
LAS RELACIONES DE PODER EN EL CONTEXTO PÚBLICO VENEZOLANO: UN ESTUDIO ORGANIZACIONAL DESDE LA VISIÓN DE MORGAN Y FOUCAULT

Cova Peña, Aura Patricia

Participante del Doctorado en Ciencias
Organizacionales, Universidad de Los Andes.
Venezuela.

Licenciada en Administración. Especialista en
Gerencia Pública.

E-mail: patricova18@gmail.com

Recibido: 03-06-2022

Revisado: 10-07-2022

Aceptado: 22-09-2022

RESUMEN

Es irrefutable que el poder se manifiesta en todas partes, en tanto confluye en la vida del hombre y de las organizaciones. De allí, los académicos e investigadores muestran el interés en diversas categorías relacionadas con dicho tema; tal es el caso, de sus fuentes, características y de las relaciones de poder las cuales se manifiestan a lo interno y externo de las organizaciones. Especialmente, en los Estudios Organizacionales, el poder y, por tanto, las relaciones vinculadas a éste, han sido abordadas considerando distintas perspectivas o posturas, bien desde la gubernamentalidad, como herramienta para la comprensión de la dinámica de las organizaciones, como una categoría relacionada con otros temas, entre los que se identifica la cultura. En el presente artículo, se explican las relaciones de poder en el ámbito público venezolano, a partir de las posturas de Morgan y Foucault; para ello, se acude a un enfoque de investigación cualitativo, soportándose en una exhaustiva revisión bibliográfica en procura de obtener datos en escritos representados por artículos o textos y se recurre a la hermenéutica como método y técnica de interpretación. Como principal reflexión se tiene que, tanto la perspectiva de Morgan como la de Foucault invitan a profundizar en cuanto al ejercicio del poder y, por tanto, de las relaciones en las organizaciones públicas, pero bajo una actitud crítica y transdisciplinaria de la realidad organizacional. Esto en virtud del requerimiento de considerar elementos propios de diferentes disciplinas, en procura de la comprensión del poder en estas organizaciones.

Palabras clave: Poder, relaciones, organización pública, Morgan, Foucault.

POWER RELATIONS IN THE VENEZUELAN PUBLIC CONTEXT: AN ORGANIZATIONAL STUDY FROM THE VISION OF MORGAN AND FOUCAULT

ABSTRACT

It is irrefutable that power manifests itself everywhere, as it converges in the life of man and organizations. From there, academics and researchers show interest in various categories related to that topic; such is the case, of its sources, characteristics and power relations which are manifested internally and externally in organizations. Especially, in Organizational Studies, power and, therefore, the relationships linked to it, have been approached considering different perspectives or positions, either from governmentality, as a tool for understanding the dynamics of organizations, or as a category related to other topics, among which culture is identified. In this article, power relations in the Venezuelan public sphere are explained, based on the positions of Morgan and Foucault; For this, a qualitative research approach is used, supported by an exhaustive bibliographic review in order to obtain data in writings represented by articles or texts and hermeneutics is used as a method and technique of interpretation. As a main reflection, both Morgan's and Foucault's perspectives invite us to delve into the exercise of power and, therefore, of relations in public organizations, but under a critical and transdisciplinary attitude of organizational reality. This by virtue of the requirement to consider elements of different disciplines, in search of the understanding of power in these organizations.

Keywords: Power, relationships, public organization, Morgan Foucault.

1. INTRODUCCIÓN

El poder es un fenómeno referente en la dirección de las organizaciones, por tanto, es innegable su relevancia como tema a investigar. Por esta razón muchos académicos de diferentes disciplinas tales como la psicología, la sociología, el derecho, la economía y la administración, entre otras, revelan el interés en diversas categorías relacionadas con dicho tema; tal es el caso, de sus fuentes, características y las relaciones de poder que se manifiestan tanto en el ámbito interno, como externo de las organizaciones.

La referida relevancia se refuerza en las expresiones de Morales (2012), para quien el poder “como tal, no puede disiparse en la organización y para su funcionamiento la organización lo necesita para direccionar y <<controlar>> los procesos, las acciones y todo tipo de gestión organizacional sin caer en el desorden o en llegar a la rigidez coercitiva de control extremo” (p.61).

En particular, en los *Estudios Organizacionales* se ha abordado la concepción del poder y de las relaciones inherentes al mismo, desde la perspectiva de la “gubernamentalidad”, como una herramienta para la comprensión de la dinámica de las organizaciones o, como una categoría relacionada con otros temas, entre los que se identifica la cultura.

En este sentido, Ocampo y Cardona (2021), con base en una revisión teórica alrededor de “las dimensiones del poder y de la perspectiva del poder como gobierno” (p.119) en el ámbito de los *Estudios Organizacionales*, realizan un análisis de las “prácticas de gobierno que conducen la conducta de la población hacia las finalidades de la organización Municipio de Medellín y los modos de subjetivación que se identifican en la interacción con los ciudadanos, los cuales implican conflicto y ambigüedad” (ibíd.). Entre sus conclusiones, Ocampo y Cardona (2021) resaltan la bondad de la analítica de la gubernamentalidad de los *Estudios Organizacionales* en virtud de posibilitar “evidenciar el análisis de un tipo de poder indirecto, que no actúa sobre los jugadores

sino en sus reglas de juego” (p.130). En consecuencia, se deja sentado que, el poder “no se dirige propiamente a los individuos como el poder disciplinario, sino a su medio ambiente para favorecer la autorregulación de la conducta de los individuos por medio del gobierno a distancia” (ibíd.).

Por su parte, Yela e Hidalgo (2010) desde la visión del poder como herramienta, revelan que la noción prevaleciente en los *Estudios Organizacionales* se sustenta en unos fundamentos universales aplicables a todas las organizaciones. No obstante, esta postura del poder no cuenta con los correspondientes referentes históricos, dado que ignora tanto los determinantes como los efectos del entorno sobre el desempeño y funcionamiento de las organizaciones.

