica que emplean tecnología computarizada, proporciona los medios con los cuales la administración puede lograr los beneficios que se derivan de la delegación de responsabilidad a los equipos mientras que, a la vez, retienen la autoridad y el control disciplinario mediante el dominio de la superestructura de vigilancia y de la información que éste recopila, retiene y disemina (Sewell y Wilkinson, 1995, p. 39).

Bajo la idea de Foucault, en la medida en que los trabajadores se autocontrolan, vigilan y disciplinan, el poder administrativo se torna silencioso e ilegible. De este modo, ya no es necesaria ni rentable, la presencia física del supervisor para vigilar y controlar de forma directa el trabajo en la empresa. La mirada panóptica y la fuerza disciplinaria han logrado instalarse en el interior de los sujetos, con lo cual es posible reducir el número de quienes ejercen el poder y ampliar el número de trabajadores sobre los cuales se ejerce.

El poder limita pero también produce; permite fabricar gerencialmente sujetos flexibles, afines y adeptos a los lineamientos organizacionales. La existencia de circuitos cerrados de televisión, teléfonos móviles, intranet, Internet, la creación de un ambiente de constante visibilidad, de estricto monitoreo del cumplimiento de las instrucciones, bajo la premisa de poner a jugar a favor de la mejora continua de la empresa los conocimientos y creatividad de sus empleados, hacen posible una vigilancia con la cual la gerencia garantiza sujetos disciplinados.

Al retomar a Foucault, esta sujeción solo es posible en individuos libres, situados ante la posibilidad de acciones alternativas o de posible resistencia; este poder no elimina la libertad de los individuos, sino que limita el campo y los medios en que puede

mantenerse. En el caso de las organizaciones, sus miembros “adquieren” una mayor responsabilidad aunada a una mayor libertad de acción y decisión, sin embargo, los directivos han logrado restringir silenciosa y hábilmente el campo de influencia de dichas acciones y decisiones. Knights y Willmott alertan sobre cómo:

El poder no reconocido de esta organización (capitalista) del proceso de trabajo reside en la constitución de la subjetividad de los trabajadores de tal modo que los convierte en autodisciplinarios, y orienta su libertad hacia el interés en mantener las condiciones que garantizan la producción (2007, p. 57).

La subjetividad producto de los dispositivos de poder, de sus técnicas disciplinarias y de vigilancia, posibilita una organización del trabajo que no altera la asimétrica distribución de poder ni el orden establecido entre los gestores de la producción y los trabajadores. En suma, en las organizaciones empresariales a través de la gestión de una subjetividad autodisciplinada y automotivada, que genera una transformación de la *representación* que tienen los trabajadores de la estructura de poder y de la organización, los directivos han logrado mantener el orden en la producción (centralización del poder y de la toma de decisiones), moldear sujetos dóciles y útiles, supeditados a la legitimidad que emana del logro de los objetivos e intereses de la organización.

5. Conclusiones

El recorrido trazado a lo largo de estas páginas hace posible mostrar cómo la noción de poder planteada por Michel Foucault otorga nuevas miradas sobre el ejercicio del poder en la organización empresarial. En este sentido, Foucault ofrece una importante alternativa de análisis de la noción de poder para realizar un estudio de las organizaciones contemporáneas, de cara al predominio de posturas que han abordado el poder desde una perspectiva instrumental, que no da respuesta a los cambios en la organización de la producción y del trabajo.

Problematizar sobre el ejercicio del poder con el objetivo de observar críticamente la realidad organizacional, invita a involucrar elementos conceptuales de las Ciencias Sociales, en este caso particular los que provee el filósofo Michel Foucault, dado que sus planteamientos crean ruptura con las formas tradicionales de abordar dicho fenómeno y proporcionan una visión estratégica en la que el poder se concibe como un espacio de rela-

ciones, 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.

Los estudios organizacionales aquí revisados, por su parte, revelan la existencia de diversos enfoques y aproximaciones en torno al poder, así como la importancia de conceptualizar sobre éste, sobre la finalidad de su ejercicio y los actores en él involucrados. En estos estudios predomina la noción del poder como una herramienta de gestión empresarial, inherente al funcionamiento interno de la organización, un recurso frente al cual los directivos deben hacer un uso efectivo y estratégico de modo tal que obtengan los mayores beneficios personales y el logro de los objetivos organizacionales instituidos.

No hay en estos estudios un cuestionamiento sobre el por qué de la existencia de una estructura desigual de poder ni respecto a la ética de los directivos en el juego de poder, el papel de los trabajadores en él y los efectos negativos del poder sobre ellos. La mirada está puesta sobre las estrategias, los medios, las fuentes y los beneficios de ejercer el poder, en tanto que éste se constituye en la necesaria herramienta de gestión que facilita la obtención de los resultados esperados y los objetivos organizacionales establecidos por los directivos.

