

GERARCHIE

Giovanni De Sio Cesari
www.giovannidesio.it

Introduzione

Nessuna società è priva di regole, sono due concetti incompatibili: sono le regole che formano il gruppo più che è un gruppo che forma le regole.

Nella realtà nessuna società è o è stata mai priva di gerarchie che quelle regole interpretano, applicano e fanno rispettare.

Vero anche che quello che non è mai avvenuto può avvenire: nel passato nessuno pensava che potessimo godere di tanto benessere e anche di tanta libertà

Però è anche vero che non può accadere quello per cui vi sono motivi per cui non accade: cerchiamo di individuare se vi sono questi motivi

Necessità

L'uomo è animale sociale ma a differenza delle api non segue un unico modello istintivo di comportamento. E comune e incontrastata esperienza che ognuno ha il suo parere , tot capita tot sententiae, e che non è possibile mettere tutti d'accordo. Occorre allora che ci siano alcuni che organizzino, dirigano, in pratica comandino e altri che seguono_ e questo fatto viene definita gerarchia ed esiste di fatto in tutti gli aspetti della vita umana.

La mafia funziona se alcuni vengono riconosciuti come i boss, lo stato se vengono riconosciuti i pubblici dirigenti, la fabbrica funziona se gli operai fanno come richiesto dai capi, la chiesa cattolica esiste in quanto alcuni (preti, vescovi, papa) vengono considerati esperti o depositari della verità. Se io rifiuto la gerarchia e le regole allora sono fuori dalla società e anche dei suoi benefici.

Vi sono delle ideologie e che hanno ipotizzato le fine delle gerarchie, quelle piu importanti sono il marxismo e la l'anarchia

La ideologia marxista parte dall'idea che il male nell'uomo non sia un fatto costitutivo naturale ma dovuto al sistema economico della proprietà privata. Se questa sarà abolita allora l'uomo sarà liberato dalle catene dell'egoismo e darà per quanto potrà e avrà per quanto avrà bisogno, una specie di paradiso in terra. A questo punto lo stato con tutte le sue gerarchie e imposizione deperirà e si dissolverà perchè avrà perso la sua funzione e avremo una società senza gerarchia: tutti uguali. nessuno comanda e nessuno obbedisce.

Gli anarchici invece ritengono che basti abolire lo stato e con essa ogni gerarchia perchè tutti diventino buoni e felici.

Direi che il marxismo è fallito clamorosamente perchè la premessa è errata mentre l'anarchia non è mai iniziata nella realtà per la sua evidente (assiomatica) contraddizione di voler fondare la società sul singolo

**Il punto è che perchè vi sia efficace collaborazione (che significa sopravvivenza, benessere) è necessario che tutti riconoscano la scala gerarchica la cui efficacia cioè dipende dal fatto che tutti la riconoscano
Io non parlerei di gerarchie volontarie e non volontarie ma di gerarchie riconosciute o meno. La gerarchia e le regole si basano sul riconoscimento generale altrimenti non reggono. La parte repressiva è solo residuale: si multa qualche sconsiderato che passa anche con il rosso ma se tutti passano con il rosso, allora la regola non c'è più.**

Gruppi opzionali

Per attenuare il senso della impossibilità pratica di un mondo senza regole a volte si pensa di poter ricorrere a gruppi piccoli ed opzionali dai quale si può recedere senza conseguenze : occorre analizzarne le implicanze.

Si può fare l'esempio della passeggiata fra amici, di una bocciolina e anche di una religione, più interessante, nei quali casi non c'è obbligatorietà. Tuttavia noterei che anche in questi casi recedere da una passeggiata di amici può pure comportare la perdita degli amici e stesso discorso può essere ripreso per i bocciolini e anche per la religione la cui forza è anche e soprattutto in una sentita fratellanza. Ora siccome noi siamo esseri che si realizzano nella socialità la perdita di rapporti umani può essere molto alienante.

Noterei pure che la società , ogni società (ma la nostra particolarmente) prevede la possibilità di scegliere fra gruppi diversi ma è una scelta che ha le sue conseguenze a volte gravi.

Ad esempio nel campo del lavoro: posso non accettare le sue regole e le sue gerarchie ma poi come faccio a vivere senza guadagnare? E così per la scuola: io posso pure decidere che non accetto le sue regole e le sue gerarchie e non andarci: ma questo significa perdita della cultura, di preparazione, di lavori qualificati. Se penso poi alla famiglia posso sottrarmi alle sue regole restando single, è vero: però rinuncio poi all'amore, al sorriso dei bimbi, invecchierò solo e triste.

Se poi pensiamo al codice della strada con tutti quei divieti asfissianti : posso recedere rinunciando a guidare.

Dallo stato non è permesso recedere, è vero: però in pratica se io vivo appartato da qualche parte, come un naufrago in qualche lembo nascosto, in fondo posso recedere anche dallo stato

Vivere senza gerarchia

Per vivere in prosperità e sicurezza occorre una organizzazione che nel mondo moderno travalica anche i confini nazionali e si irradia nel mondo intero.

