

Perpetuación del control y el poder a través de los aparatos ideológicos y la cultura*

Por: Camilo Mejía Reátiga³⁸

RESUMEN

En este artículo se plantea la dependencia cercana entre las relaciones de poder, los choques de fuerza, los aparatos ideológicos y la cultura, y la forma como a través de dicha relación la administración cumple su rol como una de las fuentes de perpetuación de las condiciones desiguales imperantes en las relaciones jefe-empleado.

Ahora bien, otro aparte fundamental del artículo se relaciona con las perspectivas que se asumen como posibles respuestas a los interrogantes concernientes al por qué de la perpetuación de las condiciones desfavorables para los empleados, sin que estos opongan "aparente resistencia". En este sentido, el psicoanálisis tiene un rol preponderante, puesto que presenta una alternativa de respuesta a la explicación sobre las acciones llevadas a cabo por una ideología administrativa arbitraria y explotadora.

Palabras clave: Poder, choques de fuerza, aparatos ideológicos, cultura, psicoanálisis.

ABSTRACT

Perpetuation of power and control over the apparatus ideology and culture

This article is talking about the close relation between power relations, crash of forces, ideological devices, and culture, the way how this relation of the administration is doing work, how one of the fonts of perpetuation of the unequal conditions more important about boss-employer relations.

On the other hand, this article is also about perspectives which can be considered as possible answers to inquiries concerning about why dissimilar labor conditions for the employees who are sustained in the long way, without their apparent opposition. In this way, psychoanalysis has a prominent role, this present a possible source for explaining the actions carried an ideology of management absolutely arbitrary and abusive.

Key Words: Power, crash of forces, ideological devices, culture, psychoanalysis.

Introducción

Las relaciones humanas están plasmadas de innumerables hechos que suponen la contraposición de intereses y puntos de vista. Particularmente, las relaciones organizacionales contemplan infinidad de situaciones en las cuales por un lado, los patronos y, por el otro, los empleados, se internan

* Fecha de recepción: enero 15 de 2010 – fecha de aceptación: marzo 18 de 2010

³⁸ Profesor del departamento de administración de empresas de la división de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte. Estudiante del Doctorado de Administración. Convenio EAFIT – HEC. MBA Universidad de los Andes. Administrador Universidad del Norte. cmejia5@eafit.edu.co, cmejia@uninorte.edu.co

en una lucha constante de fuerzas. Precisamente estos choques de fuerza son parte importante de las relaciones entre el poder y la administración.

Para la administración [como colectivo de conocimiento] es de especial relevancia indagar sobre estas relaciones, puesto que ellas, hacen parte esencial de la preocupación del quehacer administrativo. En este sentido, es importante investigar la naturaleza de los choques de poder que se presentan entre patronos y empleados, así como, establecer las razones por las cuales los últimos mantienen su subordinación incondicional bajo un sistema económico que sostiene en el tiempo las condiciones de desigualdad y de obediencia crónica.

Igualmente importante, es entender por medio de qué medios, la administración tradicional [tipo norteamericano] mantiene y expande las condiciones que permiten la supervivencia de las relaciones servicio-obediencia entre los patronos y los empleados.

En este orden de ideas, se analizarán dentro de este documento una serie de interrogantes que pretenden hacer una reflexión sobre los puntos más inquietantes entre las relaciones de poder intraorganizacional, de manera que se puedan identificar algunos puntos que sirvan de referencia para las indagaciones en las cuales debe estar enmarcada la investigación académica dentro del contexto administrativo. Estas preguntas para nada tienen un carácter excluyente, ni mucho menos concluyente, con respecto a otro tipo de factores que se pueden tener en cuenta al momento de analizar las relaciones de poder intraorganizacional o interorganizacional. Sin embargo, preguntarse sobre algunos fenómenos que son evidentes en las interrelaciones personales dentro de las empresas, es tarea de la administración, pues parte fundamental de su ontología, es la de buscar entender la forma como se comportan las personas dentro de ambientes y situaciones organizacionales concretas.

Así, las indagaciones sobre las que se centrará la atención de este artículo, giran en torno a los siguientes interrogantes:

¿Por qué razón las personas siguen sujetas a las condiciones imperantes en las organizaciones actuales?

¿Es que realmente no se dan cuenta de sus limitaciones, o sencillamente prefieren vivir con ellas y adaptarse a esa realidad impuesta?

¿Por qué los “sujetos” del colectivo social, no se unen y constituyen una fuerza más poderosa que cualquier ejército o poder físico del lado “opresor”?

¿Por qué estos “sujetos” no toman la iniciativa y buscan la caída del “régimen”?

¿Los “sujetos” se dejan confundir con este tipo de argucias [las teorías de responsabilidad social, etc.] maquinadas por las organizaciones bajo el pretexto de responder por sus actuaciones?

¿Cuál es el fenómeno que permite que los sistemas ideológicos y la cultura se mezclen de tal manera que en primera instancia no se pueda deconstruir dicha relación?

Con respecto a estos interrogantes, es de vital importancia, entender que no se pretende responder acertadamente a cada una de estas preguntas, sino que, por el contrario, se busca dejar abierto el debate sobre las diferentes interpretaciones y modelos de respuesta que puedan mejorar la comprensión de los fenómenos que se quieren analizar. De este debate depende la profundización de la investigación en este campo, el cual, indiscutiblemente permitirá tener puntos de referencia para comprender como se presentan las relaciones de poder entre patrón-obrero dentro de las organizaciones y, a nivel macro, dentro de la sociedad.

