

2. LOS PROBLEMAS DE LAS SOCIEDADES JERÁRQUICAS

2.1 Características de las sociedades jerárquicas. Los ciclos de refuerzo.

Si vemos lo que tienen de común los sistemas mencionados y otros sistemas históricos vemos que hay cinco características relacionadas:

a) Son sistemas jerárquicos, es decir entre sus miembros se establecen **diferencias cuantitativas** muy grandes en dos aspectos: **poder y riqueza**, mientras las diferencias entre los individuos son mucho menores cuantitativamente y tienen una enorme **diversidad cualitativa**. La distinción en entre esos tipos de desigualdad se encuentra ya en J.J. Rousseau [1755].

b) Predomina una avanzada **división del trabajo**. En particular entre actividades intelectuales de dirección y coordinación del trabajo, altamente calificadas, y tareas de realización manual, generalmente rutinarias, por lo general robotizables o cuyo personal es fácilmente sustituible. El reparto del valor producido en la actividad social se reparte muy desigualmente (en apropiación o uso) en favor de las primeras. Marx [1845] ha llamado especialmente la atención sobre este punto.

c) Hay una gran **diferencia de información** entre los miembros de la sociedad debido a diferencias en ambiente familiar, la riqueza, la escolaridad y la posición en el aparato productivo.

d) Las relaciones entre los individuos y las creaciones de la cultura, la ciencia y la técnica, que podrían ser directas se hacen a través de **intermediarios** especialistas (comerciantes, gerentes, profesores, clérigos, políticos, médicos, abogados, funcionarios) que acumulan cierto tipo de información y conocimientos monopolizando el acceso a los mismos, lo cual les da privilegios.

e) Lo anterior lleva a **conflictos y tensiones** permanentes entre individuos y grupos de la sociedad. Los grupos dominantes se organizan en el estado que desarrolla un **aparato estatal represivo** especializado (leyes, policía, ejército) que a su vez entra a competir por el poder. El estado mediante la apropiación de una parte del producto social financia estos aparatos y distribuye otra parte de este producto mediante servicios y dádivas para aliviar las tensiones.

Véase que la división del trabajo, basada a veces en pequeñas diferencias individuales, refuerza, a través de la desigualdad de información las desigualdades de riqueza y poder que a su vez aumentan las de información. Estas desigualdades se mantienen mediante un aparato de represión, lo cual origina conflictos y revoluciones. Las revoluciones, tanto si triunfan como si son reprimidas, como no eliminan las raíces de la jerarquía basadas en las desigualdades llevan, a lo más, a sustituir una jerarquía por otra dando lugar al círculo vicioso de represión y revolución.

Un esquema de las interacciones se muestra en la figura 1. Las flechas indican que un factor produce o refuerza al otro.

