

UNA APROXIMACIÓN ANALÍTICA A LAS EXPRESIONES DE DOMINACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL*

Por: Diego Fernando Duque Ramírez**

RESUMEN

El presente artículo expone una aproximación interpretativa del concepto weberiano de dominación como categoría sociológica válida para la comprensión de muchas de las expresiones y comportamiento de las organizaciones empresariales. En este sentido, aborda el concepto general de dominación y las relaciones que tiene con la organización, para luego, desde sus categorías (entendidas como aquellos tipos puros determinados por Weber) presentar aquellas experiencias de las organizaciones empresariales susceptibles de ser analizadas bajo el concepto.

Como colofón, se condensan algunas interpretaciones ajenas al análisis categorial inicial, para concluir con las posibles críticas a la visión de dominación y la contribución que desde su negación hizo para el surgimiento de tradiciones contemporáneas de la teoría de la organización.

* El artículo corresponde en lo fundamental a la condensación de una serie de reflexiones alrededor de los elementos sociológicos presentados por Max Weber en su texto *Economía y sociedad*, así como su aplicación a la conceptualización de la organización.

** Contador Público de la Universidad Nacional de Colombia. Docente – investigador de tiempo completo de la facultad de contaduría pública de la Universidad Autónoma Latinoamericana – UNAULA. Integrante del Grupo de Investigación en Contabilidad y Organizaciones GICOR, adscrito a la misma universidad.

Palabras clave: Dominación, autoridad, legitimidad, comportamiento organizacional.

A GUISA DE INTRODUCCIÓN: EL CONCEPTO DE DOMINACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN

El modelo burocrático entendido como la expresión más acabada de Weber para definir a la organización, ha sido ampliamente revisado por la literatura, resumido en sus bases fundamentales y encumbrado como una de las tradiciones clásicas que dentro de la teoría de la organización constituye un modelo comprensivo del funcionamiento administrativo, basado fundamentalmente en las relaciones subyacentes al tratamiento mismo de lo que ha de entenderse por burocracia.

Aún así, difícilmente hoy se recurre a la utilización de sus conceptos definitorios como herramienta analítica de la organización, a no ser para efectos instruccionales de transmisión del pensamiento administrativo o con intereses más pedagógicos orientados a la determinación de aquellos caminos ya recorridos por la teoría. Esta situación es bastante comprensible por los evidentes avances del corpus teórico de la administración y por las restricciones que el modelo de Weber tiene para la comprensión de otras variables que hoy existen y que no estaban presentes en el momento de surgimiento de esta interpretación.

Sin embargo, como cualquier clásico en cualquier disciplina, el modelo y sus categorías tienen aún un poder explicativo subyacente, reconocido no solamente por la tradición epistemológica que tienen como pensamiento seminal, sino además y mejor aún en que su valía radica en la validez parcial de sus postulaciones para el contexto contemporáneo de las organizaciones, en efecto, la hipótesis que intenta desarrollarse aquí es que desde uno de los conceptos fundantes de la teoría de la burocracia, el concepto de dominación, puede explicarse en cierta medida el comportamiento organizacional.

El concepto de dominación se entiende desde Weber (1944) como “la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato determinado contenido entre personas dadas” y del mismo modo es entendido en términos situacionales como “la presencia actual de alguien mandando eficazmente a otro” (pág. 53)

Así, de manera preliminar, se explicitan dos cuestiones a considerar: a) la dominación es una acción particular, con actores que están claramente definidos (dominadores – dominados) y b) estos actores definen a su vez una relación social particular (asociación) con una dirección (autoridad – obediencia) y un determinado orden que dichos actores garantizan por coacción o sometimiento con arreglo a fines determinados. (DUQUE RAMÍREZ, 2008, pág. 3) Dichos orden y dirección garantizados por los actores son los elementos que diferencian entre dominación y poder: es precisamente la legitimidad atribuida por los actores a la relación social, la que implica la necesidad del mandato y la volición para obedecer.

Aunque puede parecer claro que la inflexión desde lo conceptual se da por estos elementos, la distancia entre dominación y poder de hecho es mayormente visible desde lo fáctico, ya que el poder puede implicar formas de autoritarismo o imposición en donde la voluntad de los actores no media, lo cual va más allá de considerar estas atribuciones como legítimas. Esta claridad es importante, pues las interpretaciones de la dominación generalmente son vistas como expresiones de poder dentro de la organización, con lo que esta distancia puede verse difuminada.

Weber distingue tres tipos básicos de dominación a saber: la racional o legal, la tradicional y la carismática, presentándolas como tipos puros, es decir, como conceptos contruidos racionalmente desde la experiencia, y utilizados como bosquejos o modelos para analizar contextos y realidades particulares (DEL PERCIO, 2000)

Dadas estas características, los tipos puros de dominación funcionan como constructos categoriales para la interpretación de situaciones dentro de la organización, no están presentes como concreciones visibles (no se encuentran en la realidad tan bien definidas como en la teoría) y guardan independencia de las implicaciones éticas que puedan tener (no son necesariamente deseables ni necesariamente proclives a evitarse).

EXPRESIONES DE LA DOMINACIÓN RACIONAL

La dominación racional está definida como aquella “que descansa en la creencia en la legalidad de ordenaciones estatuidas y de los dere-

chos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer la autoridad” (WEBER, 1944, pág. 244) en este sentido guarda una íntima relación con la autoridad de tipo legal, es decir, emanada del estatuto, de la norma.

La definición presentada establece lo que podría considerarse como los elementos garantes de legitimidad en el sistema de dominación burocrática racional: por un lado está la forma, basada en el establecimiento del conjunto normativo del estatuto, por otro, el sometimiento a dicho estatuto por la garantía de la relación social de asociación, lo que instituye de manera concomitante las legitimidades del mandante (y de su cuadro administrativo) y del mandato (con su consecuente probabilidad de acatamiento que es de cierto modo la medida de la existencia cierta de la dominación) (DUQUE RAMÍREZ, 2008). La relación de estos elementos y su presencia dentro de las empresas es innegable, por lo que la dominación de tipo racional es la más estudiada y aplicada dentro del análisis de las relaciones de este tipo particular de organización.

En efecto, es gracias al concepto de dominación racional que, por ejemplo, resultan legítimos los mecanismos de control y relaciones entre empresa y trabajadores, que aunque tienen como trasfondo la conjunción de esfuerzos, sistemas de incentivos, capacidad e innovación entre otros, mantienen el sustrato de la disciplina y la dependencia de la estructura. La evidencia de ello la da por ejemplo la revisión de los elementos fundamentales de los contratos laborales, uno de cuyos factores definitorios es precisamente la subordinación al patrono, entendido este como la organización en su estructura formal (valga decir estatutaria) y no como el cuadro administrativo que gobierna en un tiempo determinado dicha organización (DUQUE RAMÍREZ, 2008).

Del mismo modo, cuestiones básicas para las empresas en nuestro entorno contemporáneo, tales como la evaluación de la gestión y los resultados alcanzados en determinado periodo, están ligados en muchos sentidos con las posibilidades efectivas de ejercer la acción de dominación racional, en efecto “la eficiencia sobreviene por la más precisa observancia normativa y la minuciosa aplicación funcional, que estará supervisada por un cierto tipo de autoridad legal que se legitima por el poder que otorga la reglamentación racionalmente prescrita” (MARÍN IDÁRRAGA, 2006, pág. 148)

Valga decir finalmente que en la dominación racional, la legitimidad de la norma que determina el actuar de dominadores y dominados está dada en lo fundamental por un proceso de aceptación de la legalidad de la norma misma, que proscribire y desplaza (por lo menos en aquello que ese tipo de dominación puede cobijar) cualquier otro tipo de dominación a planos menos significativos.

Lo anterior se constituye en la base misma de la justificación de la estructura administrativa en la organización, y en la legitimación primigenia de las decisiones tomadas con fundamento en dicha estructura, pues en efecto “cuando la legalidad se impone sobre cualquier otro proceso de legitimación los criterios administrativos actúan como los principales catalizadores del orden social, [...] *pues los esquemas administrativos se refieren* al carácter técnico de la norma, a la racionalización de los procedimientos. En la organización estos mecanismos de dominio se establecen a partir de la estructura formal, y la obligación de ser asumidos por los sujetos se da por la vinculación estricta a la norma”¹ (CRUZ SOTO, 2008, pág. 74)

EXPRESIONES DE LA DOMINACIÓN TRADICIONAL

Por su parte, la dominación tradicional se entiende como aquella “que descansa en la creencia cotidiana en la santidad de las tradiciones que rigieron desde lejanos tiempos y en la legitimidad de los señalados por esa tradición para ejercer autoridad” (WEBER, 1944, pág. 244)

Este tipo de dominación está presente en casi todas las formas de organización, pero es mayormente estudiado en aquellas que no obedecen al esquema prototípico de la empresa, pues ésta se subyace a interpretaciones dentro de la dominación racional; no obstante, dentro de las empresas la dominación tradicional también tiene raigambre y se instituye como una forma válida frente a los fallos o las circunstancias no cubiertas por la racionalidad del estatuto, valga decir, como una forma considerada legítimamente paralela frente a la ausencia de legalidad.

Es interesante para este análisis la acepción de legitimación subjetiva propuesta por Cruz Soto (2008) que es aquella “otorgada por los ac-

1 Cursiva fuera del texto original

tores en la actividad cotidiana y subjetivamente reconocida por ellos en la propia acción [...] puesto que se otorga por un reconocimiento implícito de los miembros, sin estar previamente acordada por alguna otra instancia formal o informal. El acuerdo que transmiten los individuos se legitima por la creencia afectiva de lo ejemplar o reconocido como absolutamente valioso, en la que los miembros aceptan las cualidades de la autoridad para ejercer la dominación” (pág. 73)

La dominación tradicional tiene entonces varias aristas susceptibles de tratamiento más detenido; en primera instancia, proviene de la cotidianidad, valga decir del conjunto de acciones y determinaciones que se han aceptado, validado, contrastado y rutinizado, con lo que por ende han pasado a convertirse en aspectos no razonados pero cruciales, no cuestionados por el conjunto social en donde se comparten, y en donde se consagra el hábito como factor de mantenimiento de las formas, procedimientos y saberes.

En segundo término, tiene su fundamento en un acuerdo intersubjetivo, es decir, en la validación proveniente de los actores del mismo espacio social frente a aquello que otorga capacidad de dominación a determinado conjunto de costumbres – elementos de cultura y de manera concomitante, a los individuos por cuyo conducto puede ejecutarse esa capacidad. Este factor puede definirse como la valía de la dominación en términos de experticia o sapiencia que el conjunto social reconoce no solamente a la tradición sino a aquellos que han sido señalados como baluarte de la misma, como poseedores del acumulado de cultura que legitima su posición como dominadores.

En tercera instancia, el sometimiento se da por la expresión de otra valía; la de la relación de dominación, basada en la creencia afectiva o en el vínculo axiológico desprendido de los beneficios de la relación, por lo que la autoridad está caracterizada y justificada por el reconocimiento de los valores culturales condensados en el dominador y aceptados como los mejores, indispensables, deseables, necesarios...en este sentido, “la posibilidad de legitimación de la autoridad en las organizaciones se funda en la relación cotidiana, bien sea por motivos eminentemente funcionales, por las aptitudes para el cumplimiento de las tareas o algunas otras cualidades que orienten el trabajo colectivo, como el don de mando, el respeto y la experiencia (CRUZ SOTO, 2008, pág. 77)

Resulta bastante interesante ver como la dominación tradicional no está ligada a la sujeción de algo externo a los individuos mismos, como sucede en la dominación racional – normativa, sino que precisamente pareciera entrar en contraposición con ello, revalidando el papel que la subjetividad y la intersubjetividad tienen en el comportamiento administrativo. Prueba de ello se puede encontrar en expresiones de este tipo de dominación dentro de las organizaciones empresariales, incluso como estructuras fundantes de esquemas de trabajo o como elementos velados dentro de conceptos trabajados en el ámbito de las modas administrativas, o incluso las misas teorías administrativas.

La dominación tradicional por ejemplo, puede ser un elemento bastante preciso para definir el liderazgo, que no está naturalmente basado en una sujeción a la estructura y que sin embargo es un elemento básico para la contemporaneidad de las organizaciones, pues de facto se ha reconocido que el líder no necesariamente es quien está determinado como jefe por la estructura administrativa, sino quien tiene don de mando apoyado por su cualificación o experiencia.

La dominación tradicional ocupa en lo fundamental aquellos espacios que la dominación racional no puede ocupar por su propia naturaleza; y complementa aquellos espacios que la norma ha dejado para una interpretación libre; es por esto que otra expresión de la dominación tradicional claramente puede evidenciarse por ejemplo, en la composición particular de una estructura de cargos en una empresa, cuando a pesar de los criterios definidos por la norma (tales como ascensos, carreras administrativas o concursos de méritos), la decisión depende de criterios como la susceptibilidad de los miembros a obedecer y los requisitos de cualificación técnica requeridos, cuestiones que no pueden ser más que enunciadas por la norma, pero no garantizadas por esta. Es así como la estructura administrativa en su aspecto fáctico está compuesta no sólo por quienes dependen de otros, según niveles de jerarquía preestablecidos, sino por la extensión del poder de cada servidor, que se rige por lo que éstos pueden permitirse frente a los súbditos” (DEL PERCIO, 2000)

En las empresas es innegable además que por la vía de la dominación tradicional “se legitima al poder hegemónico, aquel que hace referencia al poder social y que logra que las personas actúen como si

fuera natural, normal o producto del consenso. Este tipo de poder opera en la mente, en la acción, en la sociedad a través del habla y los textos” (LÓPEZ FRANCO, 2006, pág. 181). En este sentido, la legitimidad se enmarca en un ámbito más plural de significado y no obedece únicamente a la autoridad jerarquizada, sino al reconocimiento de dominación impuesto por las asimetrías de conocimiento, experiencia y valoración intrínseca de las potencialidades de quienes intervienen en las relaciones que se establecen; por lo que la dominación tradicional se expresa en cuestiones como el respeto a la antigüedad, la dignidad y calidad de los compañeros de trabajo, la consideración tácita de experticia que poseen las personas de mayor edad, así como cualquier otro reconocimiento que fundamentado en el acumulado cultural y en las normas sociales, imprima la voluntad de sujetarse a determinada autoridad a cualquier agente social determinado.

Incluso dentro de las formas de dominación racional, se encuentra velada la dominación tradicional, por la vía de intereses distintos a los de la organización pero que son considerados plenamente legítimos por los actores, como el caso del comportamiento particular en varios momentos de los directivos empresariales, que “se halla guiado por un bagaje cultural además de por unos intereses comunes como agente económico. Estos imprimen su cultura en sus acciones en el marco de la política de la empresa, p. ej. en la gestión del proceso de elaboración de las decisiones internas, facilitando o dificultando la circulación de información y de la participación de los demás actores internos a la empresa [...] Esta lógica está basada en maximizar la seguridad de su empleo, sus posibilidades de promoción y/o recolocación, sus ingresos, su esfera de influencia (capacidad para realizar colocaciones y promociones de personas próximas), variables a las que pueden adicionarse su margen de discrecionalidad en la empresa, su liderazgo y su reputación (prestigio)” (CHAVES & SAJARDO, 2004, pág. 40)

EXPRESIONES DE LA DOMINACIÓN CARISMÁTICA

Finalmente, el referente carismático de dominación se entiende como aquel “que descansa en la entrega extra cotidiana a la santidad, heroísmo o ejemplaridad de una persona y a las ordenaciones por ella creadas o reveladas” (WEBER, 1944, p. 244)

Contrario a la dominación tradicional, este tipo particular de dominación se enfrenta a su definición desde lo extraordinario, aquello que está fuera de lo común, o que por lo menos no se considera como un comportamiento esperado por parte de las organizaciones por el riesgo mismo de contravención de la norma o de la tradición.

La empresa ha sido conceptualizada desde siempre con un énfasis eminentemente marcado por principios de racionalidad, eficiencia, productividad... lo que inicialmente dará a pensar al lector desprevenido que comportamientos marcados por el heroísmo o la capacidad retórico – discursiva, no tendrían cabida en este tipo de organizaciones; no obstante este tipo de dominación también está presente a través de dos formas que son veladas y aceptadas en mayor o menor medida por el concierto de agentes sociales.

La primera de tales formas carismáticas de dominación es directa y puede enmarcarse fácilmente en las relaciones y decisiones de aquellos propietarios que se alejan de los preceptos de los gestores de la organización e incluso de los parámetros establecidos por la industria, y que tan recurrentes resultan en organizaciones pequeñas o familiares.

Aunque inicialmente esta situación puede estar enmarcada en un ejercicio de poder (que es diferente de una relación de dominación como ya se explicó antes), la dominación carismática está presente cuando al propietario se le confieren características peculiares y únicas por su ascendencia o por aquellas cuestiones que tienen algún relacionamiento místico con cuestiones ajenas a sus propias características que los dotan de un factor reconocido por otros para sujetarse a obediencia.

Tal es el caso por ejemplo de los muchos casos conocidos y documentados de patriarcas que llevaron a cabo grandes empresas en condiciones aparentemente imposibles o dificultosas y guiados por sus excepcionales talentos, orígenes y características², que los convertían en una especie de semi dioses capaces de emprender cualquier cometido sin la

2 Una buena revisión del papel de los patriarcas en la consolidación empresarial puede encontrarse en los análisis de perfiles empresariales de trabajos como los de Luis Fernando Molina (Empresarios Colombianos del siglo XIX), Edgar Valero (Del empresario ingenuo al capital) y Alberto Mayor Mora (Historia de la Industria Colombiana 1886-1936)

orientación de criterios administrativos, guiados más por la infalibilidad de su instinto y sus dotes excepcionales.

La segunda forma de dominación carismática es más indirecta y mucho más difuminada: se corresponde con una dominación simbólica en donde el carisma es atribuido gracias a elementos externos que son quienes realmente dirigen las acciones de los individuos, y por ende dotados de “potencia” como transmisores de poder, un poder que es aceptado incluso de modo inconsciente por los agentes y por ende aceptados sus influjos, así como vitales las necesidades de sometimiento, so pena de ser excluidos del espacio social.

Tal es el caso de la dominación ejercida por el influjo de los grandes capitales o de la tecnología, en donde “las empresas deben recrear nuevas tecnologías que aseguren la diseminación en todo el espacio laboral de los efectos de poder, llegando hasta sus más ínfimos resquicios [...] las formas de dominación simbólica se encuentran redobladas y los asalariados están en una situación de vulnerabilidad objetiva y subjetiva, desde el momento en que la relación de dominación se asienta sobre el miedo, sobre la amenaza del empleo y la precariedad” (MONTES CATÓ, 2005, p. 54).

CONCLUSIONES E INCONCLUSIONES: PODER, DOMINACIÓN Y LEGITIMIDAD

La dominación entendida dentro del análisis categorial permite encontrar una serie de expresiones dentro de las empresas, pero introduce un sesgo al intentar establecer diferencias entre los distintos tipos, lo que no nos deja ver aspectos comunes a la dominación como concepto general y que resultan útiles para el análisis de las relaciones sociales en las empresas.

Uno de estos aspectos comunes en efecto es que a pesar del sometimiento voluntario, la dominación de todos modos tiene una fuerte carga de poder, que solamente se ve contrarrestada desde la enunciación misma de la relación de dominación, que descansa en el ejercicio que hacen los agentes individualmente considerados de otorgar legitimidad a dicha relación, de este modo “el poder del discurso debe ir acompañado de cierta legitimidad social del sujeto que lo usa. Las órdenes no las

da cualquiera y no son obedecidas por todos, pues sólo obedece quien reconoce legitimidad en el sujeto que ordena (LÓPEZ FRANCO, 2006, p. 181)

Del mismo modo, existe una tendencia a la consideración fetichista del poder, que no es otra que aquella que “está presente en relaciones de poder fincadas en las cualidades que los sujetos atribuyen a las cosas para encontrar explicaciones a ciertos fenómenos” (SANTILLANA ANDRACA, 2005, pág. 229) lo que supone un dominio del objeto sobre el sujeto. En términos prácticos, lo que se hace es otorgar a objetos como el dinero, o al conocimiento científico, atribuciones que los hacen condensadores o transmisores de poder (quien tiene el dinero o el conocimiento, es quien tiene el poder).

Frente a esto se opone la realidad, que no es otra cosa que la intersubjetividad de creencias al interior de la comunidad en que este poder tiene su expresión, por lo que el poder de dichos objetos es puramente aparente, válido tan sólo porque culturalmente y como sujetos sociales así lo hemos determinado. De allí la justificación de los procesos indirectos y simbólicos de la dominación carismática.

Finalmente, un aspecto bastante relevante y que puede constituirse en la base de reflexiones críticas y contravenciones a la teoría de la dominación como sujeción voluntaria proviene de la misma riqueza polisémica del poder, que plantea que en efecto “Las formas primitivas del uso del Poder – el valerse de la fuerza – tanto como las formas sofisticadas – el uso de la retórica, medios de comunicación o tecnología en general –, pueden permitir a un sujeto ubicarse como estructurante (*dominador*) frente a otros que, en la medida en que no disponen de ese poder, quedan ubicados en la posición de estructurables (*dominados*) en el vínculo Poder. Como quien ocupa la posición estructurante – tal es el caso del jefe, líder, seductor u otras formas – se vale de distintos recursos para ubicarse o ejercer esa posición, los teóricos del pensamiento social han indiferenciado Poder y poder”³ (BENBENASTE, DELFINO, & VITALE, 2006, p. 355)

3 La cursiva está fuera del documento original. En el documento referenciado se hace una diferenciación clara entre Poder (con mayúscula) y poder (con minúscula) para establecer la distancia entre su acepción sustantiva y su acepción verbal respectivamente, como una forma de cuestionar la legitimidad de las relaciones de dominación y la no necesaria existencia libre y espontánea de la volición en el acto de obedecer.

Los efectos de analizar desde la teoría esta situación en las empresas es lo que efectivamente ha derivado en la revalidación de la teoría en aspectos en donde la dominación está sujeta a la observancia de obediencia voluntaria y en donde resulta válido hablar de relaciones de poder, de discrecionalidad de actuación y de controles estrictos para los agentes vinculados dentro de la organización.

Es así como el mismo concepto de dominación al evidenciar sus fallas ha contribuido al surgimiento de planteamientos posteriores que se erigieron como alternativa; tal es el caso de la validación de los comportamientos cooperativos y eminentemente subjetivos de la escuela de relaciones humanas, o los contemporáneos enfoques del corporate governance o la teoría de agencia; aún por la vía de la negación, el concepto de dominación y la teoría weberiana de la burocracia siguen haciendo aportes al pensamiento administrativo, en este sentido, el análisis y la discusión aún no están agotados.

REFERENCIAS

- BENBENASTE, N., DELFINO, G. I., & VITALE, N. B. (2006). La contribución de la psicología al concepto de poder. *Universitas Psychologica*, 5 (002), 351 - 360. Obtenido el 10 de Diciembre de 2008 desde <http://redalyc.uaemex.mx>
- CHAVES, R., & SAJARDO, A. (2004). Economía política de los directivos de las empresas de economía social. *Revista de la economía pública, social y cooperativa* (048), 31 - 52. Obtenido el 1 de Diciembre de 2008 desde <http://redalyc.uaemex.mx>
- CRUZ SOTO, L. A. (2008). El concepto de legitimidad en la autoridad: elementos de análisis para comprender la relación autoridad - subordinación en el comportamiento administrativo. *Academia. Revista latinoamericana de administración* (040), 68 - 82. Obtenido el 20 de Octubre de 2008 desde <http://redalyc.uaemex.mx>
- DEL PERCIO, E. M. (2000). *Tiempos modernos; una teoría de la dominación*. Buenos Aires, Argentina: Grupo Editor Altamira.
- DUQUE RAMÍREZ, D. F. (2008). El concepto weberiano de dominación, ¿Pasado reprimido de la ciencia administrativa? Mimeo - Documento de Trabajo . Bogotá D.C., Colombia.
- LÓPEZ FRANCO, S. I. (2006). El poder en las interacciones comunicativas de las organizaciones. *Co - herencia*, 3 (005), 165 - 188. Obtenido el 10 de Diciembre de 2008 desde <http://redalyc.uaemex.mx>

- MARÍN IDÁRRAGA, D. A. (2006). El sujeto humano en la administración, una mirada crítica. Cuadernos de Administración, 19 (032), 135 - 156. Obtenido el 20 de Octubre de 2008 desde <http://redalyc.uaemex.mx>
- MONTES CATÓ, J. (2005). Subordinación y dominación en los espacios de trabajo, estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión. Athenea Digital, Otoño (008), 50 - 71. Obtenido el 1 de Diciembre de 2008 desde <http://redalyc.uaemex.mx>
- SANTILLANA ANDRACA, A. (2005). El poder y sus expresiones. Andamios, Revista de investigación social, 1 (002), 227 - 239. Obtenido el 10 de Diciembre de 2008 desde <http://redalyc.uaemex.mx>
- WEBER, M. (1944). Economía y Sociedad: esbozo de sociología comprensiva (Vol. 1 y 2). Bogotá D.C.: Fondo de Cultura Económica.