De otro lado, Padilla (2016) efectúa un recorrido en torno a la Teoría de la Organización teniendo como propósito abordar dos temas considerados relevantes por los estudiosos de las organizaciones; tales temas se refieren al poder y la cultura y, en este sentido, se hace “énfasis en la importancia que representan para los *Estudios Organizacionales*, ya que por una parte es imposible negar el origen y dominio administrativo- gerencial y por otra la necesidad de problematizar el fenómeno organizativo, que en este caso es referido a la Normal Rural” (p.2).

De esta manera, la autora desarrolla un análisis a partir de una organización “que por sus características representa una rica fuente de reflexión para la comprensión de la fenomenología organizacional a través del poder y la cultura, lo que resulta ilustrativo de la importancia del estudio de las organizaciones desde un punto de vista crítico, complejo y dinámico” (Padilla, 2016, p.3). Y, en este sentido, también la autora resalta que “el camino para los estudios organizacionales es prolífico tanto en su metodología como en su epistemología y ontología” (p. 23). Se agrega que, las diversas aportaciones de los teóricos “conducen a la generación de conocimiento acorde al contexto, por lo que se demanda una mayor reflexión y problematización en torno a los fenómenos que se presentan en

las organizaciones” (ibíd.)

Asíentonces, las mismas transformaciones de las epistemes en tanto la comprensión del fenómeno del poder, demandan nuevas formas de abordaje basadas en revisiones profundas de su estatus y, de la valoración de algunas posturas que pudieran apoyar en la explicación de la diversidad de relaciones suscitadas entre los miembros de las organizaciones.

Con base en lo anterior, este artículo se orienta a dilucidar alrededor de las relaciones de poder en las organizaciones del sector público venezolano; y en atención a su contextualización, se parte de las posturas de Morgan y Foucault, las cuales aunque pudieran ser distintas en tanto su aporte, sí resultan complementarias, al abordar dichas relaciones desde la arista “sistema político” o “microfísica del poder” y, sustentándose en métodos de investigación diferentes a los tradicionales, tales como el análisis basado en imágenes o metáforas de Morgan y el uso del mismo poder en la resolución de los conflictos de intereses, o la arqueología del saber y su trascender a la genealogía de Foucault.

2. Propósito y método

Siendo el interés del presente artículo, la explicación de las relaciones de poder en el ámbito público venezolano, a partir de las posturas de Morgan y Foucault, se considera apropiado estructurar la ruta de abordaje en cuatro secciones: en la primera, se hace un recorrido de las concepciones consideradas más relevantes del poder en las organizaciones; en la segunda, se exponen las principales características de las organizaciones públicas venezolanas; en la tercera, se efectúa un análisis crítico de las relaciones de poder en las referidas organizaciones, a la luz del pensamiento de Morgan y Foucault y, en la cuarta, con base en las secciones precedentes, se ofrecen algunas reflexiones finales, las cuales de una u otra manera pudieran orientar en próximas revisiones y estudios organizacionales.

Para dar cuenta del referido propósito, se acude a un enfoque de investigación cualitativo, soportándose en una exhaustiva revisión bibliográfica en procura de obtener datos en escritos representados por artículos o textos—en su mayoría de tipo electrónicos—relacionados con cada una de las secciones antes identificadas. Y, en atención a este interés, se recurre a la hermenéutica a partir de la cual el “elemento esencial para la comprensión en el proceso de interpretación está dado por la focalización precisa respecto aquello que se desea interpretar” (Cárcamo, 2005, p, 208).

3. El poder en las organizaciones: un recorrido por algunas de sus concepciones

El poder como expresión del estado tuvo sus inicios en la llamada teoría política de Platón en la República (380-375 a. C.). Al respecto, Vernant (1996, citado por Rossi y Amadeo, 2002) revela que, “la aparición de la *polis* constituye un hito en la historia del pensamiento griego. Es en la *polis* donde se constituye por primera vez el espacio público, en tanto sólo en este ámbito los griegos han pensado lo político” (p.62). Y, esencialmente, tal espacio se caracteriza por una supremacía de la palabra como instrumento de poder, y en consecuencia, “es la clave de la autoridad en el Estado, la forma de comando y de persuasión” (ibíd., p.63).

Ahora bien, una posición muy particular de la antigüedad está representada por Nicolás Maquiavelo, quién relacionó el poder con la autoridad del príncipe, inclinándose más por el poder político que por cualquier consideración de tipo ética. Por ende, su planteamiento se centró en que “el poder político a través de la fuerza, impone el interés general por encima de los desmedidos e insaciables deseos de los hombres” (Ávila Fuenmayor y Ávila Montaña, 2012, p.370). De allí, la expresión maquiavélica “el fin justifica los medios” la cual más adelante se enfrenta con la foucaultiana “el poder no se posee, se ejerce”.

Continuando con las llamadas perspectivas tradicionales del poder, se tiene la jurídico-política, representada por Hobbes (1588-1679), para quien “el poder de un hombre consiste en sus medios presentes para obtener algún bien manifiesto futuro, puede ser de carácter original o instrumental. El poder natural es la eminencia de las facultades del cuerpo o de la inteligencia [...] El poder instrumental es aquel que se adquiere a través de la fortuna” (Bustamante, Pérez de Maldonado y Maldonado, 2008, p. 276).

También según esta visión de Hobbes se entiende el poder “como una sustancia o cualidad que puede poseerse o como aquello de lo que se puede privar a alguien. Asimismo, localiza el poder en el Estado y lo reduce a la forma de la ley” (Toscano, 2016, p.113). Esta concepción es cuestionada por Foucault, en virtud de reducir el poder “al paradigma del derecho tradicional” (ibíd., p.115); es decir, el poder no es solo una ley, una prohibición o una institución.

Otra perspectiva tradicional del poder se tiene a principio del siglo XIX, la cual se constituye en una innovación desde lo político y se basa en las llamadas teorías marxistas. Ello, en tanto representa la filosofía más relacionada con los intereses de la llamada clase dominada de la historia, pues da paso a un poder político que cuestiona a la dominación y a la explotación como factores negativos, los cuales deben superarse mediante el cambio de sistema: el replanteamiento de la función del estado en la política y economía, la desaparición de las clases sociales y la extinción de la propiedad privada. En tal sentido, el escenario del poder será aquel en el que se construyen y reproducen las relaciones de poder y tienen presencia: la producción, las relaciones de producción, el capital, el trabajo y la plusvalía.

