

## **ESCUELA ESTRUCTURALISTA DE MAX WEBER.**

Características generales de la escuela estructuralista.

Esta corriente aparece a fines de los años cincuenta y está integrada por un grupo de psicólogos y sociólogos que se dedican a estudiar el comportamiento humano. La corriente estructuralista pretende equilibrar los recursos de la empresa, prestando atención tanto a su estructura como al recurso humano, abordando aspectos tales como la correspondencia entre la organización formal e informal, entre los objetivos de la organización y los objetivos personales y entre los estímulos materiales y sociales. Tiene como objetivo principal estudiar los problemas de las empresas y sus causas prestando especial atención a los aspectos de autoridad y comunicación. Considera que hay cuatro elementos comunes a todas las empresas: autoridad, comunicación, estructura de comportamiento, estructura de formalización.

Uno de sus más importantes investigadores fue Max Weber, como así también lo fueron Mayntz, Barnard, Etzioni

### **Introducción y objetivos de la organización.**

Referencias Biográficas de Max Weber Ertfurt.

1864 - Munich, 1920.

Sociólogo y economista alemán.

Fue el más importante estudioso de la estructura y principios de la burocracia. Iniciador y exponente de la escuela estructuralista. Notable su actividad en la política. Sus obras más importantes fueron:

"Economía y sociedad" obra publicada tras su muerte que recoge lo principal de su pensamiento.

"Ética protestante y espíritu del capitalismo" en esta última sostiene que la aparición y el desarrollo del capitalismo en los países del centro y norte de Europa responde a la ética calvinista, con ello se opuso a las tesis marxistas.

"Sobre la objetividad de los conocimientos sociológicos y sociopolíticos" donde propuso una metodología para estudiarlos fenómenos sociales.

A continuación haremos hincapié en los aportes que Weber proporcionó a la administración y a la escuela estructuralista, centrando sus estudios en la racionalización; la democracia; el comportamiento; la autoridad, de la cual distingue tres tipos fundamentales: la tradicional, la racional - legal y la carismática; y la burocracia de la que realiza un modelo burocrático. Este último presenta aspectos tanto positivos, los que fueron acentuados por Weber y por sus defensores, como también aspectos negativos referentes a la opinión pública. Weber analizó profundamente a las organizaciones desde puntos de vista diferentes.

Sus aportes a la administración fueron muy importantes, pero fueron reconocidos 20 años después. Comportamiento; la autoridad, de la cual distingue tres tipos fundamentales: la tradicional, la racional - legal y la carismática; la burocracia, de la cual surge el modelo burocrático. Este presenta aspectos tanto positivos, los que fueron acentuados por Weber y por sus defensores, como así también aspectos negativos referentes a la opinión pública.

## **Tipología de las organizaciones.**

Max Weber adentró su análisis en aquellas áreas de interés en que la economía y la sociología se relacionaban para así poder interpretarlas motivaciones de la conducta. Centró su atención en el poder y la legitimación de la autoridad. Se fundamenta en un concepto de autoridad legítima, a diferencia del concepto clásico de autoridad de origen divino. Considera que es una herramienta para imponer la voluntad de una persona sobre el comportamiento de otras y que hay quienes pueden ejercerla y quienes no.

Weber distingue tres tipos fundamentales autoridad:

Autoridad tradicional: aquí considera que la aceptación de la autoridad se basa en que siempre se ha procedido de esa forma, la habitualidad de los usos y costumbres le confiere legitimidad.

Se centra en el:

1. principio de la costumbre y suele reflejarse en instituciones políticas con cargos hereditarios. Quienes ostentan la autoridad están legitimados por la fuerza de la costumbre y gozan desde un tiempo inmemorial de un status especial, los cambios solo pueden producirse si una porción determinada de la población lo desea.

2. Autoridad carismática: La aceptación de la autoridad proviene de la influencia personal del superior. Se basa en las condiciones personales de quien ejerce la autoridad. Esta es la propia del líder: el jefe es reconocido como tal por sus cualidades personales excepcionales, tales como el heroísmo, la santidad, el genio. Suele ser residual, Weber indicó que la autoridad carismática, con el tiempo, tiende a convertirse en autoridad tradicional. El Vaticano, el papa, los cardenales y los obispos son ejemplos de carisma rutinario de la sucesión apostólica.

3. Autoridad legal- racional: Los individuos aceptan la autoridad por que creen racionalmente en la legitimidad de las normas que conceden el ejercicio del poder. Esas normas regulan el derecho de los individuos que son sujetos activos de la autoridad a ejercer ésta (autoridad) en el contexto de aquéllas (normas) Está basada en el derecho positivo, en el principio de legalidad.