Para responder a las preguntas propuestas, es necesario, entonces, entender por qué dentro de este trabajo se integran entre otros temas la situación actual de la administración, la relación entre los choques de fuerza [empleador-empleado], los aparatos ideológicos y la cultura. De esta manera, se pretende, plantear el hecho que existe un lazo cercano entre estos elementos, los cuales, inciden notablemente en las relaciones de poder que se presentan en el entorno organizacional, así como en todas las instancias en que se evidencien interrelaciones humanas.

Igualmente, se establecen algunas opciones de respuesta a algunos de los interrogantes más inquietantes con respecto a la relación poder y administración. En este sentido, se quiere entender cómo a través de algunas concepciones del psicoanálisis es posible explicar algunos de los comportamientos más desconcertantes con respecto al porqué los empleados [sujetos a...] sobrellevan una situación notablemente desventajosa; nuevamente sin pretender que sea una perspectiva concluyente.

La situación actual de la administración

Es evidente que las consecuencias de las prácticas económicas y administrativas, originadas en las escuelas de pensamiento "neo-clásico" no han dado los resultados esperados. En la mayoría de las economías latinoamericanas hay evidencias concretas de las manifestaciones causadas por políticas desajustadas, equivocadas y en el peor de los casos arbitrariamente discriminatorias. Entre las razones de esos comportamientos se pueden enumerar las grandes desigualdades que se han perpetuado desde tiempos de la colonia, sin embargo, habría que reconocer la relevancia que implica la falta de una dimensión ética inherente a las actividades tanto del sector público como del privado. Ahora bien, en las actividades más rutinarias y sencillas se pueden observar trazas de esa falta de conciencia social, de solidaridad y de sentido ético. Si tomamos por ejemplo el tráfico vehicular en las ciudades, es factible encontrarse

en todas y cada una de las calles con un infractor de los códigos más básicos de tránsito, como pasarse la luz roja, estacionar sobre las zonas peatonales, no respetar las zonas especiales, etc. Aunque parezca trivial, este ejemplo nos indica una falta de valores esenciales para el correcto desarrollo de la sociedad, en particular en lo concerniente al respeto y la solidaridad ciudadana. Esta misma falta de valores, con seguridad está presente en innumerables instancias de la cotidianeidad de cualquier colectivo social (en el caso de Latinoamérica).

En el sector público, los ejemplos más evidentes corresponden a los grandes escándalos de corrupción, desde los entes locales (distritos, municipios, aldeas, pueblos, departamentos) hasta el nivel nacional. La indolencia de algunos individuos que utilizan los recursos públicos en su propio beneficio, golpean sin ningún tipo de misericordia los intereses de la sociedad, especialmente las clases menos favorecidas. Ejemplos como los de Villa El Salvador en Perú evidencian que realmente “si se puede” mientras exista voluntad y se actúe bajo parámetros de valores éticos y morales.³⁹

Al respecto, el auge que ha tomado el tema de la responsabilidad social empresarial (RSE), parecería dar una luz de esperanza con respecto a la conciencia que ha tomado el empresariado en torno al problema ético de las prácticas organizacionales. Pero cabría la pregunta... ¿En qué etapa de la RSE se encuentran nuestras organizaciones latinoamericanas? Parecería más bien que las organizaciones han tomado la RSE como un comodín del cual pueden obtener una ventaja competitiva por un lado y, por otro, una serie de beneficios adicionales como mayor visibilidad institucional, mejor reconocimiento de marca, entre otros. Así las cosas, prácticamente se estaría hablando de una filantropía organizacional⁴⁰, pues la mayoría de prácticas relacionadas con la RSE (por lo menos en el caso colombiano) están basadas en el establecimiento de fundaciones que imparten programas de entrenamiento en actividades productivas, las cuales, dicho sea de paso, dejan dudas sobre el reflejo de las necesidades apremiantes de las comunidades; ¿Es que realmente se necesitan más programas de panadería, artesanías, etc.?

Resulta interesante, entonces, preguntarse si ¿existe alguna manera de aprehender este tipo de comportamiento a través del análisis del poder en las organizaciones?

Si se analizan con detenimiento las prácticas contemporáneas de la administración “tipo norteamericana”, se pueden encontrar

39 Ver Kliksberg, B. ¿Es posible construir una economía con rostro humano? www.iadb.org/etica

40 De acuerdo con Kliksberg existen tres etapas en la RSE, la primera corresponde al énfasis puesto en la maximización de los beneficios empresariales, la segunda, se refiere a la filantropía empresarial, y la última se denomina ciudadanía corporativa. Ver kliksberg, B. Hacia una nueva ética empresarial. www.iadb.org/etica

hechos que en mayor o menor medida están relacionados con las características del surgimiento de relaciones de poder organizacional. Tal cual la conocemos hoy, la administración, ha sido permeada por una serie de influencias que han modificado, restringido, actualizado y adicionado elementos “consecuentes” con el avance de la sociedad⁴¹.

Dichas influencias, en el pensamiento administrativo, han sido diversas, pasando por la escuela clásica, el movimiento de las relaciones humanas, la corriente de la cultura organizacional y los aportes de las ciencias naturales, entre otros.

