



¿QUÉ ES EL PODER?

I. Introducción

La identidad pública está relacionada con el poder. Aunque no es siempre necesario tener poder para tener una fuerte identidad pública, si alguien tiene poder mejora o engrandece su identidad pública. Al mismo tiempo tener una identidad pública significa, de alguna manera, participar en el juego del poder.

Algunas personas piensan que ellos pueden vivir sin estar interesados en el poder, como si el poder no tuviera nada que ver con sus vidas. Nosotros declaramos que el poder es una dimensión de nuestro mundo y de nuestras vidas, sin importar como sean conducidas estas vidas. El poder es una parte de nuestras vidas independiente de nuestro interés por él. El fenómeno del poder estará aún ahí, afectando nuestras vidas y determinando nuestras posibilidades aunque estemos o no interesados en él. Nuestra falta de interés sobre el poder expresa una ceguera sobre la facticidad de la vida.

Cuando nosotros hablamos de poder no nos estamos refiriendo a ninguna sustancia o propiedad específica que exista independiente de nuestras observaciones. El poder no es algo que algunas personas obtienen en forma misteriosa. El poder no es algo que está ahí afuera, al cual nosotros podemos señalar, meter al bolsillo o pararnos sobre. No podemos hablar del poder como algo de nuestra propiedad, como algo que podemos "obtener", como por ejemplo los derechos de propiedad.

Llamamos poder a un juicio sobre la capacidad de generar acciones. El juicio tomará la forma de una comparación entre capacidades diferentes (por ejemplo, "más poder" o "menos poder"). Básicamente el juicio y el uso del poder, en nuestra interpretación, es un fenómeno lingüístico.

- 1 Primero, el poder es un fenómeno lingüístico porque el poder es siempre un juicio hecho por un observador que puede decir que un agente individual o colectivo tiene una capacidad mayor para generar acciones en un dominio particular que otro agente individual o colectivo. El juicio puede ser diferente si alguien más es usado en la comparación o si el dominio de acción es diferente. También, no hablamos de poder cuando observamos una entidad por si sola. El poder es un fenómeno social. Es un juicio que hacen las personas cuando ellas comparan al menos dos situaciones, posiciones, individuos, organizaciones, discursos, etc. en términos de su capacidad para generar acciones. Hablamos de poder cuando afirmamos que ciertas condiciones o entidades tienen una mayor capacidad que otras para generar acciones.

Examinemos algunos ejemplos. Hablamos del poder de un general, porque lo que él declare tiene que ser aceptado por sus subordinados y lo que él ordene tiene que ser realizado. Lo que se ha dicho determina las acciones de los subordinados. La relación de poder no es recíproca. El general no necesita hacer lo que sus subordinados le puedan pedir. Un fenómeno similar ocurre en la corte. El veredicto

del juez tiene que ser obedecido. (Excepto que una corte superior vea nuevamente el veredicto, en cuyo caso diremos que la corte mayor tiene poder sobre el juez).

- 2 Segundo, el fenómeno del poder es un fenómeno lingüístico porque la capacidad para generar acción está enraizada en el lenguaje. Nosotros generamos acciones a través del lenguaje. El poder es la capacidad de alguien que habla de generar acción cuando ella o él habla. El poder está relacionado con la capacidad de nuestras declaraciones de ser aceptadas por una comunidad y a nuestra capacidad de generar promesas de otros. El lenguaje permite a las personas y a las organizaciones acumular poder, por ejemplo para hacer crecer o aumentar su capacidad relativa de generar acciones y para expandir el horizonte de lo que es posible.

II. Fuentes de Poder

Nosotros distinguimos seis fuentes básicas de poder, o formas en que podemos incrementar nuestra capacidad relativa para generar acciones.

