

2017

Relaciones de poder y subjetividades laborales

Una reflexión desde la perspectiva de Foucault

Power relationships and labor subjectivity:
A reflection since Foucault's perspective



Néstor Raúl **Porras Velásquez**



Revista Iberoamericana de

Psicología

ISSN-I: 2027-1786 | e-ISSN: 2500-6517

Publicación Semestral

ID: 2027-1786.rip.10111

Title: Power relationships and labor subjectivity

Subtitle: A reflection since Foucault's perspective

Título: Relaciones de poder y subjetividades laborales

Subtítulo: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault

Alt Title / Título alternativo:

[en]: Power relations and labor subjectivities: a reflection from Foucault's perspective

[es]: Relaciones de poder y subjetividades laborales: una reflexión desde la perspectiva de Foucault

Author (s) / Autor (es):

Porras Velásquez

Keywords / Palabras Clave:

[en]: work psychology; power relations; technologies of the self; disciplinary devices and labor subjectivities

[es]: psicología del trabajo; relaciones de poder; tecnologías del yo; dispositivos disciplinarios y subjetividades laborales

Proyecto / Project:

Submitted: 2017-02-27

Accepted: 2017-08-23

Resumen

El objetivo de este artículo es hacer una reflexión sobre los aportes de Michel Foucault, para el análisis y la comprensión de las relaciones de poder y la constitución de las subjetividades laborales en las organizaciones empresariales. El método utilizado fue el análisis documental. Los resultados muestran a las prácticas de gestión humana como el dispositivo articulador de los modos de subjetivación de los individuos y de las acciones que estos ejercen sobre sí mismos, a través del empleo de las tecnologías del yo y las prácticas de gobierno sobre el cuerpo y la mente. Las conclusiones evidencian el rol fundamental del discurso psicológico como dispositivo disciplinario en la construcción y constitución de la subjetividad laboral moderna.

Abstract

The aim of this article is to reflect on Foucault's contributions to the analysis and understanding of power relations and the constitution of labor subjectivities in business organizations. The method used was the documentary analysis. The results identify human management practices as the articulating device of the modes of subjectivation of individuals as well as of the actions they exert upon themselves, through the use of technologies of the self and the practices of government upon the body and the mind. The conclusions show the fundamental role of the psychological discourse as a disciplinary device in the construction and constitution of modern labor subjectivity.

Néstor Raúl **Porras Velásquez**, ^{Psi}

ORCID: [0000-0002-7488-5249](https://orcid.org/0000-0002-7488-5249)

Source | Filiación:

Fundación Universitaria los Libertadores

BIO:

Psicólogo

City | Ciudad:

Bogotá DC [co]

e-mail:

n.porras@gmail.com

Citar como:

Porras Velásquez, N. R. (2017). Relaciones de poder y subjetividades laborales: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault.

Revista Iberoamericana de Psicología issn-I:2027-1786, 10 (1), 93-102. Obtenido de: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1169>

Relaciones de poder y subjetividades laborales

Una reflexión desde la perspectiva de Foucault

Power relationships and labor subjectivity: a reflection since Foucault's perspective

Nestor Raul **Porrás Velásquez**

*El ejercicio
del poder
requiere
de la verdad
y de los diferentes
mecanismos
para producirla.*

M. Foucault.

Introducción

El presente artículo es derivado del proyecto de investigación: "Propuesta de intervención en los problemas de lo humano y su lazo social desde los hallazgos de la línea de investigación psicosis y psicoanálisis". El artículo aborda los conceptos de poder, sujeto, discurso y dispositivo desde la perspectiva de **Michel Foucault** que permitan comprender inicialmente, el lazo social que se configura en las relaciones laborales del mundo del trabajo con la intención de ampliarlos, complementarlos y replantearlos en escenarios más allá de la clínica psicoanalítica. De igual forma, este documento busca dar continuidad a la reflexión iniciada por el autor, (Porrás Velásquez, 2009; 2011; 2012; 2013), sobre los discursos y prácticas de la cultura organizacional, la producción simbólica de la realidad laboral y los efectos ideológicos de las prácticas gerenciales en las nuevas condiciones de trabajo y la salud mental de los trabajadores; productos derivados de la reflexión de esta línea de investigación. Además, se pretende con este trabajo aportar elementos básicos de análisis y comprensión de los modos de subjetivación laboral producto de relaciones de poder en la dinámica interna de las organizaciones empresariales. Finalmente, el artículo aborda la cuestión crucial del lugar de la psicología como práctica discursiva que produce tanto un régimen de verdad como un sujeto del poder.

Por otra parte, es importante resaltar que las relaciones de poder juegan un papel fundamental, y siempre están presentes, en las relaciones interpersonales que surgen en el mundo del trabajo y de las organizaciones (Pfeffer, 1992; Mintzberg, 1993). El concepto de poder ocupa actualmente un lugar muy destacado en la literatura organizacional ya que es considerado uno de los aspectos prioritarios en el estudio de la conducta y la gestión organizacional (Cobb, 1980; Rahim, 1988). En otras palabras, el poder se convierte en un concepto fundamental de la psicología organizacional, puesto que esta perspectiva amplía la mirada de lo individual a lo social.

Ahora bien, si se asumen que las organizaciones no son sistemas totalmente racionales (Rodríguez, 1992), y que la mayoría de las actividades que se realizan, que las acciones y decisiones que se toman en dichos contextos están fuertemente influenciadas por factores emocionales, subjetivos y coyunturales que lo que pretenden fundamentalmente es adquirir, mantener, incrementar y usar el poder y otros recursos, para obtener los resultados esperados por un grupo de personas con intereses particulares, entonces, se puede reconocer con mayor facilidad que el poder es un fenómeno connatural e inherente a la dinámica de cualquier organización y que las organizaciones son sistemas sociales constituidos por una amplia variedad de intereses, no siempre confluyentes, que por medio de un proceso de negociación que pretende articular las diferencias para la lograr la meta propuesta para la organización como colectivo humano.

Un profesional de la psicología que desee comprender cómo funcionan las organizaciones empresariales, cómo se establecen, mantienen y transforman las relaciones laborales y sobre todo, por qué sus miembros, individual y colectivamente actúan como lo hacen, necesita emprender un decidido estudio del fenómeno del poder en el contexto del trabajo asalariado. De igual manera, es importante que el profesional de la psicología organizacional reconozca que las relaciones de poder en el mundo del trabajo siempre han estado articuladas a la estructura formal e informal de las organizaciones y a los sistemas de gestión de las mismas. En consecuencia, los roles desempeñados por sus integrantes, resultan también afectados por los cambios que se van produciendo en el entorno organizacional.