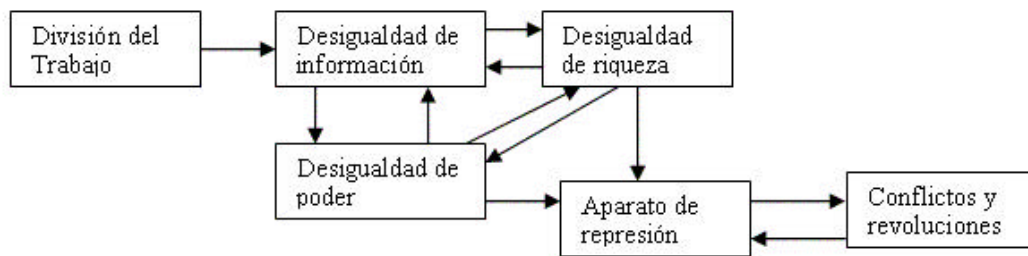


Figura 1. Interacciones entre los elementos de la sociedad jerárquica

Como se ve, la sociedad jerárquica se consolida por ciclos de cadenas causales cerradas en que ciertas características se refuerzan unas a otras. Esto hace que aún pequeñas desigualdades crezcan hasta originar conflictos. Según esto parece que la desigualdad es inevitable. El proceso ha sido llamado por algunos sistemistas “principio de Mateo” en alusión al famoso pasaje del Evangelio (San Mateo 25-29). Es claro que como todo proceso creciente llega a intensidades intolerables (en este caso del aparato de represión) que se solucionan por un conflicto revolucionario destructivo y se presenta un proceso cíclico. Aparte de la consideración general abstracta de que un límite cuando es reconocido racionalmente como límite está potencialmente superado (Hegel [1812]) se ve, en este caso, que en el esquema se ha hecho abstracción de que la memoria social se acumula en los ciclos sucesivos y la desigualdad de información y conocimiento es cada vez más difícil de mantener. Volveremos sobre esto al discutir la sociedad flexible.

2.1.2 El conflicto social y el dilema de la colaboración

El conflicto social causa efectos destructivos, sobre todo en aquellas situaciones en las que el que no colabora, y con ello tiende a explotar o engañar al otro, obtiene ventajas con su no colaboración, pero si ambos toman tal actitud de no colaboración ambos pierden.

En su forma más general y en el lenguaje de Teoría de Juegos, el dilema social se expresa en el **dilema de la colaboración o dilema del prisionero**, así llamado por el primer ejemplo en que se expresó su descubrimiento: dos presos son detenidos por un delito compartido. La policía no tiene más posibilidad de pruebas que lo que puedan confesar. Los separan e interrogan. Cada uno puede guardar silencio o acusar al otro revelando parte de la verdad y salvarse. Si ninguno confiesa quedan con una pena menor, por porte ilícito de armas. Cada uno puede pensar que el otro puede acusarlo y si él no lo acusa cargar con toda la pena. Terminan acusándose ambos y revelando entre ambos toda la verdad, con lo cual ambos son condenados. La esperanza de que el otro "colabore" con su silencio y de obtener ventaja traicionándole los pierde a los dos. En teoría de juegos este dilema se expresa por la matriz de ganancias y pérdidas (o matriz de pagos) mostrada en la Figura 2. En cada celda del cuadro se indica en la parte superior, el pago que recibe el jugador B y en la inferior el pago que recibe el jugador A: A y B conocen la matriz de pagos y toman una decisión sin que cada uno sepa cual es la de otro. Una vez tomadas se hacen los pagos a cada jugador según la matriz, es decir: Si A y B decidieron colaborar, ambos ganan 3 y si no colaboran, ambos pierden 5. Si uno no colabora gana 5 y el otro, que sí colaboró, pierde 4. La solución óptima es colaborar ambos (ganan 3 cada uno) , pero la desconfianza y el deseo de ganar más a costa del otro (ganar 5 aun provocando que el otro pierda 4) los lleva a no colaborar, pero como ambos lo hacen ambos pierden 5. En la matriz siguiente se muestran estas relaciones donde las pérdidas se indican con signo menos.

| | | | |
|---|-------------|----------|-------------|
| | | B | |
| | | colabora | no colabora |
| A | colabora | +3 +3 | +5 -4 |
| | no colabora | -4 +5 | -5 -5 |

Figura 2. Dilema de la colaboración

Es un caso de Teoría de Juegos en que el óptimo es obvio pero no se realiza en la práctica por la desconfianza entre los jugadores. Ver, por ejemplo R.Axelrod [1981], M. Shubik [1964].

Los ejemplos sociales y políticos de esta situación son numerosos. Piénsese en dos industrias que toman agua de un lago al cual vierten residuos y tienen la opción de gastar algo purificando sus efluentes contaminantes o ahorrar ese gasto no haciéndolo. Por ahorrar costos en la competencia con el otro, ambos terminan teniendo que usar agua contaminada, lo cual perjudica a ambos. O el caso de dos países vecinos que pueden gastar en una carrera armamentista o ahorrar no armándose. El que se arma tiene posibilidad de imponerse sobre el que no se arma, visto lo cual ambos se arman aumentando el gasto y la inseguridad. O una vecindad aislada que podría ahorrarse en llaves y candados si todos se tuvieran confianza. O en un semáforo en el cual el que pasa en rojo gana tiempo respecto al que respeta las señales.