Según Montbrun (2010) es precisamente con el marxismo que se da comienzo a una nueva forma de concebir el poder, pues se visualiza “como un fenómeno sistémico y estructural-no como algo meramente interpersonal-que se produce e internaliza dentro del tejido social o del sistema de relaciones sociales” (p.375). De tal modo que, se trata del poder que se da de una manera

descendente “desde la supraestructura o ideología hacia la infraestructura o modo de producción” (Toscano, 2016, p. 118).

Siguiendo con el recorrido de las concepciones consideradas más relevantes en torno al poder, se ubica a Weber (1944) con su teoría de la burocracia – perspectiva jerárquica y racional- quien deja sentado que el poder se manifiesta en todas las organizaciones, y lo define como “la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad” (p.43). Igualmente, según Weber (*ob.cit.*) “el concepto de poder es sociológicamente amorfo. Todas las cualidades imaginables de un hombre y toda suerte de constelaciones posibles pueden colocar a alguien en la posición de imponer su voluntad en una situación dada” (p.43).

Es así como en torno al poder, Weber plantea dos conceptos de importancia: *dominación y disciplina*. La dominación la concibe como “la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas” (*ibíd.*); y la disciplina como “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” (*ibíd.*).

Se destaca que, la concepción causal y funcionalista de Weber se inclina más a la legitimidad del poder, pues lo relaciona con la “autoridad.” De allí, Weber destaca tres tipos de autoridad: la legal, la tradicional y la carismática. La primera, se origina del orden establecido; la segunda, en la que las órdenes son aceptadas y, la tercera, la cual se relaciona más con la personalidad y la influencia propia de quien ejerza la dominación. De este modo, “lo que define el poder es la legalidad; mientras que, a la autoridad, la legitimidad” (Cruz, 2013, p.39).

En perspectiva similar a Weber, se revelan las ideas de Dahl (1957), para quien el poder es la “capacidad de conseguir que un actor haga algo que por sí mismo no habría hecho. Es un concepto explícitamente causal en

el que el poder se convierte en la variable central para entender los resultados de la interacción social” (Guzzini, 2016, p.98).

Según Dahl (1957, citado por Marrero, Castaño y Romero, 2005), la comprensión del concepto de poder “exige determinar las fuentes de poder o bases, los medios e instrumentos utilizados, la cantidad de poder y su alcance” (p. 46). En este sentido, la perspectiva de este exponente en cuanto al fenómeno del poder resulta muy mecanicista “al considerarlo como una relación causa-efecto” (*ibíd.*). De esta forma, el poder es una manifestación basada en los cambios de comportamiento.

En contraposición a Weber, se tiene a Simon (1957), el cual se opone al modelo burocrático de Weber, “en tanto en cuanto las hipótesis de información, conocimiento y racionalidad limitada son las que realmente configuran las actuaciones de los grupos e individuos con consecuencias distintas para las partes que configuran una relación de poder” (*ibíd.*).

Así entonces, la concepción de poder de Simon resulta asimétrica pues denota el mayor dominio del superior el cual en definitiva es el que coloca los medios a fin de manejar tanto el entorno como las percepciones de los subordinados “modificando su conducta a través de una serie de mecanismos, técnicas y esquemas de trabajo que limitan el flujo de la información y la búsqueda de alternativas, con la finalidad de alterar las premisas de hecho o de valor” (Marrero, Castaño y Romero, 2005, pp. 45-46).

En los albores de la postmodernidad se destaca el aporte de Foucault (1975) cuyo propósito no se enmarcó en el análisis de los fenómenos del poder, ni en construir los fundamentos de tal análisis. Su principal intención fue “crear una historia de los diferentes modos por los cuales en nuestra cultura, los seres humanos se convierten en sujetos” (Garavito, 1991, p.51) y, precisamente, el poder se manifiesta como consecuencia de la misma dinámica de las relaciones sociales entre los sujetos. Además, lo relevante de la postura de Foucault es considerar que el poder no se posee; éste

se ejerce y sus efectos son esencialmente atribuibles a ciertos dispositivos que le facilitan funcionar.

Ahora bien, bajo la postura de Foucault, hablar de las estructuras o de los mecanismos de poder, “es solamente en la medida en que supongamos que ciertas personas ejercen poder sobre otras. El término <poder> designa relaciones entre parejas [...]” (*ibíd.*, p.75). En este sentido, para Foucault (1975, citado por Mariño, 2014), el poder es “una acción sobre las acciones de los otros [que] no se posee, sino que se ejerce, y no es el privilegio adquirido de la clase dominante, sino el efecto de conjunto de sus posiciones estratégicas [y que] no se aplica pura y simplemente, como una obligación o una prohibición a aquellos que ‘no lo poseen’; los invade, pasa por ellos y a través de ellos” (p.121).

De tal modo que, Foucault aborda el poder y sus relaciones desde una postura diferente a las tradicionales representadas por los pensadores como Maquiavelo, Hobbes y Weber. Por tanto, Foucault abandona el concepto de “poder represor” y lo sustituye por el de “poder productor”. El autor además de estudiar la función negativa del poder (exclusión, represión y sometimiento), también se interesa por la discusión del poder en tanto su función positiva y productiva; esto quiere decir que, los mecanismos de poder pudieran generar “prácticas sociales que son fuente de significado e identidad para los individuos que participan en ellas” (Perdomo, 2010, p.172).

Otra contribución en torno al poder la ofrece Mintzberg (1992, citado por Iribarne, 2018) con su teoría del poder, en la que concentra desde la coalición interna en las organizaciones, cuatro sistemas de influencia:

El primero de ellos es el sistema de autoridad, quien ostenta el poder legítimo o formal y es ejercido mediante el control personal o burocrático. En segunda instancia, nos encontramos con el sistema de habilidad, el cual constituye una distribución desigual de poder en función de las habilidades

y conocimientos de cada miembro. El tercer sistema es el político, y contiene a las coaliciones o individuos que persiguen fines distintos a los de la organización. Finalmente, nos encontramos con el sistema de ideología, el cual se basa en las tradiciones, creencias, mitos o historias de la organización compartidas por sus miembros (p. 7).