En este contexto, no se puede olvidar que el análisis de la dinámica del poder y los procesos de influencia, así como las coaliciones que se van configurando en defensa de los intereses de un grupo particular, tienen una gran incidencia en los procesos de cambio organizacional y resistencia al mismo. Las fuerzas de las coaliciones pueden actuar dificultando o estimulando dicho proceso de cambio, con el objetivo de mantener o aumentar su capacidad de poder, prestigio y estatus dentro de la organización, generando casi siempre profundas dificultades en las relaciones laborales. En otras palabras, las relaciones de poder en el mundo del trabajo trascienden el conflicto histórico entre las fuerzas del capital y el trabajo, propio del sistema capitalista de producción.

Desde los comienzos de la revolución industrial, en la modernidad, y como efecto de la división del trabajo, las relaciones laborales se expresan en relaciones salariales y formas particulares de organizar el trabajo, es decir, las tareas, y el distribuir jerárquicamente la autoridad y el poder entre sus integrantes, de acuerdo al puesto que ocupan en la estructura organizacional. De esta manera, se fundan dentro de los espacios de trabajo unas relaciones sociales que ponen en evidencia los intereses dispares del capital y del trabajo que dan cuenta, por un lado, del carácter conflictivo de estas relaciones y, por otro lado, del ejercicio del poder, de la eficacia de las estrategias empresariales de dominación y de las acciones y fuerzas de resistencia que articulan y determinan dichas relaciones en los espacios laborales.

En consecuencia, ante la pregunta: ¿por qué estudiamos el poder? (Foucault, 1988) plantea que dicha pregunta implica para los psicólogos una cuestión fundamental: la pregunta por el sujeto del poder.

sociales y humanas. Cada definición del poder va acompañada de ciertos intereses políticos, económicos e ideológicos, que pretenden legitimar ciertas modalidades de dominación y generalmente están centradas en una visión puramente jurídica o normativa del poder. Las estrategias de seducción o imposición de reglas de juego que producen la verdad del orden social y simbólico, implican una lucha abierta entre la aceptación y el rechazo de una verdad prefabricada

En pocas palabras, si bien es cierto que el concepto de poder es complejo y difícil de precisar, entre los científicos sociales (psicólogos, sociólogos y administradores) existe un cierto consenso en torno a las dimensiones que constituyen el estudio del poder. Cuando se habla del poder en las organizaciones, es necesario hacer la distinción entre poder y autoridad, entre el poder socializado y poder personalizado y entre las diferentes bases del poder estudiadas desde mediados del siglo pasado (Rodríguez, & González, 2008).

Dahl (1957), propuso una definición clásica y ampliamente utilizada del poder en las organizaciones: *“el poder designa la capacidad que tiene una persona (A) para influir en la conducta de otra persona (B), de modo que la otra persona (B) haga algo que de lo contrario no haría”* (pág. 203). Esta forma de entender el poder se estudió ampliamente en las décadas pasadas, asumiendo que el poder era algo exclusivo de la persona que lo ostentaba y de su posición en la estructura jerárquica de la organización social o empresarial. Sin embargo, esta aproximación individualista del poder ha sido abandonada por los estudiosos del comportamiento organizacional en los últimos años por considerarla reduccionista y psicologicista, al no tener en cuenta aspectos del contexto sociocultural, económico, histórico y político en el que se enmarcan todas las relaciones laborales (Munduate, & Martínez, 1998).

Por su parte, French y Raven (1959) propusieron cinco categorías del poder interpersonal de acuerdo con las fuentes de influencia. Desde entonces se habla de: poder de recompensa, poder de coacción, poder legítimo, poder referente y poder experto. (Raven, 1990) después de varios estudios, adicionó una sexta categoría: el poder informacional.

En términos sociológicos amplios, Weber (1979) interpreta el poder como una relación social caracterizada por la eventual imposición de la voluntad de uno sobre otros(s). Según este sociólogo alemán, el poder implica no solo un acto deliberado y consciente de imponer la voluntad de una de las partes sino fundamentalmente la imposición de una clase de intereses particulares y una relación de dominación y sumisión de unos sobre otros sin resistencia ni lucha; donde unos mandan y otros simplemente obedecen. Por esta razón, Max Weber define al poder como: *“la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad”* (Weber, 1979).

En un trabajo más reciente, se habla del poder en las organizaciones como una capacidad potencial de influencia que las personas ejercen o pueden ejercer en las relaciones laborales, sin importar su posición en la estructura jerárquica de la empresa. En palabras del psicólogo Edgar Schein, el poder en las relaciones sociales hace referencia a *“la capacidad de influir sobre la acción de alguna persona o grupo con el fin de que acepten nuestras ideas”* (Schein, 1991).

Jeffrey Pfeffer, investigador y profesor de comportamiento organizacional, desde una perspectiva básicamente sociológica se refiere al poder como *“la habilidad potencial para influir sobre las conductas, cambiar el curso de las acciones, vencer las resistencias y hacer que las personas hagan cosas que las personas no harían de otro modo”* (Pfeffer, 1992). En esta definición se enfatiza que el poder es una habilidad que tienen o adquieren las personas para influir o modificar la conducta de las otras personas, pero no necesariamente sobre sus propias conductas. Para este autor, el poder no tiene nada que ver

El poder en la perspectiva clásica

No es fácil de establecer un parámetro universal de lo que es el poder en las relaciones humanas, sobre todo si se reconoce que son muchas las definiciones que se han dado a lo largo de la historia de las ciencias

con el control o la autorregulación de comportamiento emocional del directivo o administrador de los recursos humanos de una empresa. Desde esta perspectiva existe una gran diferencia entre tener poder y ejercer el poder que se tiene o del que se dispone, ya que se habla del poder potencial y no del poder real.

Sintetizando los aspectos implícitos de las conceptualizaciones sobre el poder, Munduate y Martínez (1998) señalan cuatro aspectos fundamentales: el poder es relacional, surge de la dependencia de recursos, implica libertad de conducta para tomar decisiones y es considerado como una capacidad potencial. Por lo tanto, el poder puede existir sin que se utilice. Es decir, es mera potencialidad.