La idea es que hay muchas situaciones en las cuales **el que no colabora gana más, debido a lo cual nadie colabora y todos pierden**. Es claro que si el “juego” se realiza **una sola** vez hay racionalidad en hacer trampa (no colaborar) pues si el otro colabora el tramposo gana. Pero si el juego se repite un número de veces no definido no hay una estrategia óptima clara pues se puede caer en la solución peor para ambos. Como estas situaciones ocurren normalmente en forma repetitiva en comunidades de personas que se tratan continuamente, este último es el caso que interesa. Axelrod ha realizado extensivos experimentos y concursos en que los concursantes presentaban (en forma de algoritmos de computador) diferentes tácticas de jugar. Los juegos entre las diferentes tácticas de cómo enfrentarse se repetían en el computador un número grande

de veces y se veía cual táctica ganaba, o llegaba primero a la colaboración entre los rivales. Se llegó a un importante resultado. Una de las tácticas más exitosas (propuesta por el veterano en el tema Anatol Rapoport) ha sido la siguiente: “en la primera jugada colabore, en las sucesivas repita lo último que hizo el otro jugador”. Parece la que combina mejor la oferta de confianza con la indicación de no dejarse explotar. Si en un momento el contrincante decide colaborar con esta táctica se puede restaurar inmediatamente la colaboración. La táctica ha sido extensamente investigada por Axelrod logrando éxito aún en casos de introducir un pequeño número de colaboradores en una gran población de no colaboradores.

La humanidad ha intentado solucionar estos problemas con la religión (el que no colabora es castigado en el otro mundo o en reencarnaciones futuras o en un juicio final), la ética (el que no colabora es condenado socialmente) o la represión (el que no colabora es castigado). Pero estos métodos, si bien han creado importantes instituciones de convivencia, no han resuelto el problema en general y las instituciones creadas pasan a menudo a jugar un juego semejante. Por ejemplo, yo predico la ética y la colaboración para obtener una gran ventaja al proceder no éticamente yo sólo, o fabrico un aparato represivo para obligar a colaborar y lo uso para mi ventaja. Ver M.Crozier y E.Friedberg [1980] autores que basan en este dilema la creación de las organizaciones sociales. En realidad vemos que un gran número de instituciones, reglas y leyes son creadas como maneras particulares de resolver este dilema que era por supuesto conocido antes de su formulación matemática. Ya está en Chiang Zu y en Kant con su idea de que el comportamiento moral es el que puede extenderse a todos sin producir daño general.

Por otra parte, muchas veces las personas no se dan cuenta de que están jugando este juego. Esta simple pero esencial observación (M. Sananes [2003]) lleva a la idea de que es importante que la gente conozca el dilema y esté siempre alerta de no entrar inconscientemente en el juego. Enseguida hablaremos de este “conflicto por error”.

Una solución racional posible al dilema es despertar la conciencia de **que la ventaja de quien no colabora es de corto plazo y difícil de mantener si se repite el juego**. La reacción del oponente elimina rápidamente su ganancia y con ella la de ambos. La propia existencia de una **comunidad** donde las relaciones suelen repetirse es una institución para evitar las consecuencias perjudiciales del juego. Es importante que **la información y la educación hagan ver este hecho**. La colaboración se basaría entonces en la propia conveniencia y no en un

artefacto externo como la religión, la ética o la represión, cuya efectividad parece agotada. O, si se quiere decir así, la ética consistiría en pensar **en los demás**, no en el sentido sentimental, sino en que la reacción puede perjudicarme y en **el futuro** en el cual puedo, debido a mi actuación, ser perjudicado yo o mis descendientes o supervivientes que aprecio.

