

ESCUELA ESTRUCTURALISTA EN EL AMBIENTE Y LA ESTRUCTURA

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. Las 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.

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.

• VENTAJAS DE LA BUROCRACIA

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

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".

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 con 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 depende en gran parte el logro de los objetivos y la clasifica en dos

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 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 con base a las necesidades específicas de cada organización. Este autor parte del concepto de que las organizaciones juegan un papel muy importante en nuestras vidas.

Según Etzioni, el desarrollo de las organizaciones se dio en cuatro etapas:

1. ETAPA DE LA NATURALEZA: los elementos de la naturaleza eran lo único que el ser humano necesitaba para su subsistencia, el capital y el trabajo no son importantes en esta etapa de la historia.

2. ETAPA DEL TRABAJO: elementos de la naturaleza son

transformados por el trabajo que empieza a condicionar las formas de organización de la sociedad.

3. ETAPA DEL CAPITAL: el capital se vuelve un factor primordial para el hombre y empieza a jugar un papel muy importante en la vida social.

4. ETAPA DE LA ORGANIZACIÓN: hizo que las fuerzas naturales, el trabajo y el capital se sometieran gradualmente a la organización, la cual podía prescindir o no de estos, existiendo de forma independiente.

Según Etzioni la sociedad está en continua evolución, esa evolución trae consigo la aparición de muchos tipos de organizaciones, tales como empresas de servicios, de asociaciones comerciales, de instituciones educativas, hospitales, sindicatos, etc. las organizaciones hacen parte integrante y fundamental de la sociedad moderna. Las organizaciones

modernas son más eficientes que las antiguas por dos razones:

1. Los cambios históricos permitieron un ambiente social más compatible con las organizaciones,

2. Las teorías de la administración permitieron el desarrollo de las técnicas para planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, así como el aumento

del racionalismo de las organizaciones.

1) *Tipología de las organizaciones :*

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

- Las coactivas : En ellas el nivel superior tiene toda la autoridad y se afecta la libertad del individuo. ej. campos de concentración, la cárcel, los hospitales mentales, etc.
- Normativas : Ofrece recompensa por pertenecer a ellas. Ej. asociaciones profesionales y clubes.
- Utilitarias : Su único objetivo es el lucro. ej. industrias y comercios.
- 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 :

- Alienador : Está obligado a pertenecer a la organización. ej. Servicio militar.
- Calculador : Equilibra los beneficios que va a obtener y los beneficios que obtendrá la empresa y en base a esto decide si quiere pertenecer a la empresa, si no existe equilibrio ; lo rechaza.
- Moral : Se involucra en las organizaciones por aspectos morales. ej. las damas de la caridad.

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

CHESTER BARNARD

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 CRITICO

Todos los autores que pertenecen a esta corriente tienen como objetivo conocer mas 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.

UNA SOCIEDAD DE ORGANIZACIONES

El estructuralismo por medio de la teoría de las relaciones humanas amplió el concepto de grupos sociales hasta llegar a las interacciones en las organizaciones sociales. Así como los grupos sociales interactúan entre ellos, también lo hacen las organizaciones entre sí. En la medida en que la humanidad fue creciendo se hicieron necesarias las organizaciones para atender las necesidades sociales y humanas. En la actualidad son necesarias organizaciones secundarias para controlar a las primeras.

LAS ORGANIZACIONES

En éstas se trata de distribuir los recursos de la mejor manera posible. La eficiencia se obtiene cuando la organización destina sus recursos a la alternativa que producirá el mejor resultado.

La teoría estructuralista se concentra en el estudio de las organizaciones, principalmente en su estructura

interna y en su interacción con otras organizaciones, a las que concibe como unidades sociales (o agrupamientos humanos), intencionalmente construidas y reconstruidas, con el fin de alcanzar objetivos específicos. Una organización es una unidad social dentro de la cual las personas establecen relaciones estables (no necesariamente cara a cara) entre sí, orientadas a facilitar el logro de un conjunto de objetivos o metas.

La organización formal está hecha para alcanzar objetivos explícitos y es un sistema de relaciones estructurales impersonales de la cual resulta una

relación formal entre personas que aumenta la previsión del comportamiento.

De las organizaciones formales sobresalen las organizaciones complejas en donde la estructura y el proceso tienen un alto nivel de complejidad debido al tamaño o a la naturaleza compleja de las operaciones como en los hospitales y las universidades.