En un estudio analítico y clásico en la literatura sobre el poder en las organizaciones, Ragings y Sundstrom (1998), lograron identificar que históricamente han existido tres maneras posibles de comprender el poder en el contexto de las organizaciones sociales:

1. El poder como **una propiedad individual**. Desde esta perspectiva, el poder es definido como la habilidad individual (percibida o no) de influir en las conductas de otras personas. Estas definiciones asumen el poder como un rasgo de personalidad o una habilidad adquirida que incrementa la fuerza potencial de influencia que proviene del interior del individuo.
2. El poder como **una propiedad de las relaciones interpersonales**. Esta perspectiva asume que un individuo solo tiene poder cuando entra en relación con otro y en situaciones específicas. El análisis de las relaciones de poder se centra en los procesos diádicos y en las percepciones más que en las cualidades personales.
3. El poder como una **propiedad de la organización**. Esta perspectiva define el poder como el acceso y control de una serie de recursos de la organización derivados de la división estructural del trabajo que dotan al individuo de la capacidad de ejercer influencia sobre los comportamientos de los otros.

Por su parte, Peiró y Meliá (1999) establecen dos categorías relacionadas con el poder de la posición ocupada dentro de una organización y el poder personal asociado al carisma y al poder referente, antes mencionado. En síntesis, para estos autores, el poder formal en las organizaciones está integrado por las bases del poder legítimo, coercitivo, de recompensa e informacional; asociados a la estructura social de la empresa y al rol desempeñado por el agente social. El poder informal, de acuerdo con Raven (1990), agrupa las bases del poder experto y referente. No depende del rol desempeñado ni asignado en la estructura organizacional sino a características y atributos personales del agente social.

Desde la perspectiva de la sociología clásica (Pelegrí, 2004), sostiene que las formas de poder más generalmente admitidas en las relaciones laborales son: la coerción (ya sea basada en la fuerza, en la amenaza de sanciones o en la promesa de recompensas), la manipulación (si se consigue mediante engaño), el derecho (cuando se concede la autoridad), y la influencia (llamada persuasión o seducción). En una línea de pensamiento similar, Rodríguez y González (2008) sostienen que el poder supone, al menos:

1. la habilidad para dirigir o controlar los recursos humanos, informativos y materiales, a fin de conseguir una meta o unos resultados determinados
2. la habilidad de personas o grupos para conseguir resultados valorados por un sistema en el que otras personas o grupos también los desean para sí mismos
3. la capacidad de dominación implícita o explícita
4. la capacidad de resistir al poder o la influencia de otros.

Foucault y el concepto de poder

Actualmente el nombre de **Michel Foucault**, para muchos investigadores de las ciencias sociales, está estrechamente vinculado con los análisis del poder. Sin embargo, García (2008) advierte que **-más que el poder-**, la inquietud de **Foucault** estaba orientada hacia los modos de subjetivación históricamente constituidos.

Para **Michel Foucault**, el análisis del poder se puede realizar desde dos paradigmas teóricos: el jurídico y el estratégico.

Paradigma jurídico

Según **Foucault**, este concibe el poder a partir de la **Ley y el Orden**. La ley crea la regla de obediencia, y frente a las ineludibles transgresiones utiliza la represión mediante el uso de la fuerza sobre el cuerpo o la negación de recompensas sociales. En este paradigma, de acuerdo con la propuesta de Ibáñez (1983), el poder se concibe como una posesión, que tiene una sola dirección: de arriba hacia abajo; las instancias intermedias (escuela, familia, la empresa) reproducen el poder delegado; el poder controla y utiliza el saber, y se manifiesta en procedimientos de exclusión y de encierro.

Según este paradigma el poder del maestro o del jefe en el ámbito laboral, se agota en el ámbito de la escuela o la **fábrica-oficina**, en la imposición del orden y la disciplina al **alumno-obrero** y en la correspondiente sanción. Fuera de la escuela, fábrica u oficina, el maestro, el jefe carece de poder: **pues no es su jurisdicción**. Sin embargo, este paradigma del poder ha venido funcionando tradicionalmente y ejerce un efecto de enmascaramiento en los individuos al debilitar su resistencia al poder.

El paradigma estratégico

O la propuesta analítica de **Foucault**, se caracteriza, entre otras cosas, por las siguientes cinco proposiciones.

En primer lugar, sostiene que **el poder no es algo que se adquiera**, el poder se ejerce en el juego de relaciones móviles y no igualitarias; no existen zonas sin poder o que escapen a su control. Se puede decir que toda la sociedad es un complejo de relaciones de poder, o como dice **Foucault**:

El poder está en todas partes; no es que lo englobe todo, sino que viene de todas partes. El poder no es una institución, y no es una estructura, no es cierta potencia de la que algunos estarían dotados: es el nombre que se presta a una situación estratégica compleja en una sociedad dada.

(Foucault, 1988)

En segundo lugar, **las relaciones de poder son inmanentes a otros tipos de relaciones** (económicas, de conocimiento, sexuales), constituyen las condiciones y los efectos de desigualdades y desequilibrios en todos los intersticios del tejido social:

Entre un hombre y una mujer, en una familia, entre un maestro y su alumno, entre el que sabe y el que no sabe, pasan relaciones de poder que no son la proyección pura y simple del gran poder del soberano sobre los individuos; son más bien el suelo movedizo y concreto sobre el que ese poder se incardina. (Foucault, 1988)

En tercer lugar, el poder, a diferencia del paradigma jurídico, viene de abajo, **no hay una matriz general que dé cuenta totalmente de las relaciones de poder**; más bien se forman líneas de fuerza difusas por todo el sistema social que deben ser estudiadas, ya que adopta la forma de técnicas y promueve instrumentos de intervención material.

En cuarto lugar, el poder **no es totalmente, ni tiene por qué ser siempre negativo** (centrado en la represión) sino que puede tener un aspecto productivo porque promueve subjetividades particulares, regula y configura campos de posibilidad a través de las acciones y el saber. *“Lo que hace que el poder agarre, que se le acepte, es simplemente que no pesa solamente como una fuerza que dice no, sino que de hecho la atraviesa, produce cosas, induce placer, forma saber, produce discursos”* (Foucault, 1988)

Finalmente, en quinto lugar, **Michel Foucault** afirma que el poder **es una red en la que el sujeto está atrapado**. Por esta razón, la resistencia está en todas partes dentro de la red social de poder. En pocas palabras, *“la resistencia existe porque está allí donde el poder está: es pues como él, múltiple e integrable en estrategias globales”* (Foucault, 1988).