En este sentido **la solución del dilema se conecta con la información y la educación**. Si la gente pudiera ver cada vez más las consecuencias de sus actos en el tiempo y en el espacio y ampliar los horizontes que va a tener en cuenta cuando actúa, muchos casos del dilema podrían resolverse. Hay muchos detalles a estudiar para un comportamiento social basado en este principio. Por ejemplo, el que estafa un poco a muchos puede esperar no ser objeto de reacción punitiva de estos, o el que vaga continuamente de una comunidad a otra puede estafar sin sufrir las consecuencias. La solución es la comunicación de los afectados.

En el fondo la táctica estudiada por Axelrod indica el camino. Si el “bien intencionado” colaborara siempre a pesar de éxito de su contrincante abusador (la táctica de Cristo de “ofrecer la otra mejilla al que nos abofetea”) no sólo podría ser fatal para la víctima, sino que no enseña nada a su contrincante sobre la naturaleza del problema, el victimario sólo comprueba continuamente su ventaja hasta que tropieza con alguien que le cae a golpes. Al ofrecer primero la colaboración, pero luego no dejarse engañar, la táctica de Rapoport no sólo evita el éxito continuo del no colaborador, sino que le indica la solución. Esto, claro está, en las condiciones de incomunicación artificiales del juego en que los contrincantes sólo pueden comunicarse a través de sus decisiones. En la práctica social la retaliación de “proceder como el otro” que podría llevar a una sucesión indefinida de no colaboraciones, puede ser mejorada por la comunicación verbal entre los jugadores. Esto lo he comprobado personalmente en un ejercicio de dinámica de grupos que plantea un juego de este tipo.

Por supuesto, el dilema de la colaboración, a pesar de su profundidad trata sólo de un conflicto de dos actores en un solo asunto. La realidad presenta muchos actores, una gran variedad de conflictos y la posibilidad de errores que atentan contra la colaboración. Axelrod y otros han intentado ampliar el alcance de esta teoría del conflicto y la colaboración (ver Axelrod [1997]). Para ello la simple simulación de enfrentamientos entre tácticas es un método muy pobre pues depende de las tácticas que uno o varios investigadores imaginan. El procedimiento no inventa

nuevas tácticas. Axelrod acudió a los “algoritmos genéticos”, inventados por Holland [1975], un método de inteligencia artificial que sirve para crear y optimizar estructuras. (ver, por ejemplo Golberg [1989] o M.Mitchell [1998]). Las estructuras (en nuestro caso las reglas de las tácticas) se representan por su descripción y se puede expresar cada una, como cualquier texto, con hileras de ceros y unos. Una hilera se considera “un cromosoma” y se genera una población de cientos de estas hileras. La primera se puede generar al azar. Se programan las formas de traducir estas hileras a reglas para enfrentar a los rivales en el juego. Es decir, en el lenguaje de la genética, **cada cromosoma se expresa en un jugador**. Las reglas tienen en cuenta anteriores tácticas de colaboración o no colaboración del jugador y del rival. El “jugador” así creado se enfrenta en la computación jugando varias veces con otros jugadores que se suponen de alto rendimiento (Axelrod tomó los mejores de sus experimentos anteriores) y se registra su rendimiento que mide el éxito en esos enfrentamientos. Así se procede con la población de todos los cromosomas, con lo cual cada uno de estos queda asociado a su medida de éxito. Luego se procede a crear con esta generación de cromosomas la generación siguiente simulando los procesos de la genética de seres vivos. Esto se hace apareando pares de cromosomas simulando entrecruzamientos (intercambio de pedazos de cromosoma) y mutaciones (cambio de algunos unos en ceros o ceros en unos) en forma aleatoria, tal como ocurre en la generación de los seres vivos. Pero la elección de cuales se aparean se hace de forma **selectiva**, haciendo que los de más éxito tengan mayor probabilidad de aparearse. Con la nueva generación de cromosomas así cambiada se repite el proceso de enfrentamientos. Pero ahora los jugadores se han transformado. Se ve que, con sucesivas generaciones y selecciones la población se enriquece en los de mejor táctica. Se pueden así descubrir nuevas tácticas y ver sus relativos éxitos. Axelrod comprobó que, en efecto la táctica de Rapoport (colaborar primero y luego imitar) o tácticas muy parecidas son las mejores cuando no hay errores (es decir el jugador usa la táctica correspondiente a su cromosoma). Luego simuló “errores”: en unos pocos casos, cuando su táctica le indicaba colaborar, no colaboraba o recíprocamente. En estos casos la táctica de Rapoport podía recaer en una no colaboración prolongada pues el error era interpretado como traición y se caía en no colaboraciones. Fue mejor la táctica de “R. generosa” que de después de varias no colaboraciones ensayaba espontáneamente una colaboración o la táctica “R. con perdón” que perdonaba colaborando, después de muchas colaboraciones una defección no colaborativa del contrincante suponiendo un error o la “R. con contricción” que