En armonía con lo anterior, Mintzberg (1992, citado por Cruz, 2013) define el poder como “la capacidad de afectar (causar efecto en) el comportamiento de las organizaciones [...] en este sentido, el término “poder” denota tanto al sustantivo como al verbo que significa ser capaz de” (pp.47-48). Se agrega que Mintzberg se interesa por “conocer la ubicación del poder, quién lo ostenta, sin analizar otro tipo de implicaciones que afectan a la organización como sistema social” (Mariño, 2014, p.126).

En cuanto al ejercicio del poder en las organizaciones, Mintzberg plantea que en éstas interactúa una diversidad de agentes. “Unos operan desde lo que denomina la coalición interna mientras que otros lo hacen desde la coalición externa, persiguiendo cada uno diferentes intereses en torno a la organización” (Pérez, 2015, p.130). En la coalición interna participan agentes como: los altos directivos y los de mando intermedio, los operarios, los empleados especializados (planificación y control) y el personal de asistencia. Y, en la coalición externa los grupos de agentes están representados por: los propietarios, los asociados (clientes, socios, competidores y proveedores), las asociaciones de empleados y las asociaciones de profesionales, los llamados públicos de la organización (gobierno, agencias gubernamentales, comunidades) y directores.

Adicionalmente, Mintzberg (1992, citado por Pérez, 2015) expresa que las fuentes de poder asociadas a los grupos de agentes internos y externos, se concretan en:

[E]l control de (1) un recurso, (2) de una habilidad técnica, (3) de un cuerpo de conocimiento importante para la

organización, (4) de las prerrogativas legales basadas en derechos exclusivos o privilegios para imponer elecciones y (5) del acceso a agentes que disfrutaban una de las cuatro anteriores” (p.132).

Por su parte, Morgan (1996) le otorga significado a las organizaciones como “sistemas políticos”, al tratar las fuentes de poder. Para este exponente, el poder constituye un medio de resolución de conflictos como última instancia. No obstante, según Morgan (1996b) hasta ahora no se cuenta con una definición sólida e indiscutible sobre poder; de allí argumenta que, “mientras algunos ven el poder como un recurso, esto es, como algo que uno posee, otros lo ven como una relación social caracterizada por algún tipo de dependencia, es decir, como una influencia sobre algo o alguien” (p.117).

En su obra *Imágenes de la organización*, Morgan (1996) identifica catorce fuentes de poder; acá en atención al interés del presente artículo, se comentan aquellas consideradas más relevantes:

La autoridad formal: Esta coexiste con el poder; es decir, que un determinado interés interno o externo en obedecer, es esencial en una relación de autoridad. Queda claro que, “el tipo más evidente de autoridad formal en la mayoría de las organizaciones es burocrático y generalmente asociado a la posición que uno tiene” (Morgan, 1996b, p.118).

Control de recursos escasos: En toda organización se tienen límites en relación con los recursos disponibles, los cuales están representados por cualquier bien (dinero, tecnología, materiales, personal, etc.) que se requiera para funcionar con éxito.

Utilización de la estructura organizacional, leyes y reglamentos: La estructura organizativa, sus manuales y las normas internas constituyen la base de la autoridad y, por ende, una forma de control y de poder.

Control de los procesos de decisión: Se reconoce que las organizaciones son escenario propio para la toma de decisiones,

por tanto, “un individuo o grupo que pueda ejercer una influencia importante en los procesos de decisión puede ejercer gran influencia en los asuntos de su organización” (ibíd., p.123).

El control del conocimiento y la información: Como lo afirma Morgan (1996), el controlar el conocimiento y la información lleva a influir de forma sistemática, en tanto definir las situaciones de la organización y crear modelos de dependencia.

Control de límites: se refiere a la noción o premisa de “jurisdicción” a partir de la cual se da la relación entre los elementos que componen a una organización.

Capacidad de tratar con la incertidumbre: Tiene relación con los imprevistos, y ante los mismos, las organizaciones aplican procesos de rutinización a fin de reducirlos.

Control de la tecnología: Suministra a sus usuarios la habilidad de manejar el llamado poder productivo. Además, “el tipo de tecnología empleada influye en los modelos de interdependencia dentro de una organización y de ahí las relaciones de poder entre diferentes individuos y departamentos” (ibíd.).

Alianzas interpersonales, redes y control de la “organización informal”: Se refiere al ejercicio de diversas formas de influencia interpersonal que coadyuvan a los intereses de un individuo.

Control de las contraorganizaciones: Fundamentalmente, se relaciona con los llamados sindicatos, los cuales conducen inexorablemente al desarrollo del llamado “poder compensador”.

El poder que ya se tiene: esto se traduce en que el que tiene poder lo usa para adquirir más poder.

4. Las organizaciones del sector público venezolano: sus principales características

Primero, es importante resaltar que, en el sector público en Venezuela ha evidenciado

una notoria evolución en el transcurrir del tiempo, la cual como lo denota Rojas (2014) ha correspondido con “el incremento de las demandas de la población, lo que implica que el aparato gubernamental se hace cada vez más pequeño para solucionar los retos venideros” (p. 99).

En este sentido, el Estado venezolano cuenta con diversidad de organizaciones públicas a las que se les ha encargado la satisfacción de las necesidades de la población y el cumplimiento del mandato constitucional. Dichas organizaciones se distribuyen a lo largo del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Poder Electoral y Poder Ciudadano. La mencionada diversidad trae consigo la llamada “fragmentación” de las organizaciones; esta característica se explica en el “hecho de contar con una gran variedad de organismos para resolver los problemas de un sector determinado” (Rojas, 2014, p.113).

Ahora bien, hacer referencia a las organizaciones del sector público venezolano, implica caracterizar al Estado venezolano; en especial, al que corresponde al modelo político de los años 1998 hasta el presente. Particularmente, en lo relacionado con el aspecto administrativo, las precitadas organizaciones develan “problemas en la delegación de funciones, fortaleciendo así al sistema centralizado” (ibíd.).

