
CAPITULO V "PODER Y CONFLICTO"

En el análisis se utiliza la visión radical weberiana de intereses conflicto y poder.

VISION RADICAL WEBERIANA:

LA VISION RADICAL

INTERESES: HACE ENFASIS EN LA NATURALEZA DICOTOMICA Y DE MUTUA OPOSICION DE INTERESES EN TERMINOS DE AMPLIAS DIVISIONES SOCIOECONOMICAS DEL TIPO DE "CLASE" DENTRO DE LAS FORMACIONES SOCIALES, QUE TAMBIEN SE VEN REFLEJADAS EN LAS ORGANIZACIONES EN EL RANGO MEDIO DEL ANALISIS.

CONFLICTO: CONSIDERA EL CONFLICTO COMO UNA FUERZA MOTORA, UBICUA Y DESTRUCTORA QUE IMPULSA CAMBIOS EN LA SOCIEDAD EN GENERAL Y EN LAS ORGANIZACIONES EN PARTICULAR. SE RECONOCE QUE EL CONFLICTO PUEDE SER UNA CARACTERISTICA EXTINGUIDA DE UN SISTEMA SOCIAL, NO SIEMPRE UNA "REALIDAD" EVIDENTE A NIVEL EMPIRICO.

PODER: CONSIDERA EL PODER COMO UN FENOMENO INTEGRAL, DESIGUALMENTE DISTRIBUIDO DE SUMA 0, ASOCIADO CON UN PROCESO GENERAL DE CONTROL SOCIAL. LA SOCIEDAD EN GENERAL Y LAS ORGANIZACIONES EN PARTICULAR SE VEN SIEMPRE BAJO EL CONTROL DE GRUPOS DIRIGENTES QUE EJERCEN SU PODER POR MEDIO DE LAS DIFERENTES FORMAS DE MANIPULACION IDEOLOGICA, ASI COMO TAMBIEN DE LAS FORMAS MAS VISIBLES DE LAS RELACIONES DE AUTORIDAD.

INTERESES:

La Policía Judicial del Estado de Sonora, es una corporación policiaca dependiente del gobierno estatal; por lo que los mecanismos motores para la toma de decisiones tienen su punto de partida en el momento político que se enfrente, es decir, a los intereses de cada directivo o líder formal dependiendo del grupo político al que pertenezca y que lo respalde. El cambio de sexenio en 1985, determinó un índice de rotación de personal en los puestos claves de la Policía Judicial del Estado.

Los actuales directivos de esta corporación al igual que los dirigentes del gobierno del estado de sonora responden por supuesto a determinados intereses políticos, intereses que se resumen en la lucha por conservar determinada posición de poder. Para ésto los ocupantes de las jerarquías se rodean de gente de su confianza colocándola en puestos clave.

La mutua oposición de intereses dentro de las formaciones sociales se ven reflejadas en toda organización, en las actitudes, procedimientos y sobre todo en la productividad del empleado [agentes; secretarías, intendentes, etc.]

El resultado del área 7 del cuestionario de bloqueos que corresponde a la afirmación de que en la Policía Judicial existe un "TRABAJO DE EQUIPO DEFICIENTE", obtuvo un resultado del 70%; es decir, que la mayoría de los empleados opinaron que no hay cohesión de grupos. Por lo tanto concluimos que se manejan intereses diferentes, opuestos en ocasiones, que hacen imposible el trabajo en equipo.

En el cuestionario de bloqueos, punto número 53 perteneciente a la afirmación "FALTA DE CUADROS FUTUROS Y DESARROLLO DEFICIENTE DE JEFES DE GRUPO, JEFES DE DEPARTAMENTO Y COMANDANTES" dice "A la persona se le juzga por sus características personales y no por sus contribuciones a la corporación", el 90 % respondió como afirmativa. Cabe hacer la aclaración que a los encuestados se les explicó, que por características personales entendemos relación de compadrazgos, amistosas, familiares, con personas pertenecientes al grupo actual de poder político.

Un suceso que marcó el manejo de intereses contrarios a nivel de directivos fué la aceptación de este proyecto.

Nuestra acción como agentes externos en la corporación, fué aceptada por la PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA; sin embargo, no por la POLICIA JUDICIAL DEL ESTADO. Esto hizo un tanto mas complicado nuestro trabajo. Este ejemplo nos ilustra la existencia de intereses opuestos dentro de la corporación en los niveles directivos o gerenciales:

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA -----> POLICIA JUDICIAL DEL ESTADO

----->
<----- LUCHA DE INTERESES=NO COORDINACION EN LA TOMA DE DECISIONES. NO DESARROLLO EN LA CORPORACION

PODER:

El poder es un fenómeno inherente a las relaciones sociales y que está asociado con el proceso de control social.

En el caso de los organismos gubernamentales, "...observamos que los líderes de empresas públicas con mas frecuencia experimentan la necesidad de usar el poder en comparación con sus colegas del sector privado."(23)

Esto es resultado de la existencia de líderes formales en las empresas públicas, y la Policía Judicial no es la excepción, puesto que si el líder obedece a intereses ajenos a los de la mayoría de los empleados de la corporación sus órdenes se obedecen debido al poder que implica el ocupar un puesto determinado dentro de la corporación. En el capítulo II del REGLAMENTO DE LA POLICIA JUDICIAL DEL ESTADO "De las atribuciones de la Policía Judicial del Estado", artículo 8o se estipula: "VI. Cumplir las órdenes giradas por las autoridades judiciales y agencias del Ministerio Público del estado."; "VIII. Cumplir las demás órdenes que le fueren dadas por sus superiores" y en el capítulo 6o., "De las facultades y obligaciones del Jefe de la Policía Judicial" se dice: "V. Distribuir entre los elementos a su mando las órdenes recibidas por las autoridades superiores." Por lo que al Reglamento de la Policía Judicial concierne, se estipula una obediencia total en base a sanciones. Ver capítulo XXI, artículo 8o.

Esto es común en instituciones como el ejército, la armada o corporaciones policíacas, pues la disciplina es la base de sus operaciones.

En el cuestionario de bloqueos se detectaron dos contradicciones que pueden ocasionar situaciones conflictivas en la corporación, y son las siguientes:

1.- El área 3 "control y evaluación inadecuado" obtuvo un 40 %, es decir que -según el conteo- un 60 % de los empleados opinó que existe un control y evaluación adecuado, o sea que la organización se basa en la disciplina por medio de reglamentos y sanciones.

2.-El área 11, "Sistema de estímulos y recompensas injusto" obtuvo un 60 %, lo que se interpreta como que en la organización el sistema de estímulos y recompensas es injusto.

Esto significa que mientras la corporación exige (área 3) al empleado determinado comportamiento de acuerdo a reglas y sanciones, éste no recibe estímulos ni recompensas que gratifiquen su esfuerzo.(área 11)

CONFLICTO:

La situación de esta corporación policiaca es conflictiva. Para apoyar esta afirmación revisemos los resultados del cuestionario de bloqueos:

AREA 1	RECLUTAMIENTO Y SELECCION INADECUADO	70%
AREA 2	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL CONFUSA	70%
AREA 3	CONTROL Y EVALUACION INADECUADO	40%
AREA 4	CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEFICIENTE	70%
AREA 5	MOTIVACION BAJA	70%
AREA 6	RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES INSUFICIENTES	60%
AREA 7	TRABAJO DE EQUIPO DEFICIENTE	70%
AREA 8	PROCEDIMIENTOS Y TRAMITES ADMINISTRATIVOS INADECUADOS	70%
AREA 9	FALTA DE CUADRO FUTUROS Y DESARROLLO DEFICIENTE DE JEFES DE DEPARTAMENTO, JEFES DE GRUPO Y COMANDANTES.	60%
AREA 10	FALTA DE CLARIDAD EN OBJETIVOS	60%
AREA 11	SISTEMA DE ESTIMULO Y RECOMPENSAS INJUSTO	60%

Cada una de estas áreas detecta situaciones "conflictivas" dentro de la corporación.

Las causas del conflicto constituyen un área en la que los estudios de comunicación organizacional apenas están en desarrollo.

Sin embargo, algunos autores entre ellos Boulding (24) afirman que una de las causas del conflicto organizacional puede ser la división de grupos de poder dentro de la organización. En éste caso el grupo más fuerte tiene la dirección en los procesos decisivos.

En el área 7 del cuestionario de bloqueos "Trabajo de equipo deficiente" el 70% de lo encuestados opinó que era una característica de la corporación.

PSICOLOGIA

Cuando los diferentes grupos en las organizaciones tienen los mismos deberes, la situación competitiva desarrolla un conflicto de tal forma que llega un momento en que cada persona tiene membresía en diferentes núcleos de acción.

En la Policía Judicial del Estado una situación similar parece reproducirse entre miembros de la corporación con antigüedad y no egresados de la academia de policía y los egresados de dicha institución académica. Estos últimos reciben el 25 % más de salario por su condición de policías de escuela. El número de agentes de esta categoría es mínimo (en 1987 el 31.25% de los egresados de la academia de policía ingresaron a la Policía Judicial del Estado).

La competencia entre grupos algunas veces se traduce en mayor eficacia, sin embargo; esto no es siempre una constante organizacional.

En el cuestionario de bloqueos la afirmación 84 "La competencia dentro de la organización es tan dura que es destructiva" obtuvo una puntuación de un 80%.

En este caso la "competencia" lleva a una situación conflictiva calificada en la afirmación como "competencia destructiva". La existencia de división de grupos e intereses en la Policía Judicial del Estado es otra situación que en determinados momentos puede resultar perjudicial a los objetivos de la corporación. La afirmación número 34 del cuestionario apoya el párrafo anterior. Dicha afirmación obtuvo una puntuación de 80%.

El conflicto involucra individuos, grupos y organizaciones. Según Hall (25) se pueden desatar nueve clases de conflictos:

1. INDIVIDUO - INDIVIDUO
2. INDIVIDUO - GRUPO/S
3. GRUPO/S - INDIVIDUO
4. GRUPO/S - GRUPO/S
5. INDIVIDUO - ORGANIZACION
6. ORGANIZACION - INDIVIDUO
7. GRUPO/S - ORGANIZACION
8. ORGANIZACION - GRUPO/S
9. ORGANIZACION - ORGANIZACION

APLICANDO EL ESQUEMA ANTERIOR AL POSIBLE CONFLICTO ENTRE EGRESADOS DE LA ACADEMIA DE POLICIA Y NO EGRESADOS DE DICHA ACADEMIA, TENEMOS LO SIGUIENTE:

1. Corresponde al conflicto entre un individuo egresado de la Academia de Policía y uno no egresado.
2. Corresponde al conflicto entre individuo egresado de la Academia y un grupo o grupos de personas no egresadas.
3. Corresponde al conflicto entre grupo/s de individuos egresados de la Academia de Policía y un individuo no egresado.
4. Corresponde al conflicto entre grupo/s de egresados de la Academia de Policía y grupo/s de individuos no egresados.
5. Corresponde al conflicto entre el individuo egresado de la Academia de Policía y la corporación [Policía Judicial del Estado]
6. Corresponde al conflicto entre la organización [Academia de policía] y el individuo no egresado de la academia de policía.
7. Corresponde al conflicto entre grupo/s de egresados de la academia de Policía y la organización [Policía Judicial del Estado]
8. Corresponde al conflicto entre la organización (Academia de Policía) y grupo/s de individuos no egresados.
9. Corresponde al conflicto entre organización [Academia de Policía] y organización [Policía Judicial]

Otra posible situación conflictiva sería producida por el hecho de que los agentes de la Policía Judicial del Estado sean ubicados en diferentes lugares como guardias de funcionarios públicos.

Para un agente investigador puede resultar humillante ser colocado como "clavo" -nombre que utilizan a nivel interorganizacional para llamar a los agentes que están ubicados cumpliendo funciones de vigilantes, guarda espaldas o choferes de funcionarios públicos- ser clavo significa ser sancionado, ésto último se sabe a nivel interorganizacional.

"Clavo" también se les llama a los agentes que tienen poco trabajo y están en la organización en "la banca" ó esperando a que les llegue trabajo.