Los tres tipos de autoridad se dan, con mayor o menor fuerza, en todas las sociedades políticas. Hasta los regímenes más puramente carismáticos buscan la apariencia de la legalidad, y en un gran número de los que basan legitimidad principalmente en el orden legal-racional hay importantes elementos tradicionales.

Autoridad carismática: presencia de factores socio psicológicos

## **Relaciones sociales dentro de la organización.**

El modelo de Weber es absolutamente formal y rígido. La autoridad está determinada por los puestos y no por las personas y todas las relaciones que fija entre las personas son las formales, olvidándose del individuo y de sus comportamientos. Así Weber transformó el concepto clásico de autoridad en uno de tipo legal, con el transcurso del tiempo estas reglas terminan formalizándose en normas legales que habrían de determinar la base a la convivencia social, política económica... Estas autoridades son las que conforman la estructura de las organizaciones.

Weber fue el primer sociólogo que estudió las organizaciones de acuerdo a modelos

ideales de comportamiento y desarrolló un modelo burocrático, el cual consideraba aplicable a las sociedades capitalistas como así también a las de tipo socialista.

Considera a la burocracia como el único medio para maximizar la eficiencia, el rendimiento de cualquier orden de organizaciones. Weber destaca en la burocracia varios rasgos o características:

1. Máxima división del trabajo: toda organización para lograr sus objetivos debe descomponer el trabajo total en operaciones.

"Como un organismo, empresa, entidad, institución.

"Como la función de distribuir el trabajo dando autoridades formales. Las funciones están asignadas y cada funcionario sabe de antemano cuáles debe cumplir.

2. Jerarquía de autoridad: las organizaciones deben estructurarse bajo una jerarquía de autoridad, se usa fundamentalmente como evaluación de los resultados planeados. Se funda en la certeza del conocimiento de los superiores y los subordinados de la escala jerárquica, ya predeterminada.

3. Es un esquema operativo formal donde cada puesto de la organización está ocupado por funcionarios que se denominan agentes.

4. La autoridad de los funcionarios está dada por la legalidad de sus cargos específicos.

5. Determinación de reglas: que destinan la responsabilidad y la labor, la cual debe estar regida por reglas abstractas que emanen la dirección general para lograr la uniformidad y coordinación de la ejecución de toda organización. Las normas de conducta son predecibles ya que las pautas de comportamiento se hayan predeterminadas. El desempeño del cargo por parte de los funcionarios se realiza según normas generales, susceptibles de aprendizaje, más o menos fijas y más o menos completas.

6. Administración imparcial: el dirigente ideal debe administrar sin apasionamiento sin afección ni entusiasmo.

7. Seguridad en el trabajo y calificación técnica: el empleo en las organizaciones debe ser una carrera para que los miembros se desarrollen y asciendan por méritos y antigüedad en el puesto y no por recomendaciones. Los funcionarios deben ser empleados a sueldo y no debe existir affectio societatis.

8. Evitar la corrupción: Diferenciación clara de los bienes y de los ingresos de los miembros por fortuna privada e ingresos otorgados por su trabajo en la organización.

9. No existen relaciones informales ya que solo se establecen relaciones en el marco de la Autoridad legal y sus reglas.

10. Existen dos líneas de autoridad, la ascendente y la descendente, sin admitirse ninguna relación de tipo horizontal, lo que permite un mejor control social.

11. El funcionamiento de la organización está formalizado mediante registros escritos, lo que despersonaliza los cargos, de modo que un funcionario puede desaparecer y ser reemplazado por otro sin que sus funciones dejen de cumplirse.

12. Existe una concepción de la organización como un "paraíso de la racionalidad"

13. Su meta final es alcanzar una situación de calculabilidad pura.

### **Organización y su relación con el ambiente**

Ventajas del modelo de Burocratización según Weber.

"Weber consideraba que este modelo permitía la realización integral de la libertad del hombre, al no dejar que la libre negociación de las partes surgieran los abusos de quienes tenían mayor poder.

"Como el modelo estaba íntegramente constituido no existía el regateo de las partes y quien decidía que era lo mejor para todos era la autoridad legal.

"El proceso de burocratización conduce a la adopción de los métodos de selección de personal más eficientes. La elección está a cargo de la jerarquía formal, que seleccionará objetivamente al personal.