No es menos cierto que, unido a lo anterior, las organizaciones públicas venezolanas adoptaron la práctica administrativa burocrática, la cual ha estado marcada por variables como “la inconsistencia en la toma de decisiones, el centralismo, la corta visión para acercarse a los parámetros de una gerencia pública moderna, la excesiva politización de los trámites administrativos para emprender acciones concretas [...]” (Mora, 2002, p. 399).

A todo lo anterior se agrega que, la administración pública venezolana no se exceptúa de la concepción expuesta por Guerrero (2010) para quien la “administración, en suma, es fuente de poder que tiende a concentrarse en quienes dirigen la organización” (p.47); esto es que,

el más alto nivel jerárquico es el que toma las decisiones, lo cual inevitablemente lleva implícito su carácter político.

Además, las organizaciones del sector público cuentan con todo un sistema de medios tanto materiales como humanos, en función de dar cumplimiento a las demandas de la ciudadanía y, precisamente, dichos medios se constituyen en los principales elementos de “poder de dominación”.

Todo lo anterior devela la importancia de estudiar a las organizaciones públicas venezolanas desde la arista del poder y, fundamentalmente, desde la concepción de “sistema político”.

5. Las relaciones de poder en las organizaciones públicas venezolanas: una aproximación comparativa desde Morgan y Foucault

Es innegable que el poder se manifiesta en todas partes; ello por cuanto “es consustancial al hombre, a la vida. No es concebible una sociedad sin relaciones de poder. El poder es una cualidad objetiva de toda realidad, es un factor inevitable de ésta.” (Marrero, Castaño y Romero, 1995, p.17). Se agrega que, las relaciones de poder se manifiestan bajo distintas dimensiones las cuales pudieran relacionarse con el estatus, el rol y los procesos adquiridos tanto por los individuos, como por grupos sociales. Estas relaciones se constituyen en maneras de interacción que determinan las conductas de quienes confluyen en la organización.

En este sentido, las organizaciones se constituyen en escenarios en los cuales se desarrollan actividades orientadas al logro de ciertos objetivos, y lo que explica su dinámica es precisamente la interacción entre quienes las conforman. Ahora bien, el ejercicio del poder, parte de las distintas relaciones interpersonales y es fundamentalmente mediante éstas que se busca el objetivo común de los miembros de una organización. No es menos cierto que, desde las mismas ideas de Fayol relacionadas con las conocidas operaciones que deben ser efectuadas en

las organizaciones, “se considera de manera implícita el ejercicio del poder, pues él precisa que administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar; otorgándole al concepto de mandar la tarea de *hacer funcionar al personal*” (García, 2009, p.79).

De tal manera que, la concepción tradicional en cuanto al ejercicio del poder se ha relacionado con el mecanismo de represión; no obstante, la propuesta de Foucault (1992, citado por García, 2009), parte de que, “si el poder no tuviese por función más que reprimir [...] si no se ejerciese más que de una forma negativa, será muy frágil” (p.71). Por otro lado, Foucault se ocupa más por el cómo del poder y por la posibilidad de su ejercicio, que por el qué es; dicho de otro modo, se orienta más a los mecanismos mediante los cuales los individuos instauran su subjetividad.

Unido a lo anterior, para Foucault, “el poder no se localiza en el Estado [...] el poder no se reduce a la forma de la ley [...] el poder no es una represión-prohibición [...]” (Toscano, 2016, p. 120). Así entonces, desde el postulado de “localización” de Foucault, el Estado no constituye un sitio preferido del poder. “Hay que atender a la microfísica del poder, ya que el espejismo del Estado vehicula, por lo menos dos grandes errores: -Plantear la toma del poder como toma del Estado. -Plantear un contra-Estado como forma óptima de ejercicio del poder” (Morey, 2000, p.v).

Por otra parte, antes de pensar y analizar el poder partiendo de su racionalidad interna, se reclama “analizar las relaciones de poder a través del antagonismo de las estrategias. Para descubrir, por ejemplo, lo que nuestra sociedad entiende por salud, deberíamos investigar quizá lo que está pasando en el campo de la enfermedad” (Garavito, 1991, p.57).

Así entonces, de acuerdo a esta perspectiva, el análisis de las relaciones de poder en las organizaciones-independientemente de su naturaleza- requiere considerar los aspectos siguientes: (1) *el sistema de diferenciaciones*, el cual permite actuar sobre las acciones de otros-estas diferenciaciones se refieren a las

determinadas por ley o por las tradiciones de status y privilegio, a las diferencias económicas en tanto la apropiación de riquezas, a las diferencias culturales y lingüísticas, a las diferencias relativas a la habilidad, etc.-; (2) *los tipos de objetivos* de quienes actúan sobre las acciones de otros- ejemplo, el funcionamiento de la autoridad estatutaria-; (3) *los medios que dan origen a las relaciones de poder* -ejemplo, el ejercicio del poder a través de la palabra-; (4) *las formas de institucionalización* -ejemplo, instituciones con regulaciones propias o con estructuras jerárquicas definidas-; y, (5) *los grados de racionalización*- el ejercicio del poder se dota de procesos los cuales tienden a ajustarse a la situación-. (Garavito, 1991).

De otro lado, Morgan (1996, citado por Camarena, 2016)-desde su metáfora de la organización como sistema político-, aborda “la noción sobre los diversos conjuntos de intereses, de conflictos y juegos de poder que configuran las actividades de estas entidades” (p.148). En este sentido, mediante esta metáfora se reflejan algunas realidades propias de organizaciones contemporáneas, en las que se manifiestan relaciones de poder tanto con agentes internos como externos.

Ahora bien, contextualizar lo anterior en las organizaciones públicas, obliga a abordar primero la definición de esta categoría. Al respecto, Guillén (1984, citado por Rodríguez y Tapia, 2008) expresa que una organización pública es empresa pública sí “es un organismo decisor vinculado por transacciones económicas [...] con otros organismos sociales y vinculado por relaciones de poder (normalmente asimétricas) con otro organismo decisor, que denominaremos gobierno central” (p.42). Específicamente, en Venezuela la organización pública se vincula con la “Administración Pública”; ésta se corresponde con:

Aquellas personas jurídicas político-territoriales que derivan de la forma federal del Estado, es decir, de la República, de los Estados, de los Municipios y de las demás entidades políticas que la componen y que

ejercen el Poder Ejecutivo [...] Además, también integran la Administración Pública los órganos de las personas jurídicas estatales descentralizadas de las mencionadas personas estatales político-territoriales, que actúan siempre adscritas y bajo el control de tutela de los órganos que ejercen el Poder Ejecutivo, sea que hayan sido constituidas mediante ley con forma jurídica de derecho público, como por ejemplo, los institutos autónomos, o con forma jurídica de derecho privado, como por ejemplo, las empresas o fundaciones del Estado (Brewer-Carías, 2004, p. 2).