después de colaboraciones mutuas el que no colaboraba y era castigado con una no colaboración volvía a colaborar aceptando ese castigo.

En los casos reales en que el que no colabora tiene un éxito definitivo, suprimiendo o anulando definitivamente a su adversario hay que tener en cuenta todavía la observación de Toynbee [1955] de que el que basa su ventaja en aplastar a su adversario, queda marcado por esa exitosa experiencia social, lo cual lleva al exitoso a una percepción errónea de como proceder en su relación con otros y a aplicar continuamente, guiado por el “éxito” obtenido, un comportamiento violento. Con ello termina por ser destruido por una coalición de sus enemigos. Cita como ejemplos el militarismo Asirio, la esclavización de los Mesenios por los Espartanos y el militarismo nazi, al cual podemos agregar el imperialismo japonés (3.12). Hemos mencionado antes la “marca” que dejó en Estados Unidos el trato violento con los indios, lo cual se ha repetido en Argentina en el siglo XIX y otros países latinoamericanos. Los americanos anglosajones tenían según Toynbee (vol. I) su “entrenamiento” exitoso en la brutalidad de los ingleses en su trato con los escoceses e irlandeses. Los argentinos heredaron el suyo de los españoles, de su brutalidad antisemita y sus largas guerras con el Islam, y lo entrenaron en la centralización forzada del país en las guerras federales y en la exterminación de los indígenas, quedando con una vena de solución violenta de los conflictos, difícil de superar. Así puede retrocederse en la historia hasta el comienzo de las civilizaciones. Esto sin contar la violencia contra sí mismo del que ha exterminado a otro que lo lleva a mutilar por su militarismo su propia libertad de expresión y comprensión del mundo. Observa Toynbee por ejemplo, la eliminación, en una etapa temprana, del promisorio arte espartano.

En el mundo actual en que el conocimiento de los hechos ha avanzado pero prosigue la desigualdad el dilema se presenta en una variedad de formas. Para nombrar las dos más evidentes: pobreza y deterioro del ambiente. La pobreza generará cada vez situaciones más conflictivas pero los países desarrollados y más aún los grupos privilegiados dentro de estos países no se deciden a cambiar la economía de despilfarro por una que podría equilibrar mejor el ingreso en el mundo. Tampoco quieren ceder ni un ápice para buscar el rediseño urgente de la economía para evitar el desastre ecológico que nos arruinará a todos. Piénsese, por ejemplo, en que no se cede en el uso del petróleo para el transporte en su forma actual. De la producción mundial de 72 millones de barriles diarios, EEUU consume 25. Si China, que ya se ha embarcado en la producción masiva de automóviles consumiera a la misma tasa de EEUU,

necesitaría unos 130 millones diarios, poco menos del doble de la producción mundial. Esto es imposible y, aún antes de que ocurriera, el efecto ecológico de extender ese modelo sería fatal para la vida en el planeta.