"El funcionario elegido por su jefe desempeña su función con más exactitud desde un punto de vista técnico y profesional que determinan con mayor probabilidad su elección y su carrera.

"La burocratización traería consigo la vigencia de ciertas actitudes sociológicas beneficiosas para la eficiencia, como son por ejemplo:

1. El miembro de la organización tendería a separar en forma tajante su vida personal de su actividad en la organización.

2. La burocracia ejerce una fuerte presión a favor de la impersonalidad en el comportamiento organizativo. El logro de ésta sería uno de sus mayores méritos.

"La burocratización rigurosa permitiría acelerar el ritmo de reacción de la administración frente a las situaciones dadas.

"La burocratización es una forma de racionalidad en acción, se trata de un campo donde la discusión carecería de sentido, constituiría un recurso técnico, aséptico, independiente de cualquier tipo de valores previos.

"Rapidez en las decisiones, pues cada uno conoce lo que debe hacerse y quién debe hacerlo.

"Confiabilidad, pues el negocio es conducido de acuerdo con reglas conocidas.

"Consistencia, pues los mismos tipos de decisión deben tomarse en las mismas circunstancias.

### **Conflictos en la organización.**

Conceptos contradictorios

Para la opinión pública, la burocracia implica lo contrario que planteaban Weber y sus defensores. Consideraba que la burocracia a demás de ser rígida, es ineficiente, inhumana, mecanicista, lenta y antieconómica.

Eliminar de las tareas de la organización cualquier aspecto del plano humano

Críticas a la perspectiva burocrática de Weber

Aunque Weber reconoció la importancia de la estructura informal, no la incluyó en su tipo ideal de burocracia. La organización burocrática es influenciada por factores unidos al comportamiento humano que no fueron tomados en cuenta por Weber. "Las distinciones de Weber entre los tipos de autoridad son exageradas. " En toda organización además de relaciones formales, por la propia naturaleza social del hombre, se producen relaciones informales, espontáneas. Ambos tipos de relaciones se superponen y a veces llegan a contraponerse ocasionándose un caos. "Si bien la implementación de estrictas normas de comportamiento asegura precisión y confiabilidad, también se elimina la iniciativa y se convierte al funcionario en un inepto para responder a circunstancias cambiantes.

## **CONCLUSIÓN**

El modelo ideal de Weber fue un primer intento integrador de control administrativo, partiendo de un todo igual con directores y hombres ideales (sin tener en cuenta que "lo ideal" no existe) y con él se cierra la etapa de elaboración de modelos formales. Weber consideraba que las burocracias constituidas con las características anteriormente nombradas eran especialmente eficaces para cumplir con las funciones de toda organización y por ello confiaba en que la burocratización se extendería por todo el mundo moderno. Weber analizó a la burocracia desde un punto de vista puramente mecánico y no político, preocupándose por mostrar cómo se establecen y se obedecen las normas y las leyes. Weber no consideró los aspectos subjetivos e informales de la aceptación de esas normas y de la legitimación de la autoridad, ni la reacción formal de la organización ante la falta de consentimiento de los subordinados. Weber se preocupaba por las características, el crecimiento y las consecuencias de la burocracia. Su mayor contribución fue considerar la organización en conjunto. El modelo burocrático fue profundamente estudiado y analizado en todas sus características, con el propósito de buscar en él inspiración para una nueva teoría administrativa. Este modelo ofrecía varias ventajas. Con todo, la racionalidad burocrática al desconocer a las personas que participan de la organización, constituyen problemas que este tipo de organización no consigue resolver adecuadamente. Podríamos decir que el modelo Weberiano pasó a constituir el modelo ideal de burocracia y no el modelo absoluto.

## **BIBLIOGRAFÍA**

El pensamiento organizativo" de Bernardo Kliksberg, editorial tesis. Administración de organizaciones en el umbral del tercer milenio" de Ricardo F. Solana.

Introducción a la teoría general de la administración" de Idalberto Chiavenato. Enciclopedia Aula, tomos: humanidades y biografías.

Enciclopedia Encarta 2000

## **ESCUELA ESTRUCTURALISTA APORTACIONES Y LIMITACIONES**

Características generales:

Esta corriente aparece a finales de los años cincuenta como consecuencia de la baja productividad, ya que las corrientes científicas y del humano relacionismo habían tomado en cuenta a la productividad o al personal pero en forma aislada y esta integrada por un grupo de psicólogos y sociólogos que se dedican a estudiar el comportamiento humano.