Además, esta concepción estratégica del poder también descubre la sutil transformación de las formas de represión hacia los signos que configuran la norma disciplinaria que moldea la mente; la disciplina es una fórmula general de dominación que se basa en el control minucioso del sujeto mediante el examen sistemático, la distribución espacial y la normalización. En consecuencia, donde hay relaciones de poder hay resistencia como estrategia dinámica de transformación social y subjetiva.

Relaciones de poder

La pregunta fundamental de los estudios de **Michel Foucault** es ¿cómo es ejercido el poder? Según el filósofo y psicólogo francés, en esta pregunta se unifican tres preguntas clave: qué es el poder, el por qué medios es ejercido el poder y el cómo se manifiesta. La pregunta sobre cómo se ejerce el poder no se limita a describir los efectos del poder sin siquiera relacionar estos efectos tanto a sus causas como a su naturaleza básica. En este sentido, le interesa analizar ¿qué sucede cuando los individuos ejercen (como ellos dicen) el poder sobre otros?

Respecto a esta forma de encarar el estudio del poder, es necesario distinguir entre el poder que se ejerce sobre las cosas y proporciona la capacidad de modificarlas, utilizarlas, consumirlas o destruirlas, y el poder que entra en juego en las relaciones interpersonales o interacciones sociales. Es decir, que una cosa es hablar de un poder que surge de aptitudes directamente inscritas en el cuerpo o que se transmite mediante instrumentos externos. En este caso, el estudio del poder se reduce o corresponde a una cuestión de capacidad física. Otra cosa muy diferente es analizar las **acciones-reacciones** y las estrategias que se emplean en las relaciones entre individuos (o entre grupos). En consecuencia, si hablamos de estructuras o de mecanismos de poder, es sólo en la medida en que suponemos que ciertas personas ejercen poder sobre otras, en un contexto de posibilidades social e históricamente situados.

En este contexto, para **Foucault**, es necesario distinguir las relaciones de poder de las relaciones de comunicación que transmiten una información por medio de un lenguaje. Un sistema de signos o cualquier otro medio simbólico. La comunicación es siempre, sin duda, una cierta manera de actuar sobre el otro o los otros. Pero la producción

y la circulación de elementos del significado pueden tener como objetivo o como consecuencia ciertos efectos de poder; estos últimos no son simplemente un aspecto de las primeras. En consecuencia, las relaciones de poder poseen una naturaleza específica, que no se restringe a los sistemas de comunicación internos de la organización. Por lo tanto, nos advierte **Foucault**, no deberíamos confundir entonces las relaciones de poder, las relaciones de comunicación y las capacidades objetivas; aunque todas estén presentes en las relaciones sociales y laborales.

De acuerdo con Díaz (2003) las relaciones de poder implican acciones sobre acciones: incitar, inducir, desviar, facilitar, dificultar, ampliar o limitar. Las relaciones de poder se caracterizan por la capacidad de unos agentes sociales para poder conducir las acciones de otros. En consecuencia, las relaciones de poder son un tipo de relación estratégica entre acciones, es decir, entre sujetos de acción, que modifica las fuerzas en relación y su capacidad de influencia en la acción-reacción del otro. En consecuencia, las relaciones de poder al interior de cualquier organización social siempre son dinámicas, móviles, temporales, transitorias, y no definitivas o eternas.

En otras palabras, las relaciones de poder constituyen sistemas de fuerzas reguladas y concertadas, que a través de la disposición de sus espacios y de los reglamentos regulan la vida interna de las personas en las distintas actividades que se organizan y realizan en un contexto social marcado por la división del trabajo y la jerarquía de tareas. Por esta razón, asumir el poder como un campo de posibilidades acción-reacción de sujetos libres, implica aceptar que el ejercicio del poder en las organizaciones genera también la posibilidad de la confrontación y la desobediencia con todas las consecuencias que esto conlleva.

En ese sentido y para los propósitos de nuestra investigación en el campo de la psicología organizacional, se considera más apropiado de ahora en adelante, utilizar para nuestros análisis de las relaciones de poder en el mundo laboral, las ideas de la microfísica del poder que las ideas clásicas-tradicionales de un poder soberano o absoluto (Foucault, 1998). En síntesis, como psicólogo del campo organizacional considero que dentro de las posibilidades que se producen en las relaciones de poder, el sujeto siempre es libre de conducir sus acciones y reacciones, por lo que se convierte en un sujeto del poder y no en un esclavo o víctima de las circunstancias socio laborales.

Ejercicio del poder en los escenarios sociales

De acuerdo con **Foucault** (1998; 1999; 2001), el ejercicio del poder es un modo de relacionarse en el que ciertas acciones de unas personas modifican las acciones o conductas de otras. Esto significa que, no existe algo llamado el poder, con o sin mayúsculas, que exista universalmente, en forma masiva o difusa, concentrado o distribuido. Pues sólo existe el poder que ejercen unos agentes sociales sobre otros.

En este sentido, **Foucault** (1988) plantea que el poder sólo existe en acto (acción) aunque, desde luego, dicho actos se inscribe en un campo de posibilidades dispersas, apoyándose sobre estructuras permanentes. Ello también significa que el poder no es una especie de consentimiento. En sí mismo no es renuncia a una libertad. Transferencia de derechos, poder de todos y cada uno delegado a unos pocos (lo cual no impide que el consentimiento pueda ser una condición para la existencia o el mantenimiento de la relación de poder); la relación de poder puede ser el efecto de un consentimiento permanente o anterior, pero no es por naturaleza la manifestación de un consenso.

Siguiendo la propuesta de **Foucault**, una relación de poder en cualquier espacio social, incluyendo la organización de tipo empresarial, se articula sobre dos elementos, ambos indispensables para ser justamente una relación de poder: que el otro (aquel sobre el cual éste se ejerce) sea totalmente reconocido y que se le mantenga hasta el final como un sujeto de acción; y que se abra, frente a la relación de poder todo un campo de respuestas, reacciones, efectos y posibles invenciones. Por lo tanto, el ejercicio del poder al interior de las organizaciones laborales, hace referencia a un conjunto de acciones sobre acciones posibles; opera sobre el sujeto libre que se encuentra en un campo de posibilidades de acción y/o reacción. En este campo de posibilidades de acción-reacción se inscribe y analiza el comportamiento de los sujetos que interactúan en el campo de lucha de fuerzas de poder. En este escenario, las estrategias de los actores pueden ser: incitar, inducir, seducir, facilitar, ampliar, entre otras acciones posibles. Pero también es más o menos probable que los actores sociales ejerzan el poder al limitar, dificultar, obstaculizar, bloquear, constreñir, prohibir de modo absoluto. En todo caso, las relaciones de poder son siempre una manera de actuar sobre un sujeto actuante o sobre un conjunto de sujetos actuantes, en tanto que actúan o pueden actuar.

En última instancia, como señala **Foucault**, cuando se define el ejercicio del poder como un modo de acción sobre las acciones de los otros, cuando se caracterizan estas acciones por el gobierno de los hombres, de los unos por los otros *-en el sentido más amplio del término-* se incluye un elemento importante: la libertad. El poder se ejerce únicamente sobre sujetos libres y sólo en la medida en que son libres. Por esto queremos decir sujetos individuales o colectivos, enfrentados con un campo de posibilidades, donde pueden tener lugar diversas conductas, diversas reacciones y diversos comportamientos.

Dispositivos de poder y psicología del trabajo

El individuo es sin duda el átomo ficticio de una representación ideológica de la sociedad; pero es también una realidad fabricada por esta tecnología específica de poder que se llama la disciplina.

Foucault. M.

Antes de abordar el tema propiamente de la psicología laboral como discurso, disciplina científica y dispositivo de poder disciplinario se hará una breve descripción del concepto de dispositivo desde Agamben y **Foucault** principalmente.

¿Qué es un dispositivo?

En términos generales, el concepto de dispositivo ha sido abordado por diversas disciplinas, básicamente provenientes de las ciencias sociales y humanas. Algunos autores coinciden en señalar que el dispositivo funciona en el contexto de las relaciones de poder y la construcción de relaciones entre los sujetos, entre estos **Michel Foucault**, que es

tal vez, el teórico más reconocido y quien más aportes ha realizado sobre este concepto. Para este autor, el dispositivo es la red que puede establecerse entre un conjunto heterogéneo de elementos, que incluye discursos, instituciones, reglamentos, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas y morales, con una función estratégica concreta e inscrito en una relación de poder.

Agamben (2006), llama dispositivo a todo aquello que tiene, de una manera u otra, la capacidad de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar y asegurar los gestos, las conductas, las opiniones y los discursos de los seres vivos. Por su parte, García (2011) sostiene que el dispositivo es un régimen social productor de subjetividad, es decir, productor de sujetos-sujetados a un orden del discurso, cuya estructura sostiene un régimen de verdad.

Yela e Hidalgo (2010) señalan que, de acuerdo con **Foucault**, la disciplina y la vigilancia son los dispositivos que han hecho posible la existencia y perpetuidad de las relaciones de poder en el tejido mismo de la sociedad, ya que garantizan tanto la obediencia como la economía de los gestos y el tiempo, como la presencia del poder en el núcleo de las relaciones entre los individuos. En consecuencia, se puede llamar disciplinas a *“los métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad”* (Foucault, 2001).

Ahora bien, según **Foucault** (2001), la existencia de la disciplina permite fabricar cuerpos sometidos y ejercitados, es decir, cuerpos dóciles; que incrementan las fuerzas del cuerpo, en términos económicos de utilidad y disminuyen esas mismas fuerzas, en términos políticos de obediencia. En síntesis, la disciplina es: *“una anatomía política el detalle”* (pág. 143). Por lo tanto, el poder disciplinar logra sus mayores efectos empleando instrumentos simples como: la vigilancia jerárquica, la sanción normalizadora y el examen. Por esta razón, **Foucault** se refiere a la vigilancia jerárquica, continua y funcional que hace del poder disciplinario un poder múltiple, anónimo y automático, que funcione en red.

¿En qué consisten las tecnologías del yo? Brevemente podemos responder basados en la perspectiva foucaultiana que estas son las prácticas que lo individuos aplican sobre sí mismos. Resultan de la reflexión sobre los modos de vida, sobre las relaciones de existencia, sobre los modos de regular la propia conducta, de fijarse medios y fines (Foucault, 2001). En otras palabras, las tecnologías del yo son

procedimientos, existentes sin duda en cualquier civilización, que son propuestos o prescritos a los individuos para fijar su identidad, mantenerla o transformarla en función de un cierto número de fines, y todo ello gracias a las relaciones de dominio de sí sobre uno mismo o de conocimiento de uno por sí mismo.

(Foucault, Estrategias de poder, 1999)

De la cita anterior podemos evidenciar que las tecnologías del yo como prácticas de dominio de sí mismo, nos permiten ver los efectos del dispositivo de la psicología en las organizaciones, y sobre todo como los hombres se gobiernan a sí mismos y a los otros en los espacios propios del mundo del trabajo contemporáneo.

Ahora, ante la pregunta ¿qué acciones debe llevar a cabo el individuo sobre su emocionalidad para hacer que su comportamiento concuerde con las reglas o normas del trabajo? Según Zangaro (2011) responde a todas aquellas acciones que le permitan satisfacer el doble carácter del trabajo ético: ser constructor y reparador de sus emociones y estados afectivos. En este contexto se amalgaman la identidad entre vida y trabajo, y se borra fácilmente la línea fronteriza que separa el

trabajo del no trabajo. Así, para Zangaro (2011), el trabajo ya no es un medio para un fin, pues desaparece la relación instrumental. El trabajo es el fin mismo porque es la vida misma. Por esta razón, es posible afirmar que, en el contexto sociocultural y económico actual, el individuo no se define por su actividad: sino que el individuo es su actividad y su actividad es su empleo (Porrás Velásquez, 2016a)

Finalmente, al asumir las organizaciones como sistemas funcionales, suponemos que estos sistemas se unen mediante relaciones de un poder que se ejerce y se acepta. Significa que, el poder como estrategia en cualquier relación social-laboral se debe considerar ante todo como acción de unos agentes hacia otros. Pero las relaciones de poder en el campo de las organizaciones adquieren un nuevo escenario cuando se habla de *Gestión del Conocimiento*. Este conocimiento convertido en un saber, que todos los miembros de la organización deben aceptar, y que cumple con los criterios de verdad producidos e impuestos por la fuerza del poder dominante en momento determinado pueden cambiar en el juego dialéctico y dinámico de resistir e imponer la verdad de los hechos.

¿Qué es psicología del trabajo?

Tradicionalmente se conoce que la psicología como disciplina científica y como tecnología del yo, incursionó con gran éxito en el mundo del trabajo industrial (las fábricas), a través de los procesos de selección de personal (operarios), y búsqueda de la mayor eficacia posible con la organización científica del trabajo. Luego este campo del conocimiento psicológico aplicado se fue expandiendo hacia nuevos campos que constituyen hoy la psicología social de las organizaciones. Sin embargo, la actividad investigativa se focalizó en el análisis y descripción de la labor (tarea asignada) desempeñada por las personas en dichos contextos.

De otro lado, es importante reconocer que: *“la psicología industrial/organizacional es un invento del siglo XX”* (Spector, 2002). En este sentido, siguiendo las ideas de (Nietzsche, 1873) es preferible hablar de invención que, de origen del conocimiento, sobre todo cuando hacemos alusión a conocimientos científicos y verdaderos. Para Spector (2002), los psicólogos experimentales fueron los más interesados en aplicar los nuevos principios de la psicología a los problemas humanos de las empresas industriales. En consecuencia, los primeros trabajos de los psicólogos en las fábricas industriales de esa época, se enfocaron en asuntos relacionados con el desempeño laboral y la eficiencia empresarial.

El interés principal de los psicólogos norteamericanos de comienzos del siglo XX, por estudiar ciertos aspectos y temas de la vida laboral estuvo muy influenciado por el pensamiento del ingeniero industrial Frederick Taylor (1911) contenidos en su libro sobre la administración científica. El texto incluye varios principios para guiar las prácticas administrativas de las organizaciones industriales, fundamentalmente hacia el control de la productividad de los empleados en las fábricas. La influencia de las ideas de Taylor en las prácticas y ejercicio de la psicología industrial, sigue siendo valiosa en nuestros días y se puede apreciar fácilmente en cuatro de los principios de la administración científica, de acuerdo con Spector (2002):

1. Cada puesto ha de analizarse con mucho cuidado para poder especificar la manera óptima de realizar cada tarea.
2. Se debe seleccionar (contratar) a los empleados de acuerdo con las características relacionadas con el desempeño del puesto. Los gerentes necesitan estudiar a los empleados existentes, para encontrar que características personales son importantes.
3. Es preciso capacitar con cuidado a los empleados, para que realicen las tareas de su puesto.

4. Es necesario recompensar a los empleados por su productividad, para alentar niveles de desempeño más altos.

Como se puede apreciar, la mayor parte de los esfuerzos de los psicólogos industriales de comienzos del siglo XX, se dirigen al fortalecimiento de la efectividad y el funcionamiento de las organizaciones. Por esta razón, su labor se enfoca principalmente en la selección de las personas que puedan hacer mejor el trabajo, en la capacitación para un buen desempeño, en la construcción de puestos de trabajo que faciliten las tareas o en el diseño de organizaciones que funcionen de manera más óptima. En consecuencia, la **psicología del trabajo industrial/organizacional** viene desde sus inicios en Norteamérica, con sus discursos y prácticas de selección de los trabajadores más aptos a responder a una demanda del mercado laboral desde esa época.

Por el momento podemos decir que en el campo de la psicología industrial hay dos aspectos de suma importancia:

1. **el estudio del lado humano en las organizaciones.** Muchos psicólogos, en especial aquellos que son profesores en universidades, dirigen investigaciones sobre las personas en ambientes laborales.
2. **la aplicación de los hallazgos de dichos estudios,** en la solución de los problemas humanos que surgen en las organizaciones. Por esta razón, muchos psicólogos(as) están vinculados a las organizaciones industriales o empresariales, en calidad de empleados o como consultores.

Asimismo, el psicólogo norteamericano Paul Spector sostiene que *“la psicología industrial/organizacional es un pequeño campo de la psicología aplicada que se refiere al desarrollo y aplicación de los principios científicos en el lugar de trabajo”* (Spector, 2002). El énfasis aplicado y funcionalista de este autor y su perspectiva pragmática se puede apreciar fácilmente en la siguiente cita: *“uno de los principales objetivos de la psicología industrial/organizacional es ayudar a las organizaciones a funcionar de manera más efectiva; para lograrlo debe contar con descubrimientos científicos en qué fundamentar su práctica”* (Spector, 2002). Sin embargo, el autor reconoce que no toda investigación en este campo se hace con la intención de llevarla a la práctica; ya que algunos *psicólogos-investigadores* estudian el comportamiento laboral con el único propósito de saber por qué las personas hacen lo que hacen en su trabajo.

El nombre de psicología industrial es quizá, el más común y tal vez el más utilizado en muchos países. Sin embargo, en la actualidad *“la denominación psicología del trabajo se va imponiendo claramente frente al término tradicional de psicología industrial, más identificada con el taylorismo y la estricta optimización económica del trabajo industrial”* (Lepat, & Cuny, 1978). Para estos psicólogos franceses, resulta evidente que *“una ciencia psicología del trabajo no es, ni puede ser, un simple mecanismo para aumentar la rentabilidad que la empresa (sea privada o estatal) saca del trabajo”*. Por esta razón, la **psicología del trabajo** *“es ante todo una ciencia que investiga todos los aspectos del trabajo, actividad desarrollada por una persona (trabajador(a) en interacción con otras personas y con máquinas”* (Lepat, & Cuny, 1978).

Para Morán (2005), la **psicología del trabajo** es *“un campo específico de la psicología que tiene como objetivo el estudio científico del comportamiento de los individuos en el entorno laboral”* (pág. 18). Así, esta psicóloga española afirma de forma indudable que la **psicología del trabajo** estudia la conducta humana en su dimensión individual y social, en las situaciones relacionadas con el trabajo.

En el mismo sentido, Blanch (2007) sostiene que: *“la naturaleza misma de la psicología del trabajo resulta indisociable de la construcción socio histórica de las realidades problemáticas que como*

disciplina trata de comprender teóricamente y que como profesión trata de resolver y cambiar en la práctica” (pág. 21). Es evidente que la **psicología del trabajo** no existe en el vacío social. Es más, la **psicología del trabajo** como disciplina y como profesión trata de: *“fenómenos y procesos psicosociales implicados en la interacción de la persona empleada con su entorno laboral”* (Blanch, 2007). Por esta razón, la propuesta es ampliar la perspectiva de análisis personal-individual que pretende conocer cómo la gente común piensa, siente y valora el trabajar en el sistema de empleo y qué impacto psicosocial produce en ella su situación laboral (de empleo, subempleo o desempleo), y llegar a una perspectiva sociocultural donde la mirada del psicólogo del trabajo se focalice en estudiar los efectos psicosociales y culturales del contexto organizacional en la actividad laboral de las personas.

Por otra parte,

*Todos estos cambios han tenido su incidencia en el papel, las funciones y las responsabilidades del psicólogo del trabajo, así como en los modelos y técnicas que utiliza en su actividad profesional. Sin embargo, la psicología, con sus métodos y teorías científicas sigue siendo la base conceptual de la **psicología del trabajo** y, sin embargo, el psicólogo ha tenido que ampliar su actividad a aspectos relacionados con otras disciplinas como la economía, el derecho laboral, la medicina del trabajo, etc., tanto cuando trabaja de forma individual como cuando lo hace formando parte de equipos multidisciplinares.*

(Pereda, Berrocal, & Alfonso, 2008)

Esta cita muestra claramente que, a pesar de los cambios internos y externos a la disciplina, la responsabilidad principal de los psicólogos(as) debe estar orientada a fortalecer nuestro campo disciplinar con modelos teóricos y conceptuales que respondan a las necesidades de la sociedad actual.

Varios autores, entre otros Peiró, Prieto y Roe (1996), Agulló (2001) y Blanch (2007), reconocen que la **psicología del trabajo** comparte dos principios básicos que deberían estar presentes en cualquier análisis que se haga en este campo del saber, y que por supuesto nosotros asumimos en este estudio. En primer lugar, un ámbito temático estructurado en torno a la interacción personal-ambiente **laboral-organizacional** que, en algunos casos, aparece bajo la denominación conducta laboral (en tanto que reacción comportamental a variaciones en las circunstancias del ambiente-contexto de trabajo) y, en otros casos, como acción laboral de un sujeto cognitivo, emocional y social orientado intencionalmente a modificar su ambiente socio laboral. En segundo lugar, una misma acepción de trabajo. El trabajo entendido y asumido categorialmente como empleo. Esto implica que el trabajo-empleo es una forma socio históricamente determinada de actividad laboral asalariada, en un régimen contractual, en el marco de una particular forma de organización del trabajo, particularmente bajo el régimen de la sociedad industrial y el sistema de producción capitalista.

Por el momento, basta señalar la multiplicidad de aspectos abordados por la **psicología del trabajo**, así como la diversidad de enfoques utilizados para el análisis de la conducta de las personas en el trabajo (Porras Velásquez, 2016). Sin embargo, se aprecia una ausencia de interés por estudiar el tema de las relaciones de poder al interior de las organizaciones empresariales por parte de los psicólogos(as) dedicadas a este campo del conocimiento psicológico especializado en lado humano de las organizaciones. Quizá, por esta razón muchos psicólogos que se autodenominan prácticos asumen su labor profesional como verdaderos administradores de recurso humanos y no como psicólogos del trabajo y de las organizaciones, buscando su identidad y reconocimiento profesional en otros campos disciplinares. Para evitar, consciente o inconscientemente el problema del poder y las relaciones asimétricas que genera en los contextos laborales.

Finalmente, es importante no olvidar que desde que la psicología se encontró con el mundo del trabajo en las primeras décadas del siglo XX, las investigaciones han señalado que su lugar y operaciones están vinculadas tanto con la sociedad liberal capitalista como con el proyecto civilizatorio y, por tanto, colonizador de la modernidad (Pulido, 2011). Para varios autores, entre otros (Porras Velásquez, 2011), es innegable la carga ideológica de las prácticas y discursos de la psicología científica en el mundo laboral contemporáneo.

Conclusiones

En primer lugar, después de revisar, analizar y reflexionar sobre el estado de la cuestión que nos inquieta en la actualidad, resulta evidente que el estudio crítico y riguroso de las prácticas, efectos y relaciones de poder en el mundo del trabajo no ha tenido la acogida ni la fuerza de otros temas como la eficacia y eficiencia en el desempeño de las tareas de los operarios y las funciones directivas, la motivación para el trabajo, las técnicas de selección de personal, la capacitación, el liderazgo, el compromiso y la lealtad de los empleados, por parte de los psicólogos y psicólogas que investigan, practican o aplican el saber psicológico en los ámbitos organizacionales y empresariales de la era industrial. Esta falta de interés y rigor crítico, refleja en algo, un silencio cómplice y una supuesta neutralidad valorativa, que ha acompañado durante largo tiempo un sector amplio de las ciencias humanas y sociales en asuntos tan polémicos como las relaciones de poder y sus efectos en la subjetividad contemporánea.

En segundo lugar, es necesario ir más allá de la visión clásica del estudio del poder social que lo asume como la capacidad de controlar, modificar o influir en el comportamiento de otras personas, pues esta mirada del poder centra la atención solo en los aspectos negativos mostrando que el poder reprime, prohíbe y limita el comportamiento y las interacciones de las personas y los grupos humanos. También se debe señalar con énfasis que el poder gestiona y cura; es decir, vuelve normal a las personas y grupos, igual que su comportamiento, pensamiento y sentimiento. Por lo tanto, el poder no puede ser entendido solamente como un acto social contingente que depende de imponer la propia voluntad, sino que el poder constituye un tipo de vínculo propio del psiquismo humano como lo han venido proponiendo varios autores, además del propio **Michel Foucault**.

En tercer lugar, es claro que el poder tiene que ver tanto con la posibilidad (potencialidad) de hacer que otra persona haga lo que yo quiero entonces no hay duda que el poder es, ante todo, una instancia productiva de acciones humanas. En este sentido, el poder produce saber, engendra procedimientos y objetos de saber. De igual manera, quien ocupa una posición de poder social produce saber. Por esta razón, la pregunta que me sigue acompañando en este momento del documento es acerca del saber producido y los efectos de la disciplina psicológica en las modernas prácticas de gestión humana. Pues como señala reiteradamente **Michel Foucault**, el poder logra sus efectos y es aceptado porque produce verdades para las personas, proporciona subjetividades que la gente puede asumir en su vida cotidiana, configura identidades y regula las visiones del mundo. Así es cómo el saber y el poder se constituyen uno al otro. En pocas palabras, *“no es posible que el poder se ejerza sin el saber, es imposible que el saber no engendre poder”* (Foucault, El sujeto y el poder, 1988).

Finalmente, como cierre de esta reflexión, se puede asegurar categóricamente que las relaciones de poder al interior de las organizaciones productivas, no solo dicen y dictan que se tiene que hacer en el trabajo y en la vida, sino que dicen cómo se tiene que ser. En consecuencia, con el dispositivo psicológico, en términos de un

discurso que promueve ciertas prácticas de gestión humana, estamos sometidos a la producción de la verdad desde el poder y no podemos ejercer el poder más que a través de la producción de la verdad. De esta forma el poder que necesita producir la verdad sobre los sujetos mismos para funcionar utiliza hábilmente el discurso de la ciencia psicológica para promover la sujeción voluntaria al sistema de producción capitalista por medio de las tecnologías del yo contemporáneas.

Referencias

- Agamben, G. (2006) ¿Qué es un dispositivo? Roma: Edizioni Ottotempo. Versión en castellano. Obtenido de: <http://caosmosis.acracia.net/?p=700>.
- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En: Agulló, E., y Ovejero, A. (Coords.). *Trabajo, individuo y sociedad*. (pp. 95-144). Madrid: Pirámide.
- Blanch, J. (2007). Psicología social del trabajo. En Aguilar, M., y Reid, A. (Coords.). *Tratado de psicología social: perspectivas socioculturales*. (pp. 210-238). México-Barcelona: Anthropos.
- Cobb, A. (1980). Informal influence in the formal organization: Perceived sources of power among work unit peers. *Academy of Management Journal*, 23, 155-161.
- Díaz, E. (2003). *La filosofía de Michel Foucault*. Buenos Aires: Biblos.
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50 (3), 3-20.
- Foucault, M. (1998). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Madrid: Siglo XXI.
- Foucault, M. (1999). *Estrategias de poder*. Vol. II. Madrid: Alianza
- Foucault, M. (2001). *Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. Madrid: Alianza
- French, J. & Raven, B. (1959). *Social Power*. University of Michigan Press.
- García, L. (2008). Sobre usos y aplicaciones del pensamiento de Michel Foucault en Ciencias Sociales. *Discurso y argentinidad*, 2 (2) ,1-10.
- García, L. (2011). ¿Qué es un dispositivo? Foucault, Deleuze, Agambem. A Parte Rei. *Revista de Filosofía* (74). (En línea). Obtenido de: <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/fanlo74.pdf>
- Ibáñez, T. (1983). *Poder y libertad*. Barcelona: Hora.
- Lepat, J. & Cuny, X. (1978). *Psicología del trabajo: enfoques y técnicas*. Madrid: Pablo del Río.
- Mintzberg, H. (1993). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Morán, C. (2005). *Psicología del trabajo: nociones introductorias*. Málaga: Aljibe.
- Munduate, L., Guerra, J., & Martínez, I. (2001). El poder en los procesos de cambio. En: C. Guillen (coord.). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. Madrid: McGraw Hill.
- Munduate, L., & Martínez, I. (1998). *Conflicto y negociación*. Madrid: Pirámide.
- Nietzsche, F. (1873). *Sobre verdad y mentira en sentido extramoral*. Obtenido de: <https://www.lacavernadeplaton.com/articulosbis/verdadymentira.pdf>
- Peiró J., & Meliá, J. (1999). Formal and informal power in organizations: A bifactorial theory of power. *EAWOP*.
- Pelegrí, X. (2004). El poder en el trabajo social: una aproximación desde Foucault. *Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 21-43.
- Pereda, S., Berrocal, F., & Alonso, M. (2008). *Psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Pfeffer, J. (1992). *Managing with power*. Boston Harvard Business School Press.
- Porrás Velásquez, N. (2009). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. *Tesis psicológica* 4(1), 36-56.
- Porrás Velásquez, N. (2011). Lo ideológico en la psicología social y en la guerra en Colombia. *Revista de Psicología GEPU*, 2(2), 138-157.
- Porrás Velásquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis psicológica*, 8 (2), 98-117
- Porrás Velásquez, N. (2016). Pensar los conflictos organizacionales desde la perspectiva del coaching ontológico. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un enfoque comprensivo del ser*, (13), 30-38
- Porrás Velásquez, N. (2016a). La Psicología del trabajo en relación con la subjetividad, la inserción laboral y la salud mental. En J. Báez & Cols. *Salud mental y el sistema de producción (pp.61-101)*. Bogotá: Fundación universitaria los Libertadores.
- Porrás Velásquez, N. (2016b). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología/ Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 50. (3), 317-330.
- Pulido, H. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En: Ballesteros, B. & Escobar, H. *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia*. (pp.123-144). Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana
- Ragings, B., & Sundstrom, E. (1998). Gender and power in organizations: A longitudinal perspective. *Psychological Bulletin*, 1 (105), 51-88.
- Rahim, M. (1988). The development of a Leader Power Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 23, 491-503.
- Raven, B. (1990). Influencia interpersonal: un modelo interactivo del poder y algunas aplicaciones. En: I. Balaguer. *Psicología política y procesos jurídicos*. Barcelona: PPU.
- Rodríguez, A. (1992). Poder y políticas en las organizaciones. *Psicología Política*, 5, 99-115
- Rodríguez, A., & González, J. (2008). El poder y las políticas en las organizaciones. En: A. Rodríguez (Coord.) *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. (pp. 179-188). Madrid: Pirámide.
- Schein, E. (1991). *Psicología de la organización*. México: Prentice Hall Internacional.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: Manual Moderno.
- Weber, M. (1979). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica
- Yela, J., & Hidalgo, C. (2010). El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones. *Cuadernos de Administración*. Universidad del Valle, (44), 57-69.
- Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y Sociedad*, 15 (16), 163-177.