EL HOMBRE ORGANIZACIONAL

La teoría estructuralista caracteriza al hombre organizacional, es decir, al hombre que desempeña roles en diferentes organizaciones. El hombre moderno es decir el hombre organizacional, necesita tener las siguientes características de personalidad para tener éxito:

1. FLEXIBILIDAD: frente a los cambios de la vida moderna y la diversidad de los roles dentro de la organización, que conducen al establecimiento de nuevas relaciones entre las organizaciones o no.

2. PACIENCIA FRENTE A LAS FRUSTRACIONES: para evitar

el desgaste emocional provocado por el conflicto entre las necesidades organizacionales y las individuales

3. CAPACIDAD DE DIFERIR LAS RECOMPENSAS: y adaptarse al trabajo rutinario y dejar otro tipo de actividades profesionales.

4. PERMANENTE DESEO DE REALIZACIÓN: para garantizar la conformidad y la cooperación con las normas, las cuales proporcionan recompensas y sanciones sociales y materiales.

Las organizaciones sociales nacen de la necesidad que tiene el hombre de relacionar su comportamiento con los comportamientos de otros, para así realizar sus objetivos.

ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES

1. ENFOQUE MÚLTIPLE: ORGANIZACIÓN FORMAL E INFORMAL

Los estructuralistas ven la organización como una unidad social grande y compleja integrada por muchos grupos sociales. La teoría estructuralista asoció las relaciones formales e informales dentro y fuera de la organización. Aquí la organización formal es el estándar de organización determinado por la administración: división del trabajo, las normas y reglamentos, etc. La organización informal se refiere a las relaciones sociales que se desarrollan espontáneamente entre los trabajadores. Éste es un equilibrio entre la teoría clásica (formal) y la de las relaciones humanas (informal), ya que se encuentran los elementos racionales y no racionales del comportamiento humano.

2. ENFOQUE MÚLTIPLE: DIFERENTES ENFOQUES DE LA

ORGANIZACIÓN

Dicen que las recompensas salariales como las sociales tienen igual importancia y que todo lo que se incluyen los símbolos de una posición (tamaño del escritorio y la oficina, etc, es importante en la vida de cualquier organización). Para que las recompensas sociales y simbólicas sean eficientes la persona que las recibe debe sentirse identificado con la empresa donde trabaja para que este reconocimiento cumpla su función y sea lo más real posible. Las recompensas sociales son menos eficientes en

cargos inferiores que en los muy altos, es diferente reconocerle oficialmente al vicepresidente de una organización que al obrero que maneja una simple máquina según los estructuralistas.

3. ENFOQUE MÚLTIPLE: DIFERENTES ENFOQUES DE LA ORGANIZACIÓN

1. MODELO RACIONAL DE ORGANIZACIÓN:

concibe la organización como un medio deliberado y racional para

alcanzar metas conocidas. En la organización todo está sujeto a control y éste se ejerce de acuerdo a un plan establecido que relaciona las causas y efectos, del modo más económico, con el objetivo buscado. Este modelo racional incluye la administración científica en el que la única incógnita importante era el operador humano; por eso la administración fue considerada como la que ejerce control sobre aquél. También incluye el modelo burocrático de Weber en el cual todos los problemas son previstos y manipulados por especialistas y por normas.

2. MODELO NATURAL DE ORGANIZACIÓN:

Dice que la organización son partes independientes que juntas constituyen un todo, dando y recibiendo y este todo a su vez depende de un ambiente más amplio, (interdependencia). La autorregulación es el mecanismo que gobierna naturalmente. Cuando se intenta planear o controlar este sistema se rompe el delicado equilibrio existente dando paso a consecuencias no planeadas que lo perturban todo. Este sistema no puede abordarse con

certeza absoluta y completo control ya que está determinado por la acción del medio ambiente y obedece a una lógica de sistema abierto. Este modelo

inevitablemente trae consigo la organización informal. En todas las organizaciones pueden observarse elementos de la organización formal e informal.

4. ENFOQUE MÚLTIPLE: DIFERENTES NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN

Las organizaciones se caracterizan por la jerarquía de autoridad. Parsons dice que cada problema debe clasificarse para así después asignarlo a los

diferentes niveles jerárquicos de la organización. Parsons dice que las organizaciones poseen tres grandes niveles organizacionales:

1. NIVEL INSTITUCIONAL: es el nivel más elevado compuesto por los altos funcionarios, definen los principales objetivos y estrategias de la organización a largo plazo y con relación a toda la organización. Se relaciona con el ambiente externo de la organización.