La corriente estructuralista, pretende equilibrar los recursos de la empresa, prestando atención tanto a su estructura como al recurso humano. Es una corriente que tiene como objetivo principal estudiar los problemas de la empresa y sus causas prestando especial atención a los aspectos de autoridad y comunicación.

Esta corriente considera que hay cuatro elementos comunes a todas las empresas:

- 1.- AUTORIDAD: Todas las organizaciones cuentan con un grupo de personas o persona que tienen a su cargo la dirección de otras.
- 2.- COMUNICACIÓN: En mayor o menor grado, en las empresas se da para lograr los objetivos.
- 3.- ESTRUCTURA DE COMPORTAMIENTO: Este elemento se refiere a la división del trabajo, a la forma en como funciona las empresas y al comportamiento del personal.
- 4.- ESTRUCTURA DE FORMALIZACION: Consiste en estudiar las normas, las reglas y políticas bajo las que trabaja la empresa.

### **MAX WEBER**

#### **PRINCIPALES APORTACIONES**

Sociólogo Alemán que analizo profundamente a las organizaciones desde puntos de vista diferentes, estudió aspectos de burocracia, democracia, autoridad y comportamiento. Sus obras: "Economía y sociedad" y "Ética protestante"

Aportaciones a la administración: Sus aportaciones fueron muy importantes pero fueron reconocidas 20 años después, dentro de ellas encontramos:

1.-TIPOS DE SOCIEDAD: Hace una división clara de las sociedades indicando que dentro de ellas siempre existirán preferencias.

2.- TIPOS DE AUTORIDAD: Considera que hay quienes pueden ejercerla y quienes no. La clasifica en 3:

- Legal: Que es la que establece la ley,
- Carismática: Que es determinada por el carácter personal y,
- Tradicional: Determinada por el estatus que se ocupa.

3.- CARACTERÍSTICAS DE LA BUROCRACIA: La define como un sistema de oficinas que se caracteriza por las demoras o impedimentos y que en la mayoría de los casos se relaciona con actividades del Estado.

Determina que puede ser mejorado si se cumple con un modelo ideal de burocracia que cuente con las siguientes características

- a) Máxima división del trabajo
- b) Jerarquía de autoridad
- c) Determinación de reglas
- d) Administración imparcial

- e) Seguridad en el trabajo
- f) Diferenciación clara de los bienes.

#### 4.- VENTAJAS DE LA BUROCRACIA

Considera que cuando una organización respeta el modelo ideal de burocracia se puede mejorar la eficiencia logrando que un gran número de personas puedan desempeñar adecuadamente su trabajo y que los que sean utilizados bajo ciertos sistemas sean tratados con gran eficiencia.

#### 5.- CRÍTICA

Sus estudios tuvieron gran influencia pero la crítica más grande que se hace, es que siempre consideró situaciones empresariales y personales ideales, "pero no existe lo ideal".

### **Mayntz, Arnital, Etzioni y Ralph Dahrendorf.**

#### **RENATE MAYNTZ**

Principales aportaciones.

Sociólogo Alemán. Su obra: "Sociología de la administración". Dentro de sus principales aportaciones a la administración están: Estructura de la autoridad y tipología de las organizaciones. Este autor considera que las empresas pueden ser estructuradas en base a 3 formas:

- 1.- Estructura jerárquica: En ellas el dirigente toma las decisiones bajo el concepto de que a mayor nivel, menor obediencia y a menor nivel, mayor obediencia.
- 2.- Estructura democrática: En este tipo de empresas, la estructura se lleva a cabo por lo que opina la mayoría.
- 3.- Estructuradas por la autoridad técnica: La estructura se lleva a cabo de acuerdo a los conocimientos que tiene cada persona y en ella hay libertad de acción y dirección.

Estructura de la comunicación, Para Mayntz la empresa debe de prestar especial atención a la comunicación porque de ella dependen en gran parte el logro de los objetivos y la clasifica en:

Informal: Este tipo de comunicación se refiere a las comunicaciones personales.

Formales: Relaciones laborales Disfunciones estructurales y conflictos: Esto se presenta cuando el empleado y la empresa esperan cosas diferentes, las principales causas son:

- Cuando las órdenes no se dan en forma correcta o las dan varias personas.
- Cuando se exige mayor capacidad o velocidad en el trabajo.
- Cuando la gente siente que debería de ser otro su papel en la empresa.
- Cuando existen sobrecargas en el trabajo.

Formalización y Burocratización: Descubre que cuando en una empresa se reglamenta demasiado, se puede caer en la burocracia y esto delimita la creatividad no dejando la libertad de acción.