Adicionalmente, la noción de poder que prevalece en dichos estudios parece sustentada sobre una base de universalidad que la hace aplicable a todo tipo de organización en cualquier periodo de tiempo; es una noción de poder que carece de un referente histórico preciso, que ignora los determinantes y efectos del entorno sobre la conformación y funcionamiento de la organización empresarial. En consecuencia, no es posible inferir que existan procesos de cambio o transformación del poder, y menos aún, que el ejercicio del poder está asociado a los requerimientos del orden productivo.

Frente a lo anterior, Michel Foucault permite comprender cómo el poder disciplinario se integra en la cotidianidad de la organización, sus procesos y en las relaciones sociales entre sus miembros. El ejercicio del poder, la interiorización y reproducción de sus técnicas de disciplinamiento y vigilancia, posibilita que la organización modele el tipo de subjetividad que le resulta benéfica: un trabajador útil, productivo y comprometido con los objetivos organizacionales, aquel que pierde cada vez más, ante la presión y actuación constante del poder y

sus controles, su posición de conflicto y crítica frente al orden productivo establecido.

Se perfila así una posible ruta o alternativa de estudio de las organizaciones, especialmente sobre las tensiones y presiones alrededor de sus actores, sobre cómo la subjetividad irrumpie y sufre el embate de las relaciones de poder, lo que deriva en sujetos que reproducen las propias condiciones de poder de la cuales son objeto, con lo que se impactan los históricos antagonismos entre gestores y trabajadores, al tiempo que hace posible ver la organización como un escenario de creación de sentido.

6. Referencias

- Aktouf, O. (2001). *La Administración: entre Tradición y Renovación* (3 Ed. pp. 89-109) Cali: Ediciones Universidad del Valle.
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción: Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista* (pp. 24-276). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Carvajal, R. (2005). La caja de herramientas oculta de la dirección: ¿Tiene futuro el humanismo administrativo? En Cruz, F. *Nuevo pensamiento administrativo*. Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 45-155.
- Deleuze, G. (1987). *Foucault*. (12-54). Madrid: Paidos.
- Foucault, M. (1981). La Gubernamentalidad. En Varela, J. y Alvarez-Uría, F. (Eds.), *Espacios de Poder* (2 ed. pp. 9-26). Madrid: La Piqueta.
- Foucault, M. (1991). *El sujeto y el poder* (pp. 12-105). Bogotá: Carpe Diem.
- Foucault, M. (1992). Las relaciones de poder penetran en los cuerpos. En Varela, J. y Álvarez-Uría, F. (Eds.) *Microfísica del Poder* (pp. 163-172). Madrid: La piqueta.
- Foucault, M. (1992). Verdad y poder. En Varela, J. y Álvarez-Uría, F. (Eds.) *Microfísica del Poder* (pp. 185-200). Madrid: La piqueta.
- Foucault, M. (2000). *Vigilar y castigar* (pp. 141-324). España: Siglo XXI.
- Foucault, M. (2002). La voluntad de saber. En *Historia de la sexualidad* (v. 1 pp. 12- 194). Buenos Aires: Siglo veintiuno.
- González, W. (2004). Foucault y las transformaciones antropológicas de la filosofía contemporánea. En Poulain, J. y González, W. (Comp.) *Transformaciones contemporáneas de la filosofía* (pp. 83-121). Cali: Universidad del Valle, Universidad Vincennes - Saint Denis (París VIII).
- Ibarra, E. y Montaño, L. (1987). *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización* (pp. 5-154) México: Trillas.
- Knights, D. y Willmott, H. (2007). Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales. En Fernández, C. (Comp.) *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (pp. 27-67) Madrid: Siglo veintiuno.
- Lahera, A. (2005). Conquistando los corazones y las almas de los trabajadores: la participación de los trabajadores en la calidad total como nuevo dispositivo disciplinario. En Castillo, J. (Comp.) *El trabajo recobrado: una evaluación del trabajo realmente existente en España* (pp. 395-440). Madrid: Miño y Dávila.
- Morgan, G. (1998). *Imágenes de la organización* (2 ed. pp.12-401). México: Alfaomega.
- Perrow, C. (1991). *Sociología de las organizaciones* (pp. 8-369). Madrid: McGraw Hill.
- Pfeffer, J. (1993). *El poder en las organizaciones* (pp. 11-342). España: McGraw Hill.
- Revel, J. (2002). *Le vocabulaire de Foucault* (pp. 23-24) Paris: Ellipses, 2002.
- Roig, B. (1989). *Ética y poder en la empresa* (pp. 6-28). Barcelona: Universidad de Navarra.
- Sewell, G. y Wilkinson, B. (1995). "Alguien que me vigile": Vigilancia, disciplina y el proceso laboral Justo a Tiempo. En *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 5, 31- 42.
- Weber, M. (1999). *Economía y sociedad: Esbozo de sociología comprensiva*. Traducción de José Medina Echavarría, (pp. 8-42). México: Fondo de Cultura Económica.