2. NIVEL GERENCIAL: está entre el nivel institucional y el nivel técnico y se encarga de integrar estos dos niveles. Transforma las decisiones institucionales en planes y programas para que el nivel técnico los ejecute. Detalla los problemas, busca los recursos, los asigna a diversas partes de la organización y distribuye los productos y servicios de la organización.

3. NIVEL TÉCNICO: es el nivel inferior de la organización llamado también nivel operacional, se encarga de la ejecución de cargos y tareas, orientado a corto plazo y sigue los programas y rutinas establecidos por la gerencia.

5. ENFOQUE MÚLTIPLE: DIVERSIDAD DE ORGANIZACIONES

El estructuralismo analizó otro tipo de organizaciones, además de las fábricas, como fueron las productoras de bienes, prestadoras de servicios,

comerciales, agrícolas, organizaciones filantrópicas, partidos políticos, prisiones, sindicatos, etc. , no importaba que fueran grandes, pequeñas, públicas o privadas.

6. ENFOQUE MÚLTIPLE: ANÁLISIS INTRAORGANIZACIONAL E

INTERORGANIZACIONAL

A partir del modelo natural de organización se pone en práctica un enfoque múltiple en el análisis organizacional: se combina el análisis intraorganizacional (fenómenos internos) con el análisis interorganizacional (fenómenos externos, en función de las relaciones de la organización estudiada con otras organizaciones existentes en el medio ambiente).

La aparente negligencia con respecto a las relaciones interorganizacionales sorprende muchísimo cuando se ve que todas las organizaciones formales están involucradas en el ambiente de otras organizaciones, así como en un complejo de normas, valores y organizaciones de una sociedad más grande.

El análisis de las relaciones interorganizacionales dice que toda organización funciona con base en las transacciones con otras organizaciones, además de funcionar con el ambiente externo.

OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

Las organizaciones son unidades sociales que buscan alcanzar objetivos específicos: su razón de ser es conseguir esos objetivos.

Cuando un objetivo se hace realidad deja de ser el objetivo deseado. En ciertas organizaciones los objetivos son establecidos formalmente por el voto de los accionistas, en algunas por el voto de los miembros, en otras por un pequeño grupo de proveedores y en otras por un individuo que es dueño del capital de la empresa y la dirige.

La eficiencia de una organización se mide en la medida en que alcance sus objetivos y la competencia se mide por la cantidad de recursos utilizados para fabricar una unidad de producción.

Hay organizaciones que desde sus inicios se conforman para alcanzar más de un objetivo al mismo tiempo. Por ejemplo en el campo académico son más las organizaciones que combinan la enseñanza y la investigación.

Los objetivos organizacionales tienen varias funciones:

- Establecen guías rectoras para la actividad de la organización
- Constituyen una fuente de legitimidad que justifica las actividades de una organización e incluso su existencia.
- Sirven como estándares para que los miembros de una organización y los extraños puedan evaluar el éxito de la misma.
- Sirve como unidad de medida para el estudioso que intenta verificar y comparar su productividad.

AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Las organizaciones viven en un mundo humano, económico, político, existen en un contexto que se llama ambiente el cual rodea la organización.

Según los estructuralistas, el ambiente está formado por las demás organizaciones que constituyen la sociedad.

Estos teóricos ven las demás organizaciones que forman la sociedad, es decir, la sociedad organizacional.

Tres conceptos son fundamentales para este tipo de

análisis:

1. INTERDEPENDENCIA DE LAS ORGANIZACIONES Y LA SOCIEDAD

Toda organización depende de otras organizaciones y de la sociedad en general para sobrevivir. Esta interdependencia trae algunas consecuencias como cambios en los objetivos a medida que ocurren cambios en el ambiente externo y cierto control del entorno sobre la organización.

Para enfrentar el ambiente existen estrategias de competencia y cooperación:

–**COMPETENCIA:** rivalidad entre dos o más organizaciones medida por un tercer grupo como los compradores o los proveedores por la disputa de recursos.

La competencia no requiere interacción directa de los participantes ya que el ambiente tiene que ver.