Retomando el criterio de “sistema político” en el ámbito de las organizaciones públicas –de las cuales no escapan las venezolanas-, a la luz de la concepción de Morgan (1986), se vislumbran algunas fuentes en torno al poder: (1) Las relacionadas con el *poder formal*, en tanto la autoridad formal adquiere en las organizaciones públicas una amplitud y dimensión superior a la del resto de las organizaciones; (2) Las relativas al *poder derivado del control de los recursos*, pues es usual que las unidades que gestionan servicios internos (económicos, de personal, materiales) incluyan unas funciones, un presupuesto, un volumen de estructura, un personal y una capacidad de influencia cada vez más notable; (3) Las referidas al poder que se deriva del uso de las *reglas y de los reglamentos* de la organización, dado un sistema jurídico complejo y la influencia de quienes tienen la capacidad de entender e interpretar las normas; (4) Las inherentes al poder derivado del *proceso de toma de decisiones*, por cuanto el proceso decisional en las organizaciones públicas está inmerso en un escenario impregnado de un sin número de normas procedimentales y estructurales; (5) Las concernientes al poder derivado del control de la tecnología, pues su implantación ha modificado los sistemas de trabajo y ha supuesto la influencia de técnicos dotados de poder; (6) Las alusivas al poder de los *líderes informales*, dado que la capacidad de influir y de tomar decisiones no recae únicamente sobre los líderes formales y, (7) Las que conciernen al poder que se deriva del *conocimiento y de la información*,

en cuanto a que la misma estructura formal de las organizaciones públicas involucra múltiples canales informales los cuales diversifican los sistemas de información y los actores que exhiben esta fuente de poder. (Ramió, 2006).

Siguiendo las ideas de Morgan (1986), en relación con algunos conflictos imperantes en las organizaciones y en torno a las fuentes de poder, son observables por ejemplo, aquellos inherentes a la autoridad desde su ejercicio legítimo (según estructura formal), frente a los intereses de los agentes de gobierno o de sindicatos. Otro tipo de conflicto a resaltar puede darse alrededor de la atención a leyes y reglamentos, en la medida del choque entre quienes están dados a su seguimiento y aquellos que expresan su rechazo, o entre quienes las crean y quienes están obligados a cumplirlas; y de igual manera, en cuanto al control del conocimiento y la información, una tensión usualmente presente, es la relativa entre el cometido de control de parte de los contables frente al interés de los ejecutivos –por ejemplo, de la unidad de egresos o de producción-.

Y, particularmente, en organizaciones de carácter público, uno de los mayores conflictos subyace del control de los recursos financieros de parte de quienes tienen el “poder” o habilidad de “hacer crecer o decrecer” los flujos de fondos o de asignar dichos recursos. En este mismo sentido, se manifiestan conflictos en el campo laboral, en tanto esta actividad “se amplía más allá de la relación tradicional entre superior y subordinado” (Ramió, 2006, p.9); además, “los grupos deben competir por obtener recursos que casi siempre resultan escasos y dependen horizontalmente unos de otros para la realización del trabajo” (*ibíd.*).

Por su parte, Foucault de manera muy particular se ocupa de las relaciones de poder a partir de lo que llama “gubernamentalidad”; éste “entendido como el arte de gobernar conductas: una forma de pensar los problemas, las personas, las poblaciones y cómo intervenir sobre ellas” (Zorrilla, 2021, p.36). Precisamente, según Foucault (2006), con el término “gubernamentalidad” se alude –entre otras cosas- a “la preeminencia

del tipo de poder que podemos llamar <<gobierno>> sobre todos los demás; soberanía, disciplina” (p.136). Esto provocó por una parte, “el desarrollo de toda una serie de aparatos específicos de gobierno, [y por el otro] el desarrollo de toda una serie de saberes” (*ibíd.*).

En este sentido, la perspectiva de Foucault (1992) invita a abordar las relaciones vinculándolas con “el ejercicio de conducir las posibles conductas y disponer el campo de acción de los individuos a través de técnicas como: 1) la disciplina [...] y 2) la vigilancia” (Yela e Hidalgo, 2010, p.59). Así, desde el llamado “poder disciplinario”- el cual supone, por ejemplo, el control del comportamiento de los trabajadores- se aplica una serie de métodos o dispositivos garantes de la sujeción y de la imposición de una relación de docilidad y utilidad.

Y, dicho poder disciplinario se ejerce a través de la vigilancia “como instrumento anónimo y co-extensivo del poder que posibilita el control de las tareas” (*ibíd.*) y “se apoya en el principio según el cual una verdadera y específica nueva economía del poder tiene que lograr hacer crecer constantemente las fuerzas sometidas y la fuerza y la eficacia de quien las somete” (Foucault, 2006, p.149). Se agrega que, el poder y la disciplina no se identifican con una organización o institución en particular y, los distintos procedimientos de poder funcionan no por el derecho, sino por la técnica; no por la ley, sino por la normalización (articulación con el poder del Estado para perfeccionar el sistema de dominación) y, no por el castigo, sino por el control.

Por tanto, en torno al poder, lo más importante para Foucault es “determinar cuáles son sus mecanismos, sus implicaciones, sus relaciones, los distintos dispositivos de poder que se utilizan en los distintos niveles de la sociedad” (Ávila, 2006, p.217). Esto unido a que, Foucault cuestiona “la concepción vigente del poder-represión por considerarla excesivamente simplista y reductora, y porque se mantiene en una perspectiva meramente negativa que no reconoce los efectos productores y positivos del poder” (Guevara, 2016, p.8).