In questo momento io uso un pc. L'energia elettrica mi viene chi sa da dove, dove si usa un carburante che viene chi sa quale continente, il luogo del server chi sa dove si

trova: quello che so è che occorre una organizzazione di milioni di uomini per il mio semplice gesto.

Se dopo vado a farmi un caffè, questo è stato prodotto in un altro continente, trasportato, tostato, imbustato, commercializzato, occorre il gas che chi sa da dove. Così avviene anche in campo politico. Ad esempio noi ci troviamo di fronte alla crisi della guerra in Ucraina. C'è chi pensa che la colpa sia tutta di quel pazzo di Putin, chi invece degli imperialisti americani e chi invece della intransigenza ucraina. Più esattamente ognuno combina i tre fattori in vario modo per cui abbiamo una pressochè infinita serie di posizioni.

Ora se restiamo nell'ambito delle discussioni di un forum va bene, ma se passiamo alla azione le cose cambiano. Dobbiamo o meno mandare armi, comprare o meno il gas russo? Non è che ognuno può decidere secondo il suo parere. Non è che quelli che imballano le armi e le trasportano possano ciascuno decidere per conto suo se farlo o meno: occorre una autorità, diciamo pure un responsabile che decide e gli altri eseguono.

Questa è la gerarchia senza la quale nessun compito complesso può essere eseguito

E chiaro che se si tratta di una passeggiata fra amici ognuno può scegliere ma relativamente però: si rischia di rompere il gruppo. Ma se si tratta di un ospedale, una fabbrica, di un esercito le decisioni debbono essere eseguite da tutti i componenti del gruppo, senza eccezione

Tutta la nostra vita dipende da un mondo ordinato e gerarchico non da piccoli gruppi opzionali

Non è nemmeno poi da pensare che nei piccoli gruppi autonomi ci sarebbe meno gerarchia. In realtà c'è più libertà come possibilità di scelta nelle grandi organizzazioni che in quelle piccole, più libertà nel mondo moderno che nelle comunità primitive per ragioni facili a comprendersi

Il controllo che la famiglia esercita sul singolo è imparagonabilmente più forte di quello dello stato.

Conclusione

Così non solo si potrebbe vivere solo una vita misera e precaria e comunque ci sarebbe molto meno libertà che nelle grandi società di oggi

L'idea stessa di libertà nasce nel mondo moderno e civilizzato e prospero

Noi ci realizziamo nella società, e per farlo dobbiamo accettare regole e gerarchie sulle quali essa si regge. Possiamo cercare anche di cambiarle ma non certo di abolirle se vogliamo essere persone, cioè esseri che si realizzano nella società: nella famiglia, nel lavoro, nella cultura, magari nel fare un po' di vacanza

In teoria posso vivere da solo ma in pratica sarebbe vita misera e infelice

¿Jerarquía o igualdad? Buscando el equilibrio

<https://contractworkplaces.com/web/jerarquia-o-igualdad-buscando-el-equilibrio/>

Las organizaciones verticales basadas en la jerarquía, el estatus y el control ya no parecen responder bien a la demanda de mayor agilidad que reclama el mundo actual. Así, han empezado a surgir nuevos modelos de gestión y de organización física del espacio más planos, igualitarios y flexibles, que se adaptan mejor a esta nueva coyuntura. Sin embargo, ¿sabemos realmente qué lugar ocupan las jerarquías en nuestra historia evolutiva y qué importancia tienen en la configuración de nuestra organización social y de nuestras instituciones? Minimizar las jerarquías es posible y tiene sus ventajas: pasar de un modelo basado en el poder y la verticalidad a otro basado en la responsabilidad y la comunicación. Conocer el lugar que ocupa la organización jerárquica en nuestra evolución nos ayudará a encontrar un equilibrio que contenga lo mejor de ambos mundos.

Hoy en día, las organizaciones se enfrentan a nuevos retos. Las estructuras verticales basadas en los preceptos de la jerarquía y el control ya no responden a la realidad actual que demanda mayor agilidad y cambios rápidos.

Frente a este escenario, algunas organizaciones están adoptando estrategias de gestión más horizontales que –al contrario de lo que ocurre en las compañías tradicionales, con una estructura piramidal– puedan responder con más efectividad a la complejidad y la incertidumbre actuales.

La alta exposición de empresas exitosas alejándose del tradicional orden jerárquico (Google, Zappos) ha alimentado el preconceito binario de que las jerarquías son intrínsecamente malas y la igualdad es siempre buena. Pero lo cierto es que tanto una como otra tienen aspectos positivos y negativos. Lo importante, a la hora de pensar en la estrategia de gestión de una organización, será ver qué estructura servirá mejor a los objetivos del negocio y de las personas que la componen.

Y aunque a menudo se piensa que la igualdad es el estado natural del ser humano, nuestra historia evolutiva demuestra que la paridad no ha sido la norma. Existe evidencia que sugiere que, si bien parece agradable pensar en un contexto donde podamos estar libres de las diferencias de estatus, es muy difícil lograr ese tipo de utopía.