1. El primero es el PODER MILITAR. Este es el poder basado en el uso de o la intención del uso de la fuerza. Las personas con poder militar pueden forzar a otros a hacer lo que ellos digan. Esta categoría no incluye solo a las instituciones militares, puede incluir otros usos de poder tales como el poder terrorista y algunas acciones criminales.
2. Una segunda fuente de poder es el PODER PRODUCTIVO. La producción nos da la capacidad de participar en el mercado y en cualquier otro lugar. Ofertas que están asignadas a los intereses de otros pueden intercambiarse con pedidos asignados a nuestros intereses. Mejorando nuestra capacidad productiva nos permite mejorar nuestra capacidad de generar acciones.
3. Una tercera fuente de poder es el dinero o el PODER FINANCIERO. Nosotros declaramos que el dinero es un sustituto universal para las condiciones de satisfacción en la conversación de intercambio. Cuando tenemos dinero tenemos la capacidad de dirigir las promesas de otras personas para que nos entreguen condiciones de satisfacción. Las personas que tienen dinero lo pueden intercambiar por cualquier promesa con las condiciones de satisfacción en que puedan estar interesados.
4. Llamamos OFICIAL o AUTORIDAD INSTITUCIONAL (*Office) a una cuarta fuente de poder. La que designa aquellas posiciones sociales a la cual una comunidad delega las capacidades de generar acción. Las personas que tienen esas posiciones adquieren la capacidad de acción establecida por la autoridad oficial. Oficial es poder institucional, poder instituido por la comunidad a algunas posiciones organizacionales. Esta es la fuente de poder de por ejemplo, presidentes, miembros del Congreso, entrenadores, árbitros, ministros, etc.
5. Una quinta fuente de poder es la AUTORIDAD PERSONAL. Así como con la autoridad institucional, la autoridad personal se basa en el poder que otorga la comunidad. La diferencia entre ellas, sin embargo, es que en el caso de la

autoridad personal el poder se le otorga a alguien por la comunidad, no por la posición de alguien, sino por el juicio sobre la identidad pública de esa persona. La autoridad personal vive en el escuchar de otros, en el juicio sobre nuestras acciones y de nosotros mismos.

Los dominios en que los juicios sobre la autoridad personal toman lugar pueden tener una gran variación. A veces a las personas se les otorga autoridad por el juicio que tiene la comunidad sobre sus competencias. Esto es lo que normalmente hace a la educación aparecer como una fuente de poder. En todo caso lo que aquí es importante no es la "cantidad" de la educación que alguien pueda tener en términos, por ejemplo, de años de estudio o de títulos obtenidos, sino las competencias actuales que la persona puede mostrar, por ejemplo, la efectividad de las acciones de esa persona.

Algunas veces la autoridad personal será otorgada a una persona en base al juicio sobre por ejemplo, su virtud, a su integridad moral o a su coraje. Las virtudes personales son una importante fuente de autoridad personal. Son también juicios hechos por otros basados en nuestras acciones.

Hay dos factores muy relacionados a la autoridad personal - la seducción y la confianza. La seducción es un juicio que las personas hacen sobre alguien que aparece trayendo posibilidades para ellos. Nosotros decimos que alguien es "seductor" cuando hacemos el juicio que el o ella abre posibilidades para nosotros. La confianza es un juicio que las personas hacen sobre la sinceridad, la competencia, y la confiabilidad (*reliability) de alguien con respecto a la capacidad de dicha persona de cumplir sus promesas. (También podríamos observar que las personas con una alta autoridad personal son normalmente buenos candidatos para ser elegidos o nombrados como una autoridad (office). Sin embargo, las personas que aceptan cargos públicos y luego traicionan la confianza pública pueden encontrarse con sus carreras concluidas).

6. La sexta y última fuente de poder son los DISCURSOS. Los discursos son sistemas de distinciones que especifican mundos diferentes y al mismo tiempo, abren y cierran diferentes posibilidades para la acción. Las personas que toman ciertos discursos adquieren la capacidad de generar las acciones asociadas a ellos.

Las personas viven entre los horizontes de posibilidades que les permiten sus discursos y personas con discursos diferentes tienen distintas capacidades de acción. El alquimista, por ejemplo, tiene un poder diferente que el químico, una capacidad diferente de generar acciones. Esta diferencia entre ellos está relacionada a las diferencias en sus respectivos discursos. El poder de los discursos está en la capacidad interpretativa del lenguaje. Este es el poder de las ciencias, de las ideologías, de las religiones, etc. Cada discurso especifica un mundo diferente.

A menudo, por supuesto, estas seis fuentes de poder se trasponen y las personas o las organizaciones obtienen su poder de fuentes diferentes. La fuente de poder de un general, por ejemplo, está basada en la autoridad militar y adicionalmente en la

autoridad oficial (y podría basarse también en la autoridad personal). Un profesor puede obtener su poder de la institucionalidad (*office held), el poder de su discurso y tal vez la autoridad personal otorgada a él o ella por sus alumnos. El gerente de una compañía puede basar su poder en la compañía, en la institucionalidad (*office held) y diferentes formas de autoridad personal. Afuera de la compañía, el gerente puede ser enjuiciado como que tiene el poder por la autoridad productiva y financiera de su compañía.