Cada una de estas influencias ha tomado como objeto de estudio distintos aspectos del quehacer administrativo, sin embargo, el punto en común es que esos aportes han sido llevados a extremos que desembocan en la formulación de reglas y estrategias, y en la disposición de herramientas que buscan mantener el mayor control posible sobre los empleados. Este control excesivo ha alienado a los trabajadores de tal manera que la naturaleza humana ha sido llevada a su más mínima expresión, en manifestaciones claras como la súper especialización de las tareas y las amplios niveles jerárquicos cuasi-inescalables para el común de los trabajadores.

Las repercusiones de dicho control excesivo y la falta de libertad para la libre expresión y realización personal de los trabajadores, ha trascendido la organización. Esto quiere decir, que la alienación de las personas afecta de manera directa el desempeño y comportamiento de dichos individuos como unidad esencial de la comunidad. En otras palabras, la administración, tal como ha sido utilizada y como se manifiesta en la actualidad, está teniendo repercusiones directas sobre el desarrollo social de la comunidad.⁴²

Es claro que en distintos momentos las organizaciones han manipulado las diferentes manifestaciones del pensamiento administrativo – como discurso- en su favor, mostrando una falsa filantropía empresarial. Heilbroner lo deja claro:

Mientras el juego de la economía se jugó sin temor a sus consecuencias, es más, aun aceptándolas alegremente, ese problema de la responsabilidad permaneció relegado a último término. No era misión de las empresas el preocuparse de sus obligaciones sociales, ni deber de los sindicatos obreros el inquietarse por las repercusiones que pudieran tener sus actos. La responsabilidad era puramente del gobierno; un problema político más bien que económico.⁴³

41 Se coloca “consecuentes” porque precisamente se busca mostrar como los cambios en el pensamiento administrativo no han sido consecuentes con las nuevas realidades desde el punto de vista de la humanización de los trabajadores, sino desde el punto de vista de la consecución de eficacia organizacional.

42 Entendiendo comunidad como ente agrupador y generalizado de la estructura social humana.

43 Heilbroner. (1968:228)

Queda latente la idea que las organizaciones actuales utilizan el conocimiento administrativo para cubrir con un manto borroso, las verdaderas intenciones de sus prácticas. Uno de los mecanismos más utilizados es el control [excesivo] dentro de sus actividades, el cual tiene como objetivo manipular y limitar al máximo las expresiones de libertad que puedan acarrear menores beneficios económicos para la organización – o en palabras de Marx, menos plusvalía-.

Por ejemplo, en la administración científica de Taylor, es evidente que el énfasis del modelo conceptual planteado está en las tareas llevadas a cabo por parte de los trabajadores. De acuerdo con sus apreciaciones, la organización necesitaba propender por la máxima prosperidad tanto para el patrón (o la organización) como para el trabajador.⁴⁴

Si bien era un fin que se podría asimilar al que buscan las entidades actuales, los mecanismos que se utilizaron para exaltar esa prosperidad distan mucho de ser equitativos entre el patrón y el empleado. De esto se podría extraer claramente las ventajas que han sacado los administradores de los mecanismos disponibles para controlar las actividades de los empleados, incluso traspasando los límites de las empresas.

Ahora bien, ¿por qué razón las personas siguen sujetas a estas condiciones imperantes en las organizaciones actuales? ¿Es que realmente no se dan cuenta de sus limitaciones, o sencillamente prefieren vivir con ellas y adaptarse a esa realidad impuesta? En parte el psicoanálisis puede ayudar a entender mejor el comportamiento de las personas, así como a establecer una respuesta que sea lo suficientemente fuerte para soportar los debates que surjan al respecto.

Primeras impresiones acerca del poder en las organizaciones

Resulta paradójico que sintiéndose abusados y controlados al exceso, los trabajadores no invoquen la unión para hacer frente a las arbitrariedades de las organizaciones para las que trabajan. Desde una perspectiva netamente académica (en el campo administrativo) se podría inferir que los hombres no asumen posiciones de resistencia porque sencillamente no han sido capaces de discernir sobre las posibilidades de logro que pudieran alcanzar si plantearan las relaciones laborales de otra manera. Sin embargo, es conocido que las personas tienen conciencia de la explotación a la que son sometidas sin buscar su emancipación del control y el poder ejercido por la administración de la empresa; parecería que existiera un tabú al respecto. Recuérdese lo que

44 Taylor, F.W. (1997) Principios de la Administración Científica. México. Herrero Hermanos. Capítulo 1. Fundamentos de la Administración Científica. pp. 17.

Freud considera como tabú de acuerdo con su recuento de las sociedades primitivas... "Para nosotros presenta el tabú dos significaciones opuestas: la de lo sagrado o consagrado y la de lo inquietante, peligroso, prohibido o impuro. [...] Las prohibiciones tabú carecen de todo fundamento. Su origen es desconocido. Incomprensibles para nosotros, parecen naturales a aquellos que viven bajo su imperio".⁴⁵ Al analizar con detenimiento la anterior afirmación de Freud, con respecto a la definición de tabú, es inquietante lo parecido que es la segunda parte de la definición al problema que representa el asentimiento de los trabajadores hacia el poder que ostenta la administración empresarial sobre ellos.