Así entonces, Foucault ofrece una alternativa a la concepción tradicional basada en el poder soberano del Estado (sociedad de soberanía) y, abre a las organizaciones- especialmente las públicas, de las cuales no escapan las venezolanas- un abanico de posibilidades, en tanto estudiar cómo se obtiene el poder y cuáles son sus efectos productores. Particularmente, en las organizaciones públicas venezolanas, los mecanismos asociados a la vigilancia como dispositivo de poder pudieran materializarse

mediante el uso potencial de la tecnología (ambientes de constante visibilidad, como internet, intranet, circuitos cerrados, etc.) con la que, el mismo poder generaría sujetos adeptos a los lineamientos organizacionales y, en consecuencia, sujetos disciplinados. No obstante, esta opción debe advertir- como lo acuñó Foucault, que los sujetos sean considerados “libres, situados ante la posibilidad de acciones alternativas o de posible resistencia” (Yela e Hidalgo, 2010, p.68).

7. REFLEXIONES FINALES

Ante todos los argumentos anteriores, se denota que tanto la perspectiva de Morgan como la de Foucault invitan a profundizar en cuanto al ejercicio del poder y, por tanto, de las relaciones en las organizaciones públicas, pero bajo una actitud crítica y transdisciplinaria de la realidad organizacional. Esto en virtud del requerimiento de considerar elementos propios de diferentes disciplinas, en procura de la comprensión del poder en estas organizaciones.

Por un lado, Morgan deja sentado que las organizaciones constituyen un fenómeno complejo y que es un requerimiento abordarlas como “sistema político”, a partir del que se les puede ver como “sistemas de gobierno”, donde confluyen conflictos de intereses los cuales pudieran ser resueltos en última instancia.

Y, por otro lado, Foucault pone a disposición de los investigadores su visión de índole estratégica en la que, como lo denotan Yela e Hidalgo (2010), “el poder se concibe como un espacio de relaciones, dentro del cual surge la subjetividad como experiencia compleja que a su vez se transforma y se reproduce mediante las prácticas sociales en las cuales se ejerce dicho poder” (p.69).

Otro aporte de Foucault a considerar en tanto el análisis y comprensión del poder en las organizaciones, se concreta en cómo el poder de índole disciplinario se integra en lo cotidiano de la organización, en sus procesos y, por ende, en todas las relaciones sociales entre los sujetos partícipes en la organización. Así entonces, Foucault ha contribuido como lo argumentan Carreón y Campos (2008) con “nuevas maneras de dominación, en las cuales se dan singulares combinaciones de discursos [el cual por cierto no es para él una representación idealista, sino más bien concibiéndolo al modo materialista...] y prácticas que constituyen nuevas formas de subyugación” (p.148).

Finalmente, es importante resaltar las bondades de los Estudios Organizacionales en tanto la problematización y comprensión de los fenómenos organizacionales, entre los cuales se destaca el poder. Ello inexorablemente reclama nuevas formas de abordaje, en procura de sustentar la diversidad de relaciones dadas entre los miembros de las organizaciones.

8. REFERENCIAS

Ávila, F. (2006). El concepto de poder en Michel Foucault. *Revista Telos*, 8(2), pp. 215-234. En línea]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318557005.pdf>. [Consulta: 27-07-2022].

- Ávila Fuenmayor, F. y Ávila Fuenmayor, C. (2012). El poder: de Maquiavelo a Foucault. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XVIII, N° 2, pp. 367-380. [En línea]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28023310015.pdf> [Consulta: 25-07-2022].
- Brewer-Carías, A. (2004). La administración pública. [En línea]. Recuperado de: <http://allanbrewercarias.com/wp-content/uploads/2007/08/526-488.-EL-DERECHO-ADMINISTRATIVO-Y-LA-ADMINISTRACION-PUBLICA-10-2004.pdf> Consulta: 27-07-2022].
- Bustamante, S.; Pérez de Maldonado, I. y Maldonado, M. (2008). El poder y la gerencia en las organizaciones “un análisis crítico sobre la diversidad de su concepción” *Revista Venezolana de Gerencia*, 13 (42), pp. 273-287. [En línea]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29011557007.pdf> [Consulta: 27-07-2022].
- Camarena, J. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 1(1), pp. 135-174. [En línea]. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rlces/v1n1/v1n1_a05.pdf [Consulta: 27-07-2022].
- Cárcamo, H. (2005). Hermenéutica y análisis cualitativo. *Revista Cinta Moebio*, N° 23, pp. 204-216. [En línea]. Recuperado de: <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/26081/27386> [Consulta: 20-05-2022].
- Carreón, J. y Campos, G. (2008). Las organizaciones, el poder y Michel Foucault. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, N° 9, pp. 143-154. [En línea]. Recuperado de: <https://www.revistabarataria.es/web/index.php/rb/article/view/184/182>. [Consulta: 28-07-2022].
- Cruz, L. (2013). El concepto de poder en la administración. *Revista Contaduría y Administración*, 58 (4), pp. 39-57. [En línea]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/395/39528277003.pdf> [Consulta: 28-07-2022].
- Foucault, M. (1992). *Microfísica del poder*. (2da. ed.). Madrid: Las Ediciones de la Piqueta.
- Foucault, M. (2006). *Seguridad, Territorio, Población*. Curso en el College de France: 1977-1978. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- García, O. (2009). El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. *Revista Estudios Gerenciales*, 25(110), pp. 63-83. [En línea]. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592309700622?via%3Dihub> [Consulta: 27-07-2022].
- Garavito, E. (1991). *El sujeto y el poder-Michel Foucault. Precedido por: Tiempo y espacio en el discurso de Michel Foucault*. Bogotá: Carpe Dem Ediciones.
- Guerrero, O. (2010). *La administración pública a través de las ciencias sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Guevara, P. (2016). *Crítica a la teoría del poder de Michael Foucault*. [En línea]. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/mempol6/6-6.pdf> [Consulta: 27-07-2022].
- Guzzini, S. (2016). El poder en Max Weber. *Revista Relaciones Internacionales*, N° 30, pp. 97-115. [En línea]. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/677087/RI_30_6.pdf [Consulta: 28-07-2022].

- Iribarne, N. (2018). *El sistema de ideología como fuente de poder en las organizaciones*. Documento de Trabajo en Ciencias Empresariales N° 28. Departamento de Investigación “Francisco Valsecchi” Facultad de Ciencias Económicas Universidad Católica Argentina. [En línea]. Recuperado de: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8868/1/sistema-ideologia-fuente-poder.pdf> [Consulta: 28-07-2022].
- Mariño, A. (2014). Las relaciones de poder y la comunicación en las organizaciones: una fuente de cambio. *Revista AD Minister*, Universidad EAFIT, N° 24, pp. 119-141. [En línea]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322331212007.pdf> [Consulta: 28-07-2022].
- Marrero, A.; Castaño, M. y Romero, L. (2005). *El poder en las organizaciones*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Memoria Digital de Canarias. España: Centro de Investigación Económica y Social de Canarias. [En línea]. Recuperado de: <https://mdc.ulpgc.es/utils/getfile/collection/MDC/id/1463/filename/1469.pdf> [Consulta: 27-07-2022].
- Montbrun, A. (2010). Notas para una revisión crítica del concepto de “poder” Polis (Santiago) *Revista Universidad Bolivariana*, 9 (25), pp. 367-389. [En línea]. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v9n25/art22.pdf>. [Consulta: 26-07-2022].
- Mora, E. (2002). Las políticas públicas y la necesidad de una verdadera política social en Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, VIII (3), pp. 399-416. [En línea]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080303.pdf> [Consulta: 21-07-2022].
- Morales, J. (2012). El poder en el desarrollo del contexto de nuevas prácticas gerenciales. Observatorio Laboral *Revista Venezolana*, 5(9), pp. 57-83. [En línea]. Recuperado de: https://www.academia.edu/66536691/El_poder_en_el_desarrollo_del_contexto_de_nuevas_pr%C3%A1cticas_gerenciales. [Consulta: 30-07-2022].
- Morey, M. (2000). *Michel Foucault: Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. (1ra. ed.). Libro de Bolsillo. Séptima reimpresión. Madrid: Alianza Editorial.
- Morgan, G. (1986). *Imágenes de la organización*. Estados Unidos: Alfaomega.
- Morgan, G. (1986b). *Imágenes de la organización*. Traducción a la lengua española por J.M. Orega, de la obra original Images of Organization. España: RA-MA Editorial. [En línea]. Recuperado de: http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/IMAGENES_DE_LA_ORGANIZACION.pdf [Consulta: 20-07-2022].
- Ocampo, C. y Cardona, J. (2021). La quinta dimensión del poder: analítica de la gubernamentalidad en los estudios organizacionales. Estudio de caso del Municipio de Medellín, Colombia. *Revista Innovar Journal*, 31(79), pp. 117-132. [En línea]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81868159009> [Consulta: 30-07-2022].
- Padilla, A. (2016, 8 al 11 de noviembre). *Los Estudios Organizacionales, una Mirada a través del Poder y la Cultura a la Complejidad Organizacional de la Normal Rural*. [Conferencia]. XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional Educación Superior y Desarrollo Sustentable. Guanajuato, México. [En línea]. Recuperado de: http://remineo.org/repositorio/memorias/ciao/xiv_ciao/assets/docs/7-EDUCACIONYTRANSFORMACIONSOCIAL/4-Tematica/06.%20Los%20Estudios%20Organizacionales%20una%20Mirada%20a%20traves%20del%20Poder.pdf [Consulta: 30-07-2022].
- Perdomo, G. (2010). La triada de la organización postmoderna: sujeto, poder y conocimiento. *Revista Econ. Gest. Desarro.* N° 9, pp. 159-177. [En línea]. Recuperado de: <https://core>.

ac.uk/download/pdf/6552292.pdf [Consulta: 28-07-2022].

Pérez, J. (2015). *Juegos de poder en las organizaciones empresariales de la globalización: estudio crítico y comparado de las aportaciones de su escuela académica homónima*. Tesis Doctoral inédita. Universidad Camilo José Cela. España, pp. 1-209. [En línea]. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es>. [Consulta: 28-07-2022].

Ramió, C. (2006). *La gestión del conflicto en las organizaciones públicas. Poder, organización informal y conflicto*. II Jornadas Nuevos Enfoques de la Gestión de RRHH en las Administraciones Públicas. Universidad Pompeu Fabra, España. [En línea]. Recuperado de: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/39/2239.pdf> [Consulta: 20-07-2022].

Rodríguez, J. y Tapia, E. (2008). *Pensamiento administrativo y organizaciones públicas I*. Programa de Administración Pública Territorial. Escuela Superior de Administración Pública. Bogotá. [En línea]. Recuperado de: <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/3-Pensamiento-Administrativo-y-Organizaciones-publicas-i.pdf> [Consulta: 29-07-2022].

Rojas, D. (2014). Las estructuras administrativas del sector público venezolano durante el periodo 2014. *vLex Venezuela*, N° 31, pp. 97-119. [En línea]. Recuperado de: <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/anua/n31/art05.pdf> [Consulta: 27-07-2022].

Rossi, M. y Amadeo, J. (2002). *Platón y Aristóteles: dos miradas sugestivas en torno a la política. Teoría y filosofía política*. [En línea]. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/filopol2/rossi.pdf> [Consulta: 24-07-2022].

Toscano, D. (2016). El poder en Foucault “un caleidoscopio magnífico”. Logos: *Revista de Lingüística, Filosofía y Literatura*, 26(1), pp. 111-124. [En línea]. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/logos/v26n1/a08.pdf> [Consulta: 24-07-2022].

Weber, M. (1944). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica. [En línea]. Recuperado de: <https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf> [Consulta: 28-07-2022].

Yela, J. e Hidalgo, C. (2010). *El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones*. Cuadernos de Administración, Universidad del Valle, N° 44, pp. 57-70. [En línea]. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/47242233.pdf> [Consulta: 28-07-2022].

Zorrilla, S. (2021). El arte de gobernar conductas. Aportes del pensamiento foucaultiano para analizar la intervención social de los programas socio asistenciales. *Fronteras*, 16(1), pp. 31-43. [En línea]. Recuperado de: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/30004/1/RF_ZorrilladeSanMartin_2021n16.pdf [Consulta: 28-07-2022].