



# EL CARISMA, FUENTE DE PODER EN LAS ORGANIZACIONES. UNA EVIDENCIA EMPÍRICA EN LA ECONOMÍA SOLIDARIA

## RESUMEN

El artículo pretende entender las formas de poder que se ejercen en las organizaciones solidarias agroindustriales, con el propósito de describir cómo se manifiesta el poder en ellas.

Los objetivos son: construir una taxonomía del ejercicio del poder en las organizaciones que son objeto de estudio de la Administración, mapear y categorizar las organizaciones solidarias registradas en entidades oficiales, determinar las organizaciones que serán objetos muestrales del estudio, y, finalmente, caracterizar las relaciones de poder en las organizaciones mencionadas.

La investigación es cualitativa, busca descubrir el fenómeno del poder en las percepciones, opiniones y formas de sentir, en una relación social compuesta por sujetos que ejercen poder sobre otros y aquellos que lo reciben.

Los resultados se orientan a comprender las relaciones de poder que tienen las organizaciones solidarias, permitiendo confrontar lineamientos teóricos del poder, con factores claves que operan en la realidad de las organizaciones estudiadas.

**Palabras clave:** Poder, Organización, Agroindustria, Organización solidaria, Relación social.



CINDY THATIANA ARCOS SOTO\*  
MARLÉN SUÁREZ PINEDA\*\*

---

## THE CHARISM, POWER SOURCE AT ORGANIZATIONS. AN EMPIRICAL EVIDENCE ABOUT SOLIDARITY ECONOMY

### ABSTRACT

The paper aims to understand the forms of power that occur in agribusiness solidarity organizations, in order to describe how power is manifested in them.

The objectives are: to build taxonomy of governance in organizations that are studied, to map and to categorize solidarity organizations registered in official institutions. Determine the objects of study and organizations that will be part of the sample of the investigation. Finally the paper characterizes the power relations in the organizations mentioned.

The research is qualitative, seeks to discover the phenomenon of power in the perceptions, opinions and ways of feeling, in a social relationship composed of subjects who exercise power over others and those who receive it.

The expected results seek to understand the power relations in solidarity organizations, allowing confront theoretical guidelines of power,

er, with key factors operating in the reality of the organizations studied.

**Keywords:** Power, Organization, Agroindustry, Solidarity Organization, Social Relationships.

## 1. INTRODUCCIÓN

A través de la historia, desde la antigüedad hasta el presente, el ejercicio del poder en las organizaciones ha sido un fenómeno merecedor de observaciones sistemáticas para entrar en su comprensión, y parte de explicar la naturaleza humana que transita en relaciones dominado-dominante, en donde el poder no se posee sino que se ejerce.

En el tiempo se han ido construyendo enfoques teóricos sobre el ejercicio del poder, el liderazgo, la comunicación y la motivación en las organizaciones, principalmente a partir de investigaciones realizadas por académicos norteamericanos y europeos, existiendo una enorme oportunidad de hacer investigación para explicar estas dinámicas en las organizaciones

---

\* Administradora de Empresas, joven investigadora. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (Colombia).

Correo-e: Cindy.arcos@uptc.edu.co

\*\* Magíster en Administración, profesora investigadora. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (Colombia).

Correo-e: Marlen.suarez@uptc.edu.co

Recibido: 10 de noviembre de 2017. Aceptado: 5 de junio de 2018.

Para citar el artículo: Arcos, C.T. y Suárez, M. (2018). "El carisma, fuente de poder en las organizaciones. Una evidencia empírica en la economía solidaria", en *Sotavento MBA*, 31, pp. 20-30.

DOI: <http://dx.doi.org/10.18601/01233734.n31.03>

de nuestros territorios. Algunos interrogantes que acompañan esta iniciativa investigativa son: ¿Cuáles son las fuentes de poder y dominación que coexisten en las organizaciones objeto de estudio? ¿Qué tipologías del poder se suceden en las organizaciones? ¿Cómo es asumido el poder por los directivos y colaboradores? ¿Cuál es el trasfondo motivacional que guarda cada uno de los estilos de poder? ¿Qué factores de éxito o fracaso están relacionados con la toma de decisiones cuando una mujer o un hombre ocupan cargos en el consejo administrativo? ¿Qué factores del poder influyen en la configuración del clima organizacional?

Resulta interesante estudiar organizaciones solidarias de carácter agroindustrial, debido a que a nivel nacional, según estadísticas del RUES “Registro Único Empresarial y Social”, las cifras del año 2014 sobre la rendición de cuentas en Colombia en materia de organizaciones solidarias, muestran que se involucran los sectores más dinámicos respecto al crecimiento de organizaciones. Encabezando la lista están las actividades artísticas y de entretenimiento en un 61,1%; le siguen los servicios de agua y saneamiento ambiental, con una participación del 29,5%; la construcción, con un 25,3%; actividades administrativas y de apoyo, con el 22,2% en la quinta posición se encuentran la agricultura, la ganadería y la pesca con un 14% y con el 13,3% las industrias manufactureras (Superintendencia de Industria y Comercio, 2014).

Las organizaciones solidarias en Colombia corresponden a sistemas socioeconómicos, culturales y ambientales, integrados por formas asociativas, con función social, que contribuyen a la formación de ciudadanos integrales como actores claves de la economía, caracterizadas por ser entidades sin ánimo de lucro (Ley 454, 1998).

En Colombia, las organizaciones solidarias están regidas por la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, de

acuerdo con el Decreto 4122 de noviembre de 2011, cuyo objeto es “diseñar, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar los programas y proyectos para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones solidarias”.

Para el departamento de Boyacá 2008-2032, el plan Regional de Competitividad contempla la agroindustria como un sector de clase mundial. Uno de los objetivos es fomentar el empresarismo como creador de riqueza regional. Como estrategia se tiene fomentar la cultura de trabajo en equipo, a través de la asociatividad y solidaridad.

Por otra parte, a partir de la revisión de literatura se ha encontrado que el poder como fenómeno social y económico se puede abordar por medio de diferentes tipologías: el poder legítimo, el poder por carisma o afiliación y el poder por conocimiento. El primero se caracteriza por reconocimiento o mandato de quien asume el poder, ejerciendo prácticas de coerción e imposición (Weber, 1997; Rousseau, 1982); por otra parte está el poder carismático que obedece a aquel que es capaz de persuadir a otros a través de cierta afinidad ya sea por la escala de valores que posee el individuo que lidera el poder, permitiendo generar una protección de quienes lo siguen (Hobbes, 2001; French y Raven, 1959); finalmente está el poder por conocimiento, capaz de influir por medio de sus destrezas y la capacidad de ser experto en una actividad o labor (Galbraith, 1985).

## 2. FUNDAMENTO TEÓRICO

### DEFINICIONES DE PODER

El poder es un fenómeno que hace presentes a los sujetos que componen una sociedad, como sujetos activos, en algunas ocasiones capaces de percibir de una manera consciente las actuaciones propias o de terceros, donde



las acciones derivadas de este configuran las percepciones de dominación, del dominado y el dominador. En pocas palabras, el poder es la probabilidad de ejercer una autoridad o una dominación sobre los individuos, la cual es capaz de contrarrestar cualquier resistencia al seguir un mando; es decir, se crea una relación de obediencia cuando se ejerce de un individuo a otro (Weber 1984).

Por su parte Rousseau (1982), en su obra de *El contrato social*, define el poder soberano desde el ámbito político en un contexto donde describe las relaciones sociales que se dan entre el Estado y sus ciudadanos, por medio de un pacto social. Allí expone que la naturaleza le ha otorgado al hombre un poder absoluto sobre los suyos, como una especie de poder legítimo o soberanía, que define así:

No es un convenio del superior con el inferior, sino del cuerpo con cada uno de sus miembros; convención legítima, porque tiene como base el contrato social, equitativa, porque es común a todos; útil porque no puede tener otro objeto que el bien general, y sólida, porque tiene como garantía la fuerza pública del poder supremo (p. 17).

De otro lado, Parker (1995) expresa que el poder es un conglomerado de diversos elementos, como la inteligencia, el conocimiento y el valor moral, donde los individuos tienen la capacidad de percibir el poder. Sobre el poder compartido, expresa que muchos de los conflictos que se dan por el poder radican principalmente en que se lucha por controlar a los individuos y no como una forma de brindar en conjunto solución a una situación compleja; en sí, el autor rescata la cooperación de las partes y no un estilo de poder racional que tienda a la coerción de las personas. Esta concepción del poder se aborda en un contexto donde las relaciones de afiliación y cooperación son defendidas.

El poder también se define desde las perspectivas de los actores que la componen y las relaciones que se dan entre las partes, entre directivo y subordinado; la calidad en la relación de dichos individuos tiene la capacidad de influir en la cultura organizacional, de tal manera que puede afectar de manera favorable o desfavorable en el desempeño de una entidad u organización; ciertamente sí afecta de una manera negativa, donde se generan ambientes de opresión e iniquidad, y como consecuencia genera espacios y relaciones hostiles entre los individuos, donde existe respeto a la autoridad por obligación, pero hay frustración. De otra manera se pueden presentar ambientes positivos donde existe empoderamiento de los miembros, y como consecuencia se cuenta con escenarios donde hay confianza, colaboración, compromiso, como señala Duhart (2006) a través del modelo de Karlberg.

## FUENTES Y TIPOS DE PODER

En otro sentido, diversos autores han descrito las fuentes de poder, donde se empiezan a evidenciar factores que influyen en cómo se llevan a cabo las relaciones de poder en las organizaciones.

French y Raven (1959) describen cinco: el poder por recompensa, el coercitivo, el legítimo, el experto y el referente. El poder de recompensa emplea recursos que un agente B desea, ya sean incentivos, bonificaciones, menciones de reconocimiento con motivo de su desempeño y productividad en una organización, lo cual permite que el agente en cuestión no se resista a obedecer y lo acepta de manera favorable. El poder coercitivo se da cuando un agente A tiene poder sobre un agente B de manera desafiante. Incluso, se pueden presentar conductas amenazantes; es importante resaltar que el agente B tiene conciencia de que puede ser amonestado cuando infringe la autoridad. El poder legítimo se refiere a que un agente B reconoce el

poder de un agente A; este reconocimiento da derecho para ejercer poder sobre un individuo y se da a partir de diferentes aspectos, ya sea una posición en la sociedad u organización, la afiliación familiar, la trayectoria organizacional, e incluso la autoridad delegada. El poder experto lo ejerce un individuo capaz de influir en otros, por su capacidad, conocimiento, incluso por tener la destreza o especialización en alguna labor o actividad. El poder referente está relacionado con los sentimientos y emociones, es decir cuando un agente B, quien es influido por el poder, admira, respeta y se siente identificado con el agente A, tanto así que se pueden llegar a gestar relaciones de lealtad y confianza entre agentes.

De igual modo, Galbraith (1985) expone tres tipos de poder: el condigno, que corresponde a un poder impositivo, donde los sujetos que reciben órdenes obedecen, como consecuencia de tratos derivados de amenazas o por decirlo de alguna manera, de condiciones que perjudican la situación de aquellos estén en contra de esta dominación; el poder compensatorio, cuando se acepta el mando como un mecanismo de interés de ambas partes, lo cual quiere decir que hay prebendas o beneficios a quien acepte la autoridad; el poder condicionado tiene que ver con aquellos valores y principios que se derivan del líder o de quien asume el poder, por lo tanto este sujeto utiliza la persuasión, para ganar adeptos y seguidores, como una especie de aliados.

Así mismo, existe el poder como una relación de confianza que un individuo da a otro, lo que quiere decir que, en la relación que se genere, ya sea de un grupo de individuos entre sí, o individuos con el Estado u otra institución, existe una necesidad de ser protegido y adherido; por diversos motivos, uno de ellos puede ser el grado de conocimientos o reputación de quien se deriva el poder o por una afinidad, donde queda manifiesto que se persiguen los mismos propósitos o ideales (Hobbes, 2001).

En otro sentido, Doyal y Gough (1994), a través de su teoría de las necesidades humanas, describen que las personas tienen dos tipos de necesidades: necesidades por impulso y necesidades como propósitos. Las primeras obedecen a un estado interno de la persona, es decir una motivación que hace que un individuo supla una necesidad concreta. Las segundas obedecen a las necesidades como propósitos o estrategias, propósitos que subyacen a partir de preferencias o ambientes culturales particulares.

En contraste, Larson (1988) describe desde el ámbito de la economía un tipo de poder relacionado con el conocimiento científico-técnico, el cual puede llegar a dominar a las masas a partir del manejo de técnicas y conocimientos en ciertas industrias. Pone como ejemplos los monopolios a nivel industrial, donde quien maneja la estructura de dichos negocios tiene la probabilidad de ejercer un poder en la economía.

Ciertos autores proponen que la praxis del poder depende de diversos factores, ya sea de manera externa o interna a las organizaciones, tanto así que de manera detallada o general algunos de ellos describen como se deriva el poder y sus efectos sobre el ambiente donde se desarrolla. Para Weber (2002), dentro del fenómeno del poder existen tipos de dominación, teniendo en cuenta que este se refiere a la probabilidad de obediencia de un grupo sobre ciertos mandatos específicos; aceptar la autoridad es confiar en aquel que ejerce su soberanía, pero quien obedece lo hace basado en motivos ya sea de carácter material y racional, incluso de carácter afectivo, tanto así que el poder se puede enfocar desde la legitimidad de quien lo practica. Expone que la autoridad se puede presentar como una pretensión, es decir que hay una contraprestación por un servicio, y esto puede ser obligado o voluntario. También ve la autoridad como un poder económico que tiene el control como de un monopolio capaz de influir como consecuencia de una posición



adquirida de superioridad. De igual manera, dice que la autoridad es una probabilidad, ya que algunos individuos pueden fingir obediencia, inclusive grupos de personas enteros por razones de oportunidad, que puede derivarse de dos causas: la primera tiene que ver con intereses personales, materiales y propios, y el segundo puede aceptar la dominación por debilidades individuales de las personas o porque estas buscan ser protegidas, como si se tratase de individuos vulnerables. Otra característica de cómo se puede presentar la autoridad es la capacidad de inspirar a otros o la *endopatía*, término utilizado en la psicología, donde se comparten ideales o valores entre las personas.

Lukes (1985) explica el poder desde tres enfoques: el primero implica conflicto de intereses entre las partes, lo cual no quiere decir que siempre el conflicto pueda estar presente o siempre sea potencial; puede que los individuos no sean conscientes en algún punto, puesto que si las preferencias de los distintos bandos están predeterminadas y en ocasiones pueden coincidir y en otras, discrepar. El segundo implica la toma de decisiones efectivas, las cuales pueden tener un impacto favorable en las organizaciones; en otras ocasiones, las decisiones no pueden ser acertadas de modo que crean conflictos, restringen la posibilidad de crear ambientes de confianza, e igualmente pueden crear barreras que afecten sustancialmente las relaciones en un grupo. El tercer enfoque es la influencia que puede llegar a tener el poder cuando un individuo tiene la capacidad de atraer a las personas donde puede que se den o no conflictos de interés.

Para Weber (2002) existen tres tipos de dominación legítima: una, de carácter racional, que significa que la autoridad es aceptada porque la persona al mando tiene una posición de superioridad por mandato o decreto, la cual la hace legítima y formal en el contexto administrativo. Otra de carácter tradicional, la cual hace parte de las creencias cotidianas,

basadas en las tradiciones en épocas pasadas o en un lapso arraigado en el pasado. La tercera, de carácter carismático, descansa en la entrega extraordinaria al ejemplo y heroísmo de un individuo capaz de ganarse el respeto y admiración de aquellos que le rodean.

Por su parte, Pelegrí (2004) muestra la relación del poder con el trabajo social. Describe tres puntos importantes: el cliente acude a un profesional, ya sea para sentirse bien asesorado seguro de lo que va adquirir; el profesional está dispuesto a ayudar al cliente, y ejerce un poder mostrando su conocimiento del producto o servicio; hay relación de ayuda efectiva para el cliente, esto quiere decir que se crea una relación de confianza al alcanzar credibilidad por un servicio prestado.

Bacharach y Lawler (1980) agregan una base adicional de poder. Se trata del acceso a los conocimientos. Los individuos o los grupos pueden controlar información única y, en consecuencia, tener una base de poder cuando llega el momento de tomar una decisión. Se han identificado, entonces, como bases de poder la coerción, las gratificaciones, el expertismo, la legitimidad, la referencia y la información (p. 34), citado por Hall (1983).

Arana y Foutel (2007) hablan de un macropoder, lo cual lleva a pensar en niveles de poder en la organización. Este hace referencia al uso del poder por parte una organización, en cooperación o conflicto con otras, mostrando una relación de interdependencia entre ella y su entorno. El macropoder consiste en manejar primero la demanda de los actores con los cuales guarda una relación, y segundo en utilizarlos estratégicamente en favor de la organización.

Para Wartenberg (1990), citado por Lukes (2007), la noción del poder distingue entre la dominación y ese poder aparentemente benéfico. Un ejemplo de este tipo de poder es el paternalismo... puede que esté actuando en contra de los momentáneos deseos o preferencias de este, con el que limita su libertad de

acción. Wartenberg distingue sucesivamente esta forma de poder benéfico de otras a las que denomina *transformativas*, y cita escritos feministas sobre los cuidados maternos como ejemplos de utilización de poder para dotar de poder a otro, aumentar sus recursos, capacidades, eficiencia y aptitud para actuar ... y cabría añadir a estos casos de poder en relaciones de mando-obediencia indispensables para la realización de valiosas actividades que requieren cooperación (p. 97).

De otra parte, hay autores que estudian el poder desde las necesidades que experimentan los sujetos involucrados en el poder. Foucault (1988) muestra cuatro factores: poder, en el que se relacionan varios sujetos y se dan entre *parejas*, donde ocurren acciones que impulsan a que otros actúen y formen un proceso. El segundo aspecto son las disciplinas donde se articulan los sistemas que apuntan a ciertos objetivos, promovidos por las relaciones de comunicación y poder. El tercero es el Gobierno, como el mecanismo de direccionar la conducta de las personas ya sea de forma individual o grupal. Y el cuarto es la estrategia, la cual se emplea con tres fines: como la capacidad racional de obtener objetivos, obtener ventajas sobre otros, los métodos o procedimientos para alcanzar el éxito.

Por su parte, McClelland (1989) investigó sobre tres necesidades importantes para el entorno organizacional, las cuales se configuran como fuentes de motivación de la conducta de las personas. Está la necesidad de logro, el impulso de los sujetos por realizar mejor el rol que desempeñan no para recibir recompensas o aprobaciones de medios externos, sino para alcanzar una satisfacción personal; este tipo de personas propenden por desarrollar actividades complejas que les aseguren el éxito, así como les represente un desafío. La necesidad de poder se refiere a la aspiración de persuadir e influir a terceros para adquirir reconocimiento: son personas que se caracterizan por ser

competitivas y disfrutan de ambientes que le proporcionen dicha experiencia, a la vez que están más orientados a ganar prestigio que a desarrollar una labor eficiente. Necesidad de afiliación, que tiene que ver con la tendencia a asociarse con otros individuos de tal manera que al buscar tener contacto social, busque convivir con grupos estables.

Contreras y Castro (2013) afirman que el poder está relacionado con los procesos de liderazgo, y que las formas de liderazgo pueden influir en el desarrollo de las mismas organizaciones, ya sea para fomentar organizaciones desequilibradas u organizaciones exitosas, teniendo en cuenta el proceder del líder como individuo, el cual tiene capacidad de intervenir y de convencer a los colaboradores con sus prácticas, afectando sustancialmente –de manera positiva o negativa– el rendimiento de la organización.

## ORGANIZACIONES SOLIDARIAS EN COLOMBIA

En primer lugar, para entender la composición del sector solidario en Colombia es indispensable definir qué es una organización solidaria: según la Ley 454 de 1998, corresponde a sistemas socioeconómicos, culturales y ambientales, constituidos por formas asociativas, con función social, las cuales tienen como propósito la formación de ciudadanos integrales como actores claves de la economía. Este tipo de organizaciones se caracteriza por ser entidades sin ánimo de lucro, como se nombró en la introducción.

En Colombia, las organizaciones solidarias están bajo la dirección de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, de acuerdo con el Decreto 4122 de noviembre de 2011.

La unidad Administrativa cuenta con dos clases de organizaciones: Organizaciones de economía solidaria y Organizaciones solidarias



de Desarrollo. Actualmente las organizaciones solidarias están conformadas por: cooperativas, fondos de empleados mutuales, asociaciones mutuales y las solidarias de desarrollo, así: asociaciones y corporaciones, fundaciones, grupos de voluntariados, organismos comunales.

### 3. METODOLOGÍA

**Enfoque de investigación:** es cualitativo, pues busca comprender el ejercicio de poder en organizaciones solidarias agroindustriales, desde la perspectiva de sus participantes, directores, miembros del consejo administrativo y miembros de interés, y la forma como el fenómeno del poder influye en sus experiencias, opiniones, significados. Se busca entender la manera como los actores perciben y asumen las fuerzas de poder al interior de las organizaciones.

**Método de la investigación:** el enfoque es inductivo, parte de la observación y descripción de las unidades que ejercen y reciben el poder (parte de premisas particulares, es decir percepciones de los sujetos) hasta analizar las relaciones de poder que se manifiestan en las organizaciones solidarias del sector agroindustrial; de esta manera se pueden encontrar tendencias generales sobre cómo se revela el fenómeno del *poder* en dichas unidades económicas.

**Tipo de investigación:** es descriptiva, porque proporciona un perfil detallado de un evento, en este caso, cómo es percibido y asumido el poder. Busca responder cómo ocurre, qué personas están involucradas y qué factores inciden en él.

**Participantes:** miembros de las asambleas de socios, de los consejos de administración, juntas de vigilancia, juntas directivas y personal de apoyo administrativo de las organizaciones solidarias y miembros de interés. Para la conformación de la muestra se tendrá en cuenta

la base de datos de organismos competentes, como Confecoop Boyacá e Incubar.

**Descripción de la muestra:** la muestra es por conveniencia del investigador; por tanto, se tienen en cuenta los siguientes criterios para su selección: la organización solidaria debe estar activa, debe estar registrada en las bases de datos de Confecoop e Incubar Boyacá; la organización solidaria debe estar vinculada con algún programa de fortalecimiento y acompañamiento por las entidades de Incubar y Confecoop Boyacá, y tener al menos 2 años de constitución.

### 4. RESULTADOS

**Construcción de taxonomía sobre estilos de poder:** se ha logrado construir una taxonomía desde los estilos o tipos de poder. En el siguiente cuadro se categorizan a partir de los autores y sus principales características.

Cuadro 1. Taxonomía desde los estilos y fuentes de poder

Estilos y Fuentes de poder	Autor
Coercitivo/autoritario	French y Raven (1959), Galbraith (1985), McClelland (1989), Bacharach y Wartenberg (1990), Weber (2002) Duhart (2006).
Legítimo/político	French y Raven (1959), Rousseau (1882), Weber (2002).
Carismático/ empático/referente/emotivo	French y Raven (1959), Galbraith (1985), McClelland (1989), Bacharach y Wartenberg (1990), Parker (1995), Weber (2002), Pelegrí (2004), Hobbes (2007), Contreras y Castro (2013).
Experto/ conocimientos	French y Raven (1959), Bacharach y Lawler (1980), McClelland (1989), Larson (1988), Parker (1995).
Compensatorio/ recompensa	French y Raven (1959), Galbraith (1985).

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de literatura.

**Categorización de organizaciones solidarias en Boyacá:** se ha logrado encontrar un diagnóstico preliminar que sirve para categorización de las organizaciones solidarias en Boyacá que ayuda a determinar la situación actual de las organizaciones solidarias que están en proceso de fortalecimiento. De acuerdo con las bases de datos e información recolectada de entidades competentes como Confecoop Boyacá e Incubar Boyacá, se puede ver la situación actual de las organizaciones solidarias en el departamento.

En el departamento de Boyacá, en convenio con Incubar y la Gobernación se documentó a manera de caracterización el sector solidario de Boyacá con organizaciones fortalecidas, en los sectores agroindustrial, artesanal, minero, turismo, servicios y agropecuario. Se caracterizaron 184 organizaciones. Los principales hallazgos que para efectos de la investigación sirven como diagnóstico inicial del departamento son: de acuerdo con la caracterización, emitida por Incubar en febrero de 2016, se encontraron los siguientes datos:

- ✓ De acuerdo con la formalidad, se encontró que las 184 organizaciones analizadas están legalmente constituidas.
- ✓ De acuerdo con el tipo de organizaciones, existen: 11 precooperativas, 14 cooperativas integrales, 2 cooperativas de trabajo asociado, 34 cooperativas multiactivas, 107 asociaciones, 9 corporaciones y 7 fundaciones.
- ✓ Por sectores productivos, se encontró que hay: agroindustriales, 67; mineras, 4; artesanales, 20; de servicios, 15; turismo, 12, y agropecuarias, 66.
- ✓ De acuerdo con el tamaño, el 77% son microempresas, el 21% corresponden a pequeñas empresas y tan solo el 2% son mediana empresa.
- ✓ El nivel educativo de la población directamente involucrada muestra que 51% poseen estudios de básica prima-

ria; el 29%, básica secundaria; técnico o tecnólogo, el 10%; el 7% cuenta con pregrado, y tan solo el 1% con postgrado.

**Prueba piloto:** a partir de la entrevista semiestructurada se ha realizado una prueba piloto con 10 participantes, y se ha podido determinar que la realidad de las organizaciones solidarias de Boyacá da cuenta de que el poder carismático es la mayor tendencia. Las personas respaldan y acatan orientaciones venidas de personas de quienes se tienen representaciones de rectitud y transparencia, tal vez por los lazos de confianza que supone el trabajo solidario bajo la pretensión de generar beneficios de acuerdo a la escala de valores de los individuos. Las motivaciones de los participantes están orientadas por la admiración y respeto de quien los representa, en favor de los intereses que persiguen. Las preguntas de la prueba piloto se formularon a partir de la taxonomía de estilos de poder y las necesidades y motivaciones de quienes son agentes de dominación y dominados por el poder.

## 5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

- Se logró un acercamiento a través de los referentes teóricos sobre las tipologías de poder expuestas por French y Raven, y Weber con las fuentes de dominación. Además se hace necesario abordar el poder como un proceso administrativo para continuar con la construcción y fortalecimiento de la taxonomía.
- Se identificó, a nivel nacional, cómo están categorizadas las organizaciones solidarias de Colombia y sus diferentes figuras jurídicas, lo cual sirve para clasificar las posibles organizaciones que se toman para la muestra.
- Se logró un acercamiento con las instituciones como Incubar y Confecoop



Boyacá para hallar información sobre las organizaciones solidarias que han sido fortalecidas en el departamento y conocer un diagnóstico actual; se evidenció que en su mayoría Boyacá cuenta con organizaciones solidarias representadas en asociaciones, seguidas de cooperativas en el sector agroindustrial.

## REFERENCIAS

- Arana, M. y Foutel, M. (diciembre, 2007). *Poder y gobernabilidad*. VII coloquio internacional sobre gestión universitaria en América del sur. Coloquio llevado a cabo en Universidad Nacional de Mar de Plata, Argentina.
- Bacharach, S. y Lawler, E. (1980). *Power and politics in organizations*. Michigan: Jossey-Bass.
- Contreras, F. y Castro, G. (2013). *Liderazgo, poder y movilización organizacional*. Estudios gerenciales, 29, pp. 72-76.
- Decreto 4122 de noviembre de (2011). Presidencia de la República de Colombia. Archivo de la presidencia 2010-2014. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa>.
- Doyal, L., y Gough, I. (1994). *Teoría de las necesidades humanas*. Icaria.
- Duhart, D. (2006). "Exclusión, poder y relaciones sociales", en *Revista Mad* (14), 26-39.
- Foucault, M. (1988). "El sujeto y el poder", en *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3), pp. 3-20.
- French, J. R.; Raven, B. y Cartwright, D. (1959). "The bases of social power", in *Classics of organization theory*, pp. 311-320.
- Galbraith, John (1985). *La anatomía del poder*. Madrid: Plaza & Janes.
- García Vargas, Ó. H. (2009). "El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones", en *Estudios Gerenciales*, 25(110), 63-83.
- Hall, R. (1983). *Organizaciones estructura y procesos*. Londres: Prentice Hall Internacional.
- Hobbes, Thomas (2001). *Leviatan o la Materia, Forma y Poder de una República Eclesiástica y Civil*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Incubar Boyacá. Febrero (2006). *Cartilla caracterización del sector solidario del departamento de Boyacá, con fundamento en las organizaciones solidarias fortalecidas por dicha institución en los sectores de agroindustria, artesanal, minero, turismo, servicios y agropecuario*.
- Informe de gestión 2012. Plan Estratégico "Prosperidad Solidaria 2012-2014" Ministerio del Trabajo. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.
- Informe de Rendición de cuentas 2014. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. República de Colombia. Ministerio de Trabajo.
- Larson, M. (1988). "El poder de los expertos: ciencia y educación de masas como fundamentos de una ideología", en *Revista de Educación*, 285, 191-215.
- Ley 454 de (1998). Alcaldía de Bogotá. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=3433>
- Lukes, S. (1985). *El poder. Un enfoque radical*. Madrid: Siglo XXI
- Lukes, S. (2007). *El poder: un enfoque radical*. Madrid: Siglo XXI. España Editores.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea S.A.
- Plan Regional de Competitividad Departamento de Boyacá 2008-2032. Recuperado de <http://competitividad.com.co/Boyaca/PRC>
- Parker, M. (1995). *Precursora de la administración*. México D.F. McGraw Hill.
- Pelegrí, X. (2004). "El poder en el trabajo social: Una aproximación desde Foucault", en *Cuadernos de trabajo social*, 17, pp. 21-43.
- Rousseau (1982). *El contrato social*. Madrid. Grupo Axel Springer.
- Superintendencia de Industria y Comercio (2014). *Registro Único Empresarial y Social RUES. Informe estadístico registros públicos*. Disponible

en: [http://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Informe\\_Estadistico\\_de\\_Registro\\_Publicos\\_2014.pdf](http://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Informe_Estadistico_de_Registro_Publicos_2014.pdf)

Wartenberg, Thomas (1990). *The Forms of Power: From Domination to Transformation*, Philadelphia: Temple University Press.

Weber, M. (1984). *Economía y sociedad*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Weber, M. (1997). *Estructuras de poder*. Buenos Aires: La Pléyade.

Weber, M. (2002). *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*: Madrid: Fondo de Cultura Económica.