También sucede que fuentes diferentes de poder entran en conflicto. El poder militar puede oponerse al poder oficial o institucional (*power of office), tal como en el caso de reglas militares versus reglas civiles. Al poder militar puede oponérsele el poder de la autoridad personal. Un buen ejemplo de ello es Gandhi.

III. El Poder y los Diferentes Espacios de Conversaciones en las Organizaciones

En una organización podemos reconocer diferentes espacios conversacionales o lingüísticos relacionados al poder. De acuerdo al espacio lingüístico en que Ud. participa y la clase de conversación en que Ud. está envuelto en la organización, Ud. puede ser enjuiciado en forma muy distinta en relación al poder. Los tres espacios lingüísticos básicos son los siguientes:

1. Ejecutivos máximos y gerentes

Este es el espacio lingüístico donde las declaraciones constitutivas de la compañía (lo que la compañía es y lo que ella hace) toman lugar. En este espacio, los gerentes interpretan su mundo y su futuro. Conversaciones de especulación, para examinar nuevas posibilidades para la compañía, son muy importantes en este espacio. Los ejecutivos máximos son también responsables de los contratos y de los despidos de las personas.

2. Ejecutivos medios

Los ejecutivos medios trabajan en los dominios ya constituidos (declarados) por los ejecutivos máximos. Ellos están básicamente envueltos en conversaciones de coordinación y están fuertemente comprometidos con conversaciones para la acción. Los ejecutivos medios tienen que ver con quiebres que son producidos en la estructura de acciones recurrentes que se producen en la compañía. Los ejecutivos medios tienen que ver con las personas en la compañía. Normalmente basan su poder en su capacidad de hacer pedidos.

3. Los Trabajadores

Llamamos trabajadores a otro espacio de conversaciones. Los trabajadores normalmente arriendan sus cuerpos a la compañía y son pagados por realizar condiciones de satisfacción. Ellos producen las condiciones de satisfacción que hace posible las promesas y ofertas que la compañía hace en el mercado. Para los trabajadores, sus conversaciones básicas son sobre promesas.

Los ejecutivos máximos, los ejecutivos medios y los trabajadores trabajan todos en diferentes espacios lingüísticos. Sus conversaciones y sus competencias son diferentes. Estos diferentes espacios lingüísticos producen diferentes tipos de habilidades. Usted no se hace ejecutivo medio sólo por ser competente y trabajador esforzado. En el mismo sentido, Ud. no será un ejecutivo alto por ser efectivo como ejecutivo medio.

Estos espacios lingüísticos diferentes no son un continuo. Sus diferencias no son sólo de grados. Ellos representan una diferencia esencial. Ellas contienen diferentes tipos de conversaciones y competencias. (Por esto es que los ejecutivos máximos no son normalmente sacados de los ejecutivos medios, sino que traídos de afuera de la compañía). Los ejecutivos medios pueden ser (*recruited) en un grado mayor de la compañía, ya que su familiaridad con las condiciones de satisfacción producidas por la compañía, pueden ser de valor para una nueva posición. Sin embargo, el criterio básico usado para su selección no será su efectividad como trabajadores. Si alguien quiere convertirse en un ejecutivo máximo, o en un ejecutivo medio, es importante estar familiarizado y ser competente en los tipos de conversaciones que envuelven a esas posiciones.

Entre estos espacios conversacionales, los ejecutivos son "generalistas". Sus conversaciones no son sobre los asuntos específicos envueltos en los procesos que tienen lugar en la compañía. Los trabajadores, por otro lado, se convierten en "especialistas". Un especialista, independiente de cuanto se le pague, no se apropiará de una gran cantidad de poder. La especialización corre al contrario de las conversaciones de poder.

Necesitamos distinguir, entonces, el dominio del ingreso del dominio del poder. Los especialistas de alta habilidad pueden ser muy bien pagados, pero no están presentes en las conversaciones de poder. Los ingenieros, por ejemplo, están normalmente en las conversaciones más limitadas de los espacios lingüísticos de los trabajadores. Ellos están comprometidos con la producción de las condiciones de satisfacción. Los oficiales militares y los abogados, por otro lado, normalmente asisten a personas en las conversaciones de poder y están normalmente ellos mismos en posiciones de poder.