–**AJUSTE O NEGOCIACIÓN:** negociar acuerdos relacionados con el intercambio de bienes y servicios entre dos o más organizaciones. Estos ajustes periódicos en las relaciones ocurren en los acuerdos sindicales colectivos, por ejemplo.

–**COOPTACIÓN:** aceptación de representantes de otras organizaciones, como bancos acreedores o instituciones financieras, en la directiva de una empresa.

Esto ayuda a la integración de las partes heterogéneas de una sociedad compleja.

– **COALICIÓN:** combinación de dos o más organizaciones para alcanzar un objetivo común. Dos o más organizaciones actúan como una frente a determinados objetivos, en especial cuando hay necesidad de obtener más apoyo o recursos que no podrían conseguir cada organización por separado. Es una forma de control social.

2. CONJUNTO ORGANIZACIONAL

El concepto de conjunto organizacional es análogo al de conjunto de roles. La interacción de cada organización con una cadena de organizaciones en el ambiente forma el conjunto organizacional. La organización que sirve como punto de referencia se llama organización focal y las relaciones que éste establece con su conjunto organizacional se miden por el:

- Conjunto de roles del personal encargado de establecer contactos con otras organizaciones
- Flujo de información
- Flujo de productos o servicios
- Flujo de personas entre las organizaciones

3. AMBIENTE OPERACIONAL O AMBIENTE DE TAREA

Se introduce el concepto de ambiente operacional para señalar las partes del medio ambiente que son importantes para que la organización fije y consiga un objetivo.

Este ambiente operacional se compone de cuatro sectores principales:

1. Clientes, distribuidores como usuarios
2. Proveedores de materiales, fuerza laboral, capital, equipos e instalaciones de trabajo.
3. Competidores tanto en productos y servicios como en recursos.
4. Grupos reguladores que incluyen las entidades gubernamentales y sindicatos y asociaciones de empresas que imponen controles a la organización.

El ambiente operacional también se denomina de tarea, ya que en éste la organización obtiene sus recursos y sitúa el resultado de sus operaciones. Este ambiente es el ambiente más cercano a la organización.

Muchas organizaciones intentan estabilizar y controlar esas influencias ambientales, es decir, tratan de enfrentar los cambios del ambiente mediante el establecimiento de reglas y la creación de cargos que posibilitan enfrentar el ambiente desde bases previsibles y rutinarias.

TIPOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

No existen dos organizaciones iguales. Tienen características que les permite ser clasificadas, lo que permite hacer un análisis comparativo de las organizaciones, se sacrifica la individualidad para obtener un número de argumentos genéricos que permitan la comparación.

Los estructuralistas desarrollaron tipologías de las organizaciones para clasificarlas de acuerdo a ciertas características distintivas.

1. TIPOLOGÍAS DE ETZIONI

Para él las organizaciones presentan las siguientes características:

a. División del trabajo y asignación de poder y responsabilidades: Se planea para intensificar el logro de objetivos específicos.

b. Centros de poder: reexaminan continuamente el desempeño de la organización, si es necesario reorganizan su estructura, para aumentar su eficiencia.

c. Sustitución de personal: las personas que tengan un desempeño poco satisfactorio pueden ser despedidas, también se puede recombinar personal mediante transferencias y ascensos.

En este aspecto difieren de las unidades sociales naturales como la familia , los grupos étnicos o la comunidad. La artificialidad de las organizaciones es una característica resultante de dos factores:

preocupación por el desempeño y tendencia a ser mucho más complejas que las unidades naturales. Las organizaciones requieren una distribución formalmente estructurada de recompensas y sanciones para la obediencia de sus normas y órdenes. De ahí se derivan

los medios de control que según Etzioni son:

1. CONTROL FÍSICO: se basa en la aplicación de medios físicos o de sanciones o amenazas físicas. La motivación es negativa y se basa en castigos, este es el poder coercitivo.

2. CONTROL MATERIAL: aplicación de medios materiales y recompensas materiales que son bienes de servicios ofrecidos de símbolos como el dinero o el salario que permiten adquirir bienes y servicios. Es el control basado en el interés, en la ventaja pretendida y en los incentivos económicos y materiales.

3. CONTROL SIMBÓLICO O NORMATIVO: son símbolos normativos como el prestigio y la estima y símbolos sociales como el amor y la aceptación. Es el control moral y ético por excelencia, se basa en la ideología, en la fe y en la creencia, es un poder normativo.