Las jerarquías son funcionales

Los seres humanos somos intrínsecamente jerárquicos. De hecho, las jerarquías – entendidas como las diferencias de poder y de estatus dentro de los miembros de un grupo– se pueden encontrar en prácticamente todas las comunidades humanas como

una consecuencia natural de la organización familiar en la que los adultos tienen la responsabilidad de criar y enseñar a los hijos en el marco de una relación claramente asimétrica.

La investigación sobre especies sociales muestra que las jerarquías son importantes para el funcionamiento grupal y confirman que los seres humanos también tenemos una tendencia a pensar y actuar jerárquicamente que nos acompaña desde los comienzos de la civilización.

Hace unos 10.000 años, cuando la agricultura comenzó a reemplazar a la caza y la recolección, las pequeñas bandas en las que todos habían sido más o menos iguales comenzaron a dividirse en clases y surgieron líderes claros. El desarrollo urbano y la explosión demográfica provocaron la diferenciación social basada en la especialización de las labores estableciendo una jerarquía de roles y de estatus en el seno de la comunidad. Esto muestra que el objetivo de las jerarquías consiste en organizar los grupos sociales para asignar recursos limitados y definir roles. Las jerarquías sociales son muy penetrantes en las culturas humanas y parecen surgir como una tendencia natural adaptativa para beneficiar al grupo como un todo.

- **¿Jerarquía o igualdad?**

Con su enfoque en la colaboración, la transparencia y la responsabilidad, es fácil valorar el atractivo que generan los sistemas de gestión planos, especialmente en un entorno corporativo donde la inteligencia y el liderazgo emocional están ganando terreno frente a las estructuras más jerárquicas. Sin embargo, no existe verdadero consenso sobre la eficacia de ambas prácticas.

Por un lado, existen investigaciones que sugieren que deshacerse de las referencias jerárquicas puede resultar negativo ya que las personas prefieren las organizaciones con jerarquía estructurada. Según estos estudios, los encuestados que describían sus propios lugares de trabajo como más jerárquicos tenían más seguridad sobre su propio rol y fueron más positivos que aquellos que trabajaban en ambientes menos jerárquicos. Pero, por otro lado, otros estudios sugieren que la cooperación es más difícil cuando existe una estructura jerárquica subyacente que entorpece la comunicación.

Para arrojar un poco de luz sobre el tema, un artículo de la Universidad de Berkeley que analiza el vasto corpus de información que existe sobre los beneficios y desventajas de las organizaciones jerárquicas frente a las planas, sostiene que los efectos de las jerarquías verticales son muy variados; algunas veces ayudan a las organizaciones a tener éxito y otras conducen al fracaso. Los hallazgos muestran que ambos modelos tienen diferentes resultados dependiendo de una serie de factores: el tipo de tarea, la capacidad del grupo para seleccionar a los líderes correctos, su efecto sobre la motivación de los miembros y los efectos sobre la coordinación del trabajo.

Para ciertos tipos de tareas simples, predecibles y rutinarias, un modelo más jerárquico conducido por un líder talentoso y capaz para tomar decisiones podría funcionar mejor. Por otro lado, las tareas más complejas, difíciles y ambiguas se beneficiarían de una estructura más plana con mayor participación de sus miembros en la toma de decisiones.

La Holocracia es un ejemplo de sistema de gestión en el que la autoridad y la toma de decisiones se distribuyen de forma horizontal en lugar de ser establecidas por una jerarquía de gestión. Estas características brindan a las empresas la posibilidad de evolucionar desde adentro para adaptarse a las cambiantes condiciones de los mercados. Zappos, compañía norteamericana que comercializa zapatos *on line*, es pionera en aplicar este modelo. Otras que han optado por las estructuras planas han sido Morning Star (procesa alrededor del 25% de los tomates que se venden en los Estados Unidos) y Valve (desarrolladora de videojuegos). Lejos de ser anárquica, en este tipo de organización la responsabilidad del liderazgo pertenece a los roles, no a los individuos. Sin embargo, la firma de transporte Shift abandonó la Holocracia antes del año ya que el sistema obligaba a mantener demasiadas reuniones y el proceso de toma de decisiones era ambiguo y carente de efectividad.

Una investigación que se llevó a cabo sobre organizaciones de distintas industrias que se gestionan con sistemas más jerárquicos, encontró que las jerarquías ayudan a los grupos a generar, identificar y seleccionar nuevas ideas, y a que las personas sean más innovadoras aun teniendo limitaciones claras. Los autores proporcionan tres recomendaciones para los líderes que buscan aprovechar el poder de la jerarquía y evitar sus trampas: tener una cadena de mando clara, crear una cultura basada en el desempeño y apoyar los objetivos del grupo en lugar de promover los propios intereses. De esta manera, se ayuda a los equipos a ser más innovadores y se fomenta el aprendizaje.

Conclusiones

De todo lo expuesto surge que, si bien es cierto que la eliminación de títulos y la asignación igualitaria del espacio en el ambiente de trabajo y otros símbolos de estatus promueven la igualdad y mejoran la comunicación, el compromiso y la responsabilidad, es importante que esa paridad cuente con un marco de referencia estructurado. Las organizaciones más exitosas son aquellas que logran un equilibrio entre jerarquía e igualdad para conseguir lo mejor de ambos mundos.