#### **AMITAI ETZIONI.**

Sociólogo estadounidense que escribió las obras: "Organizaciones modernas" y " Tratados sobre organización". Dentro de sus principales aportaciones están: La tipología de las organizaciones y la tipología del comportamiento en las organizaciones.

Considera que la empresa puede ser estructurada basándose en las necesidades específicas de cada organización. Este autor parte del concepto de que las organizaciones juegan un papel muy importante en nuestras vidas.

### 1) Tipología de las organizaciones:

Los define como unidades constituidas para alcanzar un fin específico y las clasifica en 4:

- 1.- Las coactivas: En ellas el nivel superior tiene toda la autoridad y se afecta la libertad del individuo. Ejemplo, campos de concentración, la cárcel, los hospitales mentales, etc.
- 2.- Normativas: Ofrece recompensa por pertenecer a ellas. Ej. Asociaciones profesionales y clubes.
- 3.- Utilitarias: Su único objetivo es el lucro. Ejemplo, industrias y comercios.
- 4.- Mixtas: Nos dan un beneficio pero tienen ellas una utilidad. Ej. Los bancos.

### 2) Tipología del comportamiento en las organizaciones:

Considera que en ella trabajan tres tipos de miembros o personas:

- 1.- Alienador: Está obligado a pertenecer a la organización. Ejemplo, Servicio militar.
- 2.- Calculador: Equilibra los beneficios que va a obtener y los beneficios que obtendrá la empresa y basándose en esto decide si quiere pertenecer a la empresa, si no existe equilibrio; lo rechaza.

3.- Moral: Se involucra en las organizaciones por aspectos morales. Ejemplo, las damas de la caridad.

Este autor considera que una empresa debe tener una serie de objetivos que debe de lograr y basándose en esto debe llevar a cabo su estructura.

### **CHESTER BARNORD**

Su obra: "Funciones del ejecutivo y naturaleza del mando".

Sus aportaciones: Funciones del ejecutivo y las teorías de la autoridad. Este autor afirma que la autoridad o mando tiene dos elementos básicos: El origen del mando (Quien ordena) y la Aceptación del mando (Quien obedece). Demuestra la importancia que tiene la actitud del ejecutivo en el logro de los objetivos, demostrando que el logro de los objetivos se basa principalmente en el desempeño del jefe.

La aceptación de la autoridad o mando, depende en gran parte de que cuando se den las órdenes estas cumplan los siguientes requisitos:

- a) Comprensión: La orden debe de ser comprendida por los subordinados.
- b) Congruente: Debe estar acorde con los objetivos de la empresa.
- c) Compatible: Debe de estar equilibrada con los intereses personales y con los de la empresa.
- d) Factible: Que sea una orden posible de cumplir.

La obra de este autor relaciona dos aspectos importantes: La actitud del jefe y la reacción del subordinado y la importancia que tiene en una empresa que una orden sea comprendida y aceptada.

### **RALPH DAHRENDORF.**

Sociólogo Alemán, su obra: "Sociología de la industria y la empresa".

Aportaciones: Análisis estructural y del comportamiento. Presta especial atención a los conflictos y a las fuentes que los generan, considera que hay diferentes tipos de conflictos:

Industriales: Obrero-empresa

Informales: No se acepta con agrado la personalidad del jefe o la manera en que da las ordenes.

Desviadas: Situaciones que se reflejan en la organización sin ser ocasionadas por la misma. Manifiestos provocados por los sindicatos.

Subyacentes: Pueden ser por la lucha del poder disimulado.



## **ANÁLISIS COMPARATIVO Y CRÍTICO**

Todos los autores que pertenecen a esta corriente tienen como objetivo conocer más profundamente las estructuras organizacionales estudiando el comportamiento humano y la influencia de ciertos factores sobre de ellos. Mientras Etzioni analiza las organizaciones, Mainz presta atención a la autoridad y a los conflictos.

Bernard se enfoca básicamente a analizar los tipos de autoridad pero en forma diferente a Mainz, Weber estudia la burocracia sugiriendo un modelo ideal y la autoridad como una herramienta para imponer la voluntad.

Todos desde sus particulares puntos de vista contribuyen a un mejor conocimiento de las estructuras organizacionales y del conocimiento humano.

## **APLICACIONES EN LAS ORGANIZACIONES.**

La administración utiliza todas las aportaciones dadas por los Estructuralistas contribuyendo mucho con las demás corrientes

<http://www.lafacu.com>

<http://www.unamosapuntes.com>

<http://www.monografías.com>