Más concretamente, es posible evidenciar como lo que se traduce en un tabú para los pueblos primitivos, puede perfectamente ser asimilado para las relaciones laborales en las que se entrelazan lazos de poder:

Dejaremos, pues, sentado que se trata de una serie de limitaciones [el tabú] a las que se someten los pueblos primitivos, ignorando sus razones y sin preocuparse siquiera de investigarlas, pero considerándolas como cosa natural y perfectamente convencidos de que su violación les atraería los peores castigos⁴⁶. [...] Y en otro lugar: <<Si entendemos por tabú, conforme al sentido general de la palabra, toda prohibición impuesta por el uso y la costumbre o expresamente formulada en leyes, de tocar un objeto, aprovecharse de él o servirse de ciertas palabras prohibidas...>>, habremos de reconocer que no existe un solo pueblo ni una sola fase de la civilización en los que no se haya dado una tal circunstancia.⁴⁷

Es importante tener en cuenta que la afirmación de Freud está directamente relacionada con las características de los pueblos primitivos, pero se puede hacer una extrapolación hacia el comportamiento presente en las relaciones obrero-patrón que se evidencia en la mayoría de las organizaciones contemporáneas occidentales "tipo americano". En este sentido, se puede inferir que la prohibición a la que se refiere Freud podría ser asimilada con lo que hoy se llamaría resignación laboral, queriendo decir que el trabajador promedio (de nivel medio hacia abajo) es muy probable que no realice ningún tipo de acción que de una u otra manera conlleve una fuerte argumentación o choque de fuerzas con su empleador. (de este tema nos ocuparemos más adelante)

Es posible, entonces, lanzar algunas conjeturas generales sobre el por qué los individuos no rechazan la autoridad impuesta por su empleador, y por el contrario se resignan a consentir que la organización establezca infinidad de mecanismos de control, opresión (ejerza su poder) incluso burlando los límites físicos y psicológicos de la actividad laboral.

45 Freud, S. (1973) *Tótem y Tabú*. En *Obras completas de Sigmund Freud*. Madrid, Biblioteca Nueva. Vol. 3, pp. 1758.

46 *Ibíd.* pp. 1760.

47 Freud, S. *Tótem y Tabú*. Op. Cit. pp. 1761.

Tal como lo plantea Renault, "Dirigir un conjunto industrial, es operar unas clases de instructivos a fin de que sea reconocido indefinidamente un proceso: aquel de la debilidad de otros poderes".⁴⁸ Es decir, básicamente la dirección de la empresa implica la eliminación de oscilaciones inconvenientes para el normal desarrollo de la actividad productiva y particularmente para la estabilidad del poder de los empleadores. En otras palabras, "El poder industrial de esta forma da lugar a un modo de relaciones servicio-obediencia en el cual el libertado, sino el esclavo, es empujado a producir marcas de ignorancia con el fin de que sea salvaguardada en el superior alguna capacidad de magisterio".⁴⁹

Sin duda, lo que Renault sugiere, hace parte del misterio que nos plantea Freud a través de sus postulados acerca de la visión primitiva de las prohibiciones tipo tabú. Solo basta con analizar la siguiente afirmación de Renault, "Obedecer es también renunciar al espíritu científico"⁵⁰; para identificar el hecho que la relación servicio-obediencia es mucho más compleja, misteriosa y recurrente en las organizaciones (así como en el global de las relaciones humanas) que lo que normalmente el campo administrativo reconoce y consecuentemente investiga. Al establecer que la obediencia implica la renuncia del espíritu científico, Renault esta asesando un duro golpe al ego académico (para aquellos que pertenecemos a organizaciones educativas) puesto que el mayor orgullo dentro de este tipo de organizaciones ha sido siempre el supuesto auto-determinismo que se tiene sobre las labores investigativas por parte del docente. (no nos detendremos en este punto, pues hace parte de otro tema que sin duda implicara un análisis diferente)

Un ejemplo real puede ayudar a apreciar con mayor claridad las relaciones servicio-obediencia. Dentro del seminario virtual ¿Cómo enseñar ética, capital social y desarrollo?, en el que al autor participó durante los meses de marzo a julio, era necesaria la aplicación de una actividad lúdica con un grupo de estudiantes (35). El ejercicio se llama el juego de los cubos, donde la idea es, fundamentalmente, la construcción [bajo un ambiente competitivo –de concurso- y de mucha presión] de cubos a partir de papel cartón. Los estudiantes fueron divididos en seis (6) grupos a los cuales se les asignaron diferentes materiales para la elaboración de los cubos. Algunos grupos recibieron todos los recursos necesarios para el proceso de fabricación [cartón, tijeras, pegante, lápices, sacapuntas, reglas] otros recibieron sólo algunos de estos, y dos (2) grupos recibieron una (1) regla o un (1) sacapuntas.

Los estudiantes no recibieron más instrucciones que las siguientes: debían producir cubos de papel cartón, [el mejor – o más bonito- gana el concurso] la única condición era no poder salir del sitio acondicionado para

48 Renault, M. (2006) Y la empresa que? Traducción libre de Soraya Naranjo y Oscar Darío Ortiz. Medellín, pp. 8.

49 Renault, M. Op. Cit. pp. 8.

50 Ibid. P. 9.

la actividad. Aunque el objetivo real del ejercicio era observar las relaciones de poder que se presentaban, las desigualdades con que algunos colectivos deben sobrevivir, y la forma como se construía el capital social [dentro del “laboratorio”], los estudiantes nunca fueron informados al respecto.

Como consecuencia de la naturaleza del ejercicio, los grupos menos favorecidos trataron, por todos los medios, de realizar negociaciones con sus contrapartes más fuertes. Por momentos, se alcanzaron razonables niveles de solidaridad; pero a medida que se terminaba el tiempo los grupos fuertes ejercieron su supremacía retirando las ayudas concedidas inicialmente. La siguiente imagen señala un aparte de la actividad.



Al finalizar la actividad el grupo ganador fue el segundo con mayor cantidad de recursos. Dentro del análisis subsiguiente, se formuló la siguiente pregunta: ¿Por qué razón los grupos con menos recursos no se reunieron [durante los primeros 5 minutos por ejemplo] para tratar de hacer un frente común y poder buscar el apoyo [solidaridad] o negociar en mejores términos con sus contrapartes? Dentro de las muchas respuestas que se presentaron, hay una que causa una evidente sorpresa: “no teníamos nada que hacer sino resignarnos”. Si bien no existía una relación directa de servilismo-obediencia [puesto que no se trataba de utilizar al otro para lograr un objetivo] si es evidente que la actitud presenta características de dicha relación. Los grupos más escasos de recursos debían obedecer las “mandatos” de los más fuertes, a riesgo de someterse al retiro de la ayuda acordada.

De hecho, los grupos con menos recursos [en su mayoría] diseñaron los mejores cubos [se dieron a la tarea de elaborar varios modelos –a pesar de la falta de recursos–] sin embargo, al momento de ponerlos en práctica abdicaron sobre la premisa de la obediencia. Para este caso, parece evidente que Renault tenía razón al describir como la obediencia es la negación del espíritu científico.

Ahora bien, el ejercicio del juego de los cubos permite extraer un juicio importante sobre el poder y la administración imperante en las organizaciones contemporáneas, el cual conlleva que, necesariamente, en toda situación en la que se presenten desigualdades [ya sea en recursos, intereses, objetivos, ideologías] se estará ante la evidencia concreta de un choque de fuerzas.

Así, una de las principales conclusiones a las que se puede llegar, a partir de esta actividad lúdica, es que en toda circunstancia en la que estén en juego beneficios, bonificaciones, recompensas, o sencillamente se presente conflictos de intereses, el ser humano promedio, se comportará de manera individualista, buscando maximizar sus beneficios. Los comportamientos solidarios se pueden presentar en magnitudes limitadas, los cuales decrecen a medida que las posibilidades de no lograr la meta propuesta se acrecientan, así, mientras más presión se ejerza sobre los individuos [trabajando con recursos limitados y bajo condiciones adicionales de estrés] mayor será la probabilidad de encontrar comportamientos anti-solidarios.

Ahora bien, ¿este comportamiento se puede generalizar para toda situación humana? El psicoanálisis presenta algunas pistas al respecto, sin embargo, se puede argumentar que el ser humano también es capaz de un lograr un alto grado de solidaridad, civismo y movilización conjunta. Lo anterior, sólo permite tener claro que existen entonces factores que determinan la forma como los individuos se comportan, elementos externos que sin duda, hacen parte de la indagación propia que debe realizar la administración dentro de las relaciones organizacionales.

Los choques de fuerza

En las pugnas entre partes opuestas, la relación no necesariamente tiene que ser de carácter explícito, de hecho, en muchos casos es mucha más implícita de lo que normalmente se piensa. El problema principal en estos choques de fuerza es, precisamente, cuál de las partes posee el mayor empuje y potencia para hacer prevalecer su posición. En este sentido, un análisis de dichas situaciones llegaría a la conclusión que existen diversas formas de hacer sobresalir los puntos de vista. La primera forma que salta a la vista es a través del uso de la fuerza física. [en todas sus posibles manifestaciones] Sin embargo, existe otra manera, mucho más sutil pero profundamente más exitosa, a través de la ideología y los aparatos ideológicos. Althusser presenta una definición interesante al respecto, "la ideología pasa a ser el sistema de ideas, de representaciones, que domina el espíritu de un hombre o un grupo social."⁵¹

51 Althusser, L. (1976) Ideología y aparatos ideológicos del Estado, Medellín, La Oveja Negra. pp. 15.

No se debe perder de vista, que lo que interesa dentro del análisis de este trabajo es la relación del poder y la administración en la organización contemporánea, de manera que en este sentido, la ideología, necesariamente, debería servir para reproducir y mantener las condiciones bajo las cuales impera el sistema económico propicio para el tipo de administración capitalista dominante. Así las cosas, cobra sentido la afirmación de Althusser al respecto, "todos los aparatos ideológicos de Estado, sean cuales fueren, concurren al mismo resultado: la reproducción de las relaciones de producción, es decir, las relaciones capitalistas de explotación."⁵²

Ahora bien, si esto es así, se llega a un punto crítico donde el análisis debe centrarse en la naturaleza del sistema de producción capitalista, bajo la premisa de Althusser que, "toda formación social, al mismo tiempo que produce y para producir, debe reproducir las condiciones de su producción."⁵³ De esta manera, se podrían hacer algunos acercamientos a las herramientas que el sistema capitalista utiliza para mantener el statu quo. Una de las principales fuentes de mantenimiento de la mentalidad capitalista –que a su vez implica el mantenimiento de las condiciones de servilismo-obediencia – es la promulgación y difusión de los fundamentos administrativos de tipo norteamericano a través de las escuelas de negocios y las facultades de administración.⁵⁴

En palabras de Althusser, "en otros términos, la escuela (y también otras instituciones del Estado, como la Iglesia, y otros aparatos como el Ejército) enseña las "habilidades" bajo formas que aseguran el sometimiento a la ideología dominante o el dominio de su "práctica".⁵⁵ Es lógico, entonces, pensar que la escuela [en este caso la escuela de administración] permite la solidificación y la expansión del pensamiento capitalista, que como ya se ha señalado, implica necesariamente la alienación del individuo, lo que a su vez, conlleva a la formación de un continuo, donde en cada opuesto se establecen, por un lado, el patrón, y por el otro, el empleado. Sin lugar a dudas, esto es muy similar a la relación dialéctica amo-esclavo planteada por Hegel.