Existen tres tipos de interés o de involucramiento de los participantes de la organización:

a. Alienante: el individuo es coaccionado a permanecer en la organización

b. Calculador: el individuo se siente interesado en la medida que sus esfuerzos representen una compensación económica o alguna ventaja.

c. Moral: el individuo atribuye valor a la misión de la organización y su trabajo dentro de ella.

Según Etzioni, la organización está determinada por

los tipos de controles aplicados a los participantes.

Por tanto, presenta la siguiente tipología de las organizaciones :

a. ORGANIZACIONES COERCITIVAS: Utilizan la fuerza como principal medio de control sobre los participantes del nivel inferior. El involucramiento de sus miembros es alienante con relación a los objetivos de la organización, se incluyen los campos de concentración, las prisiones, las instituciones penales, etc.

b. ORGANIZACIONES UTILITARISTAS: el poder se basa en el control de los incentivos económicos, los trabajadores del nivel inferior responden de acuerdo a los beneficios que esperan obtener, se incluyen a los comercios y corporaciones de trabajo

c. ORGANIZACIONES NORMATIVAS: utilizan el control moral como influencia sobre los trabajadores, quienes tienen un alto involucramiento moral y motivacional.

Estas organizaciones se llaman también voluntarias y son las iglesias, universidades, hospitales, etc.

La tipología de Etzioni tiene poco en cuenta la estructura, la tecnología y el ambiente externo.

2. TIPOLOGÍA DE BLAU Y SCOTT

Presentan una tipología de las organizaciones basada en el beneficiario principal(principio del cui bono), es decir, basada en quien se beneficia de la

organización. Los beneficios para la parte principal constituyen la esencia de la existencia de la organización.

Según Blau y Scott, existen cuatro categorías de participantes que pueden beneficiarse de una organización formal: los miembros de la organización, los propietarios, dirigentes o accionistas de la organización, los clientes de organización, el público en general.

A estas cuatro categorías de beneficiarios corresponden cuatro tipos básicos de organizaciones:

1. ASOCIACIÓN DE BENEFICIOS MUTUOS: el beneficiario principal son los propios miembros de la organización, por ejemplo en los sindicatos, los consorcios, etc.

2. ORGANIZACIONES DE INTERESES COMERCIALES: los propietarios o accionistas son los beneficiarios como en la mayor parte de las empresas privadas.

3. ORGANIZACIONES DE SERVICIOS: el grupo de clientes es el beneficiario principal por ejemplo, los hospitales, las universidades, las escuelas, etc.

4. ORGANIZACIONES DEL ESTADO: el beneficiario es el público en general, por ejemplo: militares, correos, instituciones jurídicas, etc.

La fuerza del poder del beneficiario en las organizaciones condicionan su estructura y sus objetivos, según Blau y Scott.

3. TOPILOGÍA DE UDY

Propuso bases multidimensionales para el análisis comparativo de las organizaciones . Cada empresa tiene su propio estado social, su sistema de administración y su tecnología que son necesarios para el análisis organizacional. La clasificación de Udy es una evolución de la clasificación de Parsons.

Udy estableció que las organizaciones pueden clasificarse así:

a. ORGANIZACIONES ORIENTADAS A LA PRODUCCIÓN

ECONÓMICA: principal función es económica, aquí se incluyen empresas de producción y distribución, de productos o servicios.

b. ORGANIZACIONES ORIENTADAS A OBJETIVOS POLÍTICOS:

tiene objetivos de poder como cómo conseguir y generar apoyo social.

c. ORGANIZACIONES INTEGRADORAS: se relaciona con la

solución de conflictos, con la motivación para cumplir ciertas expectativas sociales, por ejemplo las cortes, la profesión de abogado y ciertos tipos de hospitales.

d. ORGANIZACIONES DE MANTENIMIENTO DE VALORES (LO ESTABLECIDO) su función es cultural, educativa y

expresiva. Las organizaciones religiosas y las escuelas son los principales exponentes de este tipo de organizaciones.

Esta clasificación es una modificación del enfoque

funcional de Parsons.

4. TIPOLOGÍA TRIDIMENCIONAL DE PUGH, HICKSON Y HININGS

ESAS TRES DIMENSIONES SON:

1. