



# El poder en las organizaciones

Todas las empresas persiguen objetivos, metas y tienen planes que cumplir, para ello es necesario que utilicen un sistema de coordinación y control basado en el poder y la autoridad que representa cada puesto de la compañía. Dentro de la organización se presentan diferentes situaciones que necesitan del control y regulación del comportamiento de los individuos dentro de la misma. Pero ¿qué tipo de control basado en el poder se debe implementar? , ¿Cómo se debe conducir dentro de la organización? y ¿cómo hacer para que el control sea en beneficio de los planes organizacionales y no se caiga en el abuso de éste?

## Empezaremos por definir el término poder:

Según Max Weber...El poder es la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aún contra toda resistencia, y cualquiera sea el fundamento de esa probabilidad. Según Parsons, el concepto de “poder se usa para referirse a la capacidad de una persona o grupo, para imponer de forma recurrente su voluntad sobre otros”. Conceptos generales conciben la palabra poder como: La facultad para hacer algo, la capacidad de provocar ciertos efectos, el estar capacitado, reunir las condiciones, para hacer lo que decimos, etc. Desde el punto de vista de poder dentro de la organización podemos hacer referencia a las palabras de Henry Mintzberg quien concibe el poder como “la capacidad de influir sobre el comportamiento de los agentes en la organización”.

Algunas características para el entendimiento del poder son:

- 1)- El poder es concebido como la base del liderazgo: Es la manera que tiene un líder para ejercer su influencia en los demás.
- 2)- El poder no es lo mismo que la autoridad: La autoridad la delega el puesto de un nivel superior.
- 3)- El poder es ganado y obtenido por los líderes en base a su personalidad, actividad y las situaciones en las que opera.
- 4)- El poder difiere también en función de su extensión, es decir, del número de personas o grupos sobre los que se ejerce.
- 5)- El rango del poder, hace referencia al rango de respuesta de B sobre la que A ejerce poder.

## Bases del Poder

Las bases del poder son 3 elementos importantes a considerar:

- 1. Los recursos.**
- 2. La dependencia.**
- 3. Las alternativas.**

Los recursos: Son todos aquellos objetos o eventos que resultan útiles o valiosos para un sujeto o un grupo. En medida del control que se tenga de estos recursos se constituirá las bases del poder.

La dependencia: El valor del poder de los recursos solo está garantizado si el sujeto o grupo que aspira a conseguirlos tiene también una elevada dependencia de ellos y no tiene otras alternativas disponibles.

Las alternativas: La existencia de soluciones alternativas disminuirá la dependencia de los recursos controlados.

## Tipos de poder

El poder dentro de las organizaciones se puede clasificar en 5 tipos.

**1.- Poder de premio:** Los gerentes poseen este tipo de poder cuando los subordinados los consideran capaces de proporcionarles algo que satisface un deseo personal. Si se complace al jefe los beneficios pueden ser: incrementos salariales, promociones, y otras formas de “ingresos psicológicos” intangibles como los sentimientos de orgullo, de apoyo y pertenencia. En estos casos el jefe tiene poder de premios.

**2.-Poder coercitivo:** El gerente, a quien se considera autorizado para infligir castigo que puede bloquear la satisfacción de una necesidad, tiene esta clase de poder. La capacidad de asignar tareas molestas, bloquear las promociones y otros beneficios, avergonzar y hostilizar en otra forma a los subordinados constituye una modalidad del poder de ejercer coacción.

**3.-Poder legítimo:** En este caso a los gerentes se les considera con el derecho de ejercer la autoridad porque ésta es propia de su posición y muestran cierta diferencia que puede denominarse poder legítimo.

Mary Parker Follett señaló que los gerentes deben aumentar su influencia y no causarán resentimiento ni oposición, si limitan sus directrices a los subordinados en cosas relacionadas lógicamente con la realización del trabajo. A esto le llamó “obedecer la ley de la situación”.

**4.-Poder de referente:** En este poder se presentan los gerentes cuyos subordinados se identifican con ellos o los imitan, poseen lo que se llama “poder referente”. Los ejecutivos cuya conducta muestra competencia, equidad, honradez, y otras virtudes, pueden ser “modelos de papeles” para sus subalternos. Cuando los gerentes son atractivos en esta forma, modelan cualidades con las cuales los subalternos desean identificarse. Se convierten en una clase de estándar a partir del cual estos últimos pueden medir su propio desarrollo.

**5.-Poder de experto:** Los directivos cuyos subordinados los ven como personas con conocimientos que puedan ayudarles a satisfacer sus necesidades, poseen esta clase de poder. Cuando los subordinados piensan que su superior cuenta con información y habilidad para mejorar la eficiencia de los subalternos y su crecimiento.

**Un buen líder o directivo debe combinar de manera interactiva los diferentes tipos de poder dependiendo de la situación a la que se someta. Cada uno de los tipos de poder presenta diferentes repercusiones sobre el rendimiento y satisfacción de los empleados.**