Aquí se ve que lo más grave de las sociedades jerárquicas es que su voluntad de mantener la jerarquía (o de sustituir una jerarquía por otra) hace muy difícil llegar a soluciones racionales que permitan la subsistencia de la humanidad

2.2 La evidencia antropológica e histórica

2.2.1 Los sistemas sociales de convivencia y la evolución de jerarquía

El gran aporte de la Antropología Cultural ha sido mostrarnos que la naturaleza humana es compatible con una gran diversidad de sistemas sociales. Ha mostrado también que muchos de los sistemas son de una gran estabilidad aunque no satisfagan en muchos aspectos a todos los miembros de la sociedad. El conflicto, abierto o latente, parece ser un proceso existente en casi todas las sociedades. Pero si bien hay conflictos que se solucionan por acuerdo y redundan en un mayor bienestar y capacidad de subsistencia, la mayoría son altamente destructivos y recurrentes produciendo ruina, destrucción de seres humanos y recursos materiales y tensiones de resentimientos duraderas entre los afectados. Por eso muchos sistemas sociales se han formado para restringir el conflicto o por lo menos mitigar algunos tipos de conflicto.

El problema esencial del ser humano es que sólo puede **subsistir en comunidad** social trabajando con los demás, pero, tal vez por su origen socio-biológico, hay muchas **dificultades para la colaboración**. El ser humano es por ello **ambiguo**: racional y emocional, egoísta y altruista, sólo interesado en su familia o “genes” (ver Dawkins [1979]) o capaz de preocuparse por el grupo más amplio con el que realiza la producción, es colaborador y competitivo, colectivista e individualista, agresivo y compasivo, activo y perezoso, mandón y deseoso de obedecer a un jefe, interesado en pertenecer a un grupo y disidente, obediente y rebelde, amante de la seguridad y del riesgo, cortoplacista y previsor, rutinario y amante de la novedad y muchas otras tendencias contradictorias. La riqueza y variedad de su comportamiento expresa esta ambigüedad que le permite adaptarse a muchas circunstancias cambiantes. Un sistema social logra la cohesión **estimulando unas tendencias y reprimiendo otras**. Para estas puede ofrecer compensaciones y sublimaciones. Está prohibido arriesgarse conduciendo a exceso de velocidad, pero se permite y se valora el montañismo, el paracaidismo y otros riesgos que no

amenazan a los demás. Nótese que esta tesis sirve para caracterizar que **es** un sistema social pero no indica como se forma y como evoluciona ante incitaciones internas y externas.

Este doble juego de represión y estimulación parece ser inevitable y en alguna forma existirá siempre en toda organización social. El problema es que **tiende a cristalizar en instituciones controladas por individuos especializados** que llegan a ser más importantes y con más poder y riqueza que los demás. Desde las sociedades recolectoras no jerárquicas, como los !Kung del desierto de Kalahari (Ver L.Schneider and A. Silverman[1997]) que no tienen jefes y el control social lo ejerce toda la comunidad, pasamos a sociedades con los “personajes importantes” y los shamanes de las sociedades recolectoras cultivadoras así como a los “jefes consejeros” de los Yanomami, prestigiosos pero sin poder coercitivo (Lizot J.[1988])) y los “tonowi” o distribuidores de su riqueza acumulada de los Kapuaku de Indonesia en nueva Guinea (C.P Kottak [1996]). Luego, con más rango de poder, tenemos los jefes tribales de las sociedades agrícolas desarrolladas donde cuentan menos los méritos individuales y comienza a ser importante el peso de las familias y clanes que monopolizan ciertas funciones (C.P.Kottak [1996]). Los jefes pueden administrar justicia compulsiva y, en muchos casos formar grupos armados para coerción y para defensa contra ataques externos, pero luego los pueden utilizar para consolidar su poder en **amplitud y duración**. Veremos al hablar de África un amplio repertorio de estos tipos de sociedades. Ver 3.18.