El papel realizado por la escuela [en el sentido expuesto anteriormente] está explicado por la necesidad de mantener el control con respecto a los sujetos [vistos como personas sujetas a... en este caso, el sistema de producción capitalista tipo norteamericano] de manera que las condiciones bajo las cuales se expande el sistema económico

52 *Ibíd.* pp. 13.

53 *Ibíd.* P. 1.

54 El management difundido a través de las escuelas de administración de tipo norteamericano, es identificado como la mano armada del espíritu neo-liberal. De acuerdo con los seguidores de radical-humanismo, el management es la fuente de poder que permite el sometimiento de los individuos al sistema de producción capitalista. En otras palabras, la administración [de tipo norteamericano] es la fuente de alienación del individuo.

55 Althusser, L. *Op. Cit.* pp. 3.

imperante no presenten oscilaciones que puedan ocasionar una pérdida de la hegemonía. En este orden de ideas, los individuos [sujetos a...] están inmersos en relaciones de poder construidas para mantenerlos alienados y subordinados. De hecho, esta es una condición esencial para la supervivencia del sistema preponderante, tal como lo describe Althusser, "por lo que sabemos, ninguna clase puede tener en sus manos el poder de Estado en forma duradera sin ejercer al mismo tiempo su hegemonía sobre y en los aparatos ideológicos de Estado."⁵⁶ Pero cabe la pregunta, ¿existe relación entre el poder de Estado y el sistema económico reinante? Es obvio que la relación es simbiótica y sobre esto se han realizado infinidad de estudios, lo realmente interesante es si los individuos son conscientes de esta realidad o no.

A través de muchos ejemplos se puede inferir que los subordinados al "sistema" reconocen su realidad [solo basta analizar las cantidades de marchas, protestas y reclamaciones con respecto a los derechos de los trabajadores] pero, entonces, ¿por qué estos "sujetos" no toman la iniciativa y buscan la caída del "régimen"? ¿Por qué los "sujetos" del colectivo social, no se unen y constituyen una fuerza más poderosa que cualquier ejército o poder físico del lado "opresor"? Estas son las verdaderas respuestas que hay que investigar, aquí es donde se establece el marco de referencia para futuras indagaciones de carácter académico.

De cualquier manera, algunas pistas se podrían encontrar entorno a las nuevas manifestaciones de la administración tipo norteamericano [como ya se dijo, eje del sistema de producción capitalista] Por ejemplo, las nuevas tendencias de las organizaciones hacia la implementación de prácticas llamadas de "responsabilidad social" generan cierto grado de suspicacia. De hecho, algunos autores ya consideran la RSE como una herramienta estratégica que permite obtener mayores beneficios. Pero nuevamente cabe la pregunta, ¿los "sujetos" se dejan confundir con este tipo de argucias, maquinadas por las organizaciones bajo el pretexto de responder por sus actuaciones? La responsabilidad social causa una impresión peculiar porque aparentemente pretende reconciliar el sistema de libre mercado con la vocación colectiva de la economía [vista desde el punto de vista Aristotélico como la búsqueda del bienestar común y de los medios para llegar a ese bienestar]. De esta manera, las organizaciones, a través del nuevo aire administrativo [el de la responsabilidad social empresarial] pueden ser consideradas como alienadoras, al pretender mantener el statu quo bajo un sistema ideológico más al servicio de los patronos. Entonces, se podría recurrir a la afirmación de Althusser, "la ideología no está representando entonces el sistema de relaciones reales que gobiernan la existencia de los individuos, sino la relación imaginaria de esos individuos con las relaciones reales en las que viven."⁵⁷ ...Así las cosas, en la cultura está inmersa la ideología...lo que dirige la atención

56 Ibid. pp. 10.

57 Althusser, L. Op. Cit. P. 18.

del análisis hacia el aspecto cultural de la colectividad [incluyendo a patronos y subordinados]. Esta relación se puede fundamentar en las apreciaciones de Freud acerca de la cultura humana:

La cultura humana [...] muestra como es sabido al observador distintos aspectos. Por un lado, comprende todo el saber y poder conquistados por los hombres para llegar a dominar las fuerzas de la naturaleza y extraer los bienes naturales con que satisfacer las necesidades humanas, y por otro, todas las organizaciones necesarias para regular las relaciones de los hombres entre sí y muy especialmente, la distribución de los bienes materiales alcanzables.⁵⁸

Es evidente, que el aspecto [manifestado por Freud] que interesa para este análisis, es el relacionado con las normas de regulación de las relaciones entre los hombres. A partir de esta consideración, es posible inferir que la cultura involucra necesariamente un fuerte componente ideológico.[no hace parte del presente análisis establecer si la cultura forja el sistema ideológico o viceversa] Sin embargo, un elemento relevante en la relación cultura-ideología, gira en torno al componente catalizador [a manera de chispa de encendido], es decir, ¿cuál es el fenómeno que permite que los sistemas ideológicos y la cultura se mezclen de tal manera que en primera instancia no se pueda deconstruir dicha relación? En realidad no se tiene en el momento una respuesta a esta pregunta, pero si se puede hacer una abstracción del sentido de la relación entre cultura e ideología.

Para establecer una posible explicación a cómo se establece dicha relación, es pertinente partir de la siguiente afirmación de Freud, "precisamente, estos peligros con los que nos amenaza la naturaleza son los que nos han llevado a unirnos y crear la civilización que, entre otras cosas, ha de hacer posible la vida en común. Y la función capital de la cultura, su verdadera razón de ser, es defendernos contra la naturaleza."⁵⁹ Con respecto a esta afirmación, cabría la pregunta, ¿qué sucede si la cultura es precisamente nuestro principal enemigo? Y ¿si además, existen otros enemigos a los cuales la cultura puede hacer frente? En este caso la cultura sería, obviamente necesaria [para contrarrestar los peligros "ulteriores"] pero sería igualmente importante contar con un mecanismo que permita hacer frente a la cultura; la ideología [vista como aparatos ideológicos].

Si la cultura de una colectividad [la civilización occidental, por ejemplo] se ha conformado en torno a la propiedad privada, a la polarización de las relaciones económicas [patrón-empleado], a la explotación del trabajo del hombre; entonces, inevitablemente se presentarían choques de fuerzas. En algunos casos, se utiliza el poder físico para solucionar los impases, pero en otros, el uso de aparatos ideológicos permite mitigar la

58 Freud, S. (1973) El porvenir de una ilusión. En Obras completas de Sigmund Freud. Madrid, Biblioteca Nueva. Vol. 3. pp. 2961-2962.

59 Freud, S. El porvenir de una ilusión. Op.cit. pp. 2967.

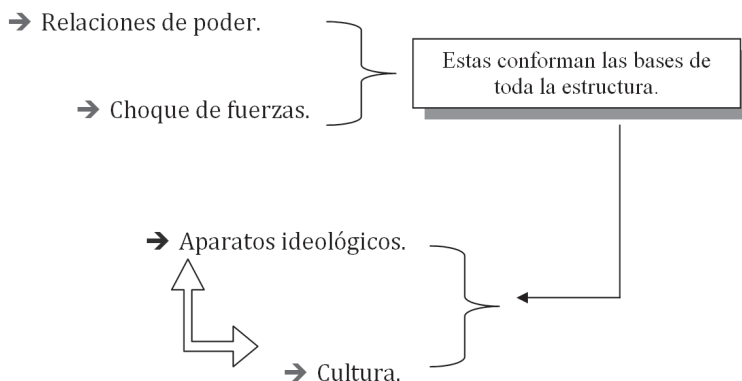
sublevación “proletaria” que se pueda presentar. Así, queda manifiesta la relación cultura-ideología. De hecho, la siguiente afirmación se puede utilizar para aclarar la naturaleza de dicha relación; “sabemos ya cómo reacciona el individuo a los daños que le infiere la civilización o le son causados por los demás: desarrolla una resistencia proporcional contra las instituciones de la civilización correspondiente, con cierto grado de hostilidad contra la cultura.”⁶⁰

En efecto, Freud es mucho más vehemente al afirmar que... “parece indudable, pues, que no nos sentimos muy cómodos en nuestra cultura, pero resulta difícil juzgar si –y en qué medida– los hombres de antaño eran más felices, así como la parte que en ello tenían sus condiciones culturales.”⁶¹ Evidentemente, si se toman las palabras de Freud como ciertas, existe una buena base para pensar que la relación cultura-sistemas ideológicos está estructurada de la manera expuesta en los apartes anteriores.

Las preguntas por resolver

Como se ha visto, las relaciones entre el poder y la administración en las organizaciones contemporáneas pasan por una serie de niveles que se estructuran de manera cohesionada, permitiendo, en muchos sentidos, mantener las condiciones inherentes del “sistema”, con lo cual, se perpetúan las razones por las cuales el comportamiento causado por la relación servicio-obediencia no tiene más que reconstruirse y anidarse dentro de la cultura, gracias a la naturalización [vista como una forma de hacer inherente a la naturaleza humana] de la ideología dominante.

Así, las relaciones entre los componentes de la relaciones de poder, identificados hasta el momento, presentarían la siguiente estructura:



60 Freud, S. El porvenir de una ilusión. Op.cit. pp. 2968.

61 Freud, S. (1973) El malestar en la cultura. En Obras completas de Sigmund Freud. Madrid, Biblioteca Nueva. Vol. 3. pp. 3032.

De esta manera, la relación poder-administración está básicamente fundamentada por los choques de fuerza, los cuales, evidencian los vínculos cercanos y recíprocos entre los aparatos ideológicos y la cultura.

Ahora bien, en esta instancia, es pertinente recordar aquellas preguntas que se plantean como punto de partida para el nuevo interés de la administración sobre el poder en las organizaciones. En este sentido las inquietudes serían:

- ¿Por qué razón las personas siguen sujetas a las condiciones imperantes en las organizaciones actuales?
- ¿Es que realmente no se dan cuenta de sus limitaciones, o sencillamente prefieren vivir con ellas y adaptarse a esa realidad impuesta?
- ¿Por qué los "sujetos" del colectivo social, no se unen y constituyen una fuerza más poderosa que cualquier ejército o poder físico del lado "opresor"?
- ¿Por qué estos "sujetos" no toman la iniciativa y buscan la caída del "régimen"?
- ¿Los "sujetos" se dejan confundir con este tipo de argucias [las teorías de responsabilidad social, etc.] maquinadas por las organizaciones bajo el pretexto de responder por sus actuaciones?
- ¿Cuál es el fenómeno que permite que los sistemas ideológicos y la cultura se mezclen de tal manera que en primera instancia no se pueda deconstruir dicha relación?

Sin duda, estas son las preguntas que deberían guiar el camino de la investigación académica [por lo menos en el campo de la administración] con respecto a la relación poder-administración en las organizaciones. En cuanto a las respuestas, [como ya se ha revisado] el psicoanálisis aporta algunos puntos de vista, que sin ser del todo aplicables a cualquier realidad organizacional, pueden presentar ventajas al momento de identificar una solución a los interrogantes planteados. Por ejemplo, de acuerdo con Jaramillo:

Allí donde dos entidades humanas se encuentran se establece consciente o inconscientemente una batalla a muerte por el predominio, en la que uno trata de poner al otro en condición de dependencia, como una X que arroja a Y al lugar ubicado en la parte inferior de la barra. Pero ¿quién será el que ocupe el lugar de amo? [...] Quien menos temor a la muerte tenga, pues el otro miembro de la bipolaridad renunciará al enfrentamiento por temor a perecer.⁶²

Haciendo una abstracción de dicha afirmación, se podría postular que en cualquier tipo de relación laboral [dentro de las organizaciones] se presentarían choques de fuerzas, y que aquel de ostente menos temor a "morir" [podría ser análogo a fracasar en cuanto a una responsabilidad o decisión] tendera a tomar el papel de amo.

62 Jaramillo, P. El tríptico del poder. Texto sin publicar. pp. 70.

Otras explicaciones, como el famoso sometimiento a la voluntad divina, se pueden explicar a partir del psicoanálisis. Al respecto, Jaramillo expone... "el hombre es la criatura que ignora su destino, en medio de la paradójica situación que le brinda la capacidad de interrogarlo. [...] Si los resultados casi nunca están a la altura de la expectativa puesta en ellos por la comunidad, el recurso será invocar un muerto con el suficiente prestigio para gobernar en su nombre Cristo, Buda, etc."⁶³

De la misma manera, la explicación psicoanalítica permite tener otros puntos de vista sobre las soluciones a algunas de las preguntas más complejas. Por ejemplo, si los individuos son conscientes de su situación, ¿Por qué razón las siguen "sujetos a..." las condiciones imperantes en las organizaciones a las que pertenecen? Jaramillo expone una posible explicación, "si es así [se refiere al desarrollo de esta idea], entonces habría que concluir que todo aquel que se queja, de alguna manera está mintiendo, pues, en un punto cualquiera aparecerá su complicidad con la situación "adversa". [...] Nadie puede liberarnos de nada si falta nuestro deseo de ser libres."⁶⁴

En resumen, el psicoanálisis permite tener una posible explicación al problema de la resignación del "sujeto" a su situación. Así, "el hombre preferiría en principio ser esclavo, tener un amo que decida por él, que le exonere de la espantosa responsabilidad de hacerse un mundo libre."⁶⁵

Sin embargo, también pueden encontrarse en el psicoanálisis, luces para resolver las inquietudes correspondientes a la existencia de los aparatos ideológicos. Por ejemplo, tómese como punto de partida la siguiente afirmación:

Ahora bien, al amo debe recordársele que no es más que un inquilino de la casa del poder.[...] Una trampa psíquica que puede conducir a aquel que ocupa un puesto de poder a olvidar qué fuerzas le avalan olvidando su verdadera y real condición. Creerá en adelante que el poder y su fuerza emanan de su persona, que se legitima a sí mismo."⁶⁶

Si esto es así, entonces, es posible argumentar que para sustentar el puesto de poder es necesaria la existencia de un sistema ideológico que mantenga el statu quo.

Nuevamente, vale la pena aclarar que estas aseveraciones -desde el psicoanálisis- no son concluyentes ni aplicables a toda situación organizacional, a manera de explicación de las relaciones de poder, sin embargo, plantean un buen punto de partida para que la labor académica de investigación se concentre en los interrogantes plasmados en este documento.

63 Jaramillo, P. Op. Cit. pp. 54.

64 Ibid. P. 70-71.

65 Ibid. P. 73.

66 Jaramillo, P. Op. Cit. P. 74.

Bibliografía

ALTHUSSER, L. (1976) *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*, Medellín, La Oveja Negra.

FREUD, S. (1973) *Obras completas de Sigmund Freud*. Madrid, Biblioteca Nueva. Vol. 3.

HEILBRONER, R. (1968). *Vida y Doctrina de los grandes economistas*. Madrid. Ed. Orbis.

JARAMILLO, P. *El tríptico del poder*. Texto sin publicar.

KLIKSBERG, B. ¿Es posible construir una economía con rostro humano? www.iadb.org/etica

KLIKSBERG, B. *Hacia una nueva ética empresarial*. www.iadb.org/etica

RENAULT, M. *Y la empresa que?* Traducción libre de Soraya Naranjo y Oscar Darío Ortiz. Medellín, 2006.

TAYLOR, F.W. (1997) *Principios de la Administración Científica*. México. Herrero Hermanos.