Llegamos por fin a las civilizaciones urbanas con el rey, el aparato estatal, impuestos, ejército, policía, cárceles, templos, sacerdotes y escuelas, como en Mesopotamia (S.N. Krammer [1962]), Egipto(Wilson [1957]) el Imperio Incaico (J.Murra [1978]) y el Imperio Chino (H.Franke y Trauzettel [1973] y M.Loewe [1966]). Estas últimas según los esquemas de O. Spengler [1917], A.Toynbee [1958] y Quigley [1961] evolucionan desde aldeas y ciudades-estado a naciones que luchan y por fin a imperios altamente jerarquizados que son destruidos por sus conflictos internos y ataques de las bandas guerreras externas (que a veces los imperios han contribuido a formar con su agresión) y sucedidos por una proliferación de estados sucesores que pueden dar origen a una nueva civilización. Toynbee distingue 21 civilizaciones (ver anexo 1) de las cuales, según Huntington [1996] subsisten 9: Occidental Cristiana, Latinoamericana, Cristiana Ortodoxa, Islámica, Africana del Sur (animista y cristiana), Indica, Japonesa, China y Budista, que forman los grandes bloques culturales del mundo actual. Ver 5.4.3.

2.2.2 La división del trabajo.

A estas diferenciaciones, causadas por diferencias individuales y necesidad de orden, se une la diferenciación causada por la división del trabajo. La necesidad de trabajar en común que aparece desde el comienzo de la evolución humana presenta muy poca división del trabajo. La primera está ligada al sexo, pero como los demuestran algunas sociedades de cazadores y recolectores actuales (los mencionados !Kung), esto no implica mucha diferencia de poder y consideración social. Al complicarse la producción, con el cultivo y la cría de animales se hacen evidentes las diferencias en habilidad, dedicación e influencias casuales y aparece la especialización y el intercambio dentro y fuera del grupo. Para algunos trabajos, por ejemplo construcción de casas y canoas, pueden intervenir varios individuos y puede aparecer un coordinador de las tareas. La división del trabajo aumenta la eficiencia y el poder de las comunidades que la adoptan, pero presentan el problema insoluble del reparto del producto. Es posible que el coordinador, cuya habilidad es menos frecuente y domina todo el proceso de producción, se apodere de una participación privilegiada. Veremos en 3.1.13 al discutir la formación del capitalismo como el comerciante se apodera de lo producido por un trabajo colectivo. El dominio del coordinador puede haber sido otra fuente de jerarquía. La división del trabajo aumenta las diferencias. Adam Smith [1776] que tanto admira la división del trabajo, llama la atención sobre este punto “La diferencia de talentos naturales en hombres diferentes es, en realidad, mucha menos de la que notamos; y el genio muy diferente que parece distinguir a los hombres de diferentes profesiones cuando llegan a la madurez, es, en muchas ocasiones tanto la causa como el efecto de la división del trabajo. La diferencia entre los caracteres más distintos, entre un filósofo y un cargador de bultos, parece surgir no tanto de la naturaleza como del hábito, costumbre y educación”.

Hay dos procesos que parecen permitir el desarrollo de la jerarquía a partir de la división del trabajo. Uno es el aumento de información del coordinador del trabajo, que hace difícil que puedan prescindir de él o reemplazarlo. El segundo surge al aparecer la guerra, causada por el dominio de los territorios y por la captura de mujeres, donde los más hábiles y valientes eran más obedecidos como jefes. El ejército se transformará, en las civilizaciones urbanas, en el modelo de estructura jerárquica autoritaria, pues la obediencia ciega al superior es una necesidad absoluta de la operación militar. Ver C.Domingo [1978]. Otro aspecto de la división

del trabajo y la coordinación es que el trabajador ya no es el dueño de su trabajo. Necesita para realizarlo de una persona que integre su trabajo con el de los otros.

Otras especializaciones, desde la brujería de los shamanes hasta la medicina actual, aíslan a los miembros de la sociedad de lo que podría ser accesible a muchos. Es decir, se introducen **intermediarios** que aumentan su poder consolidando el aislamiento entre los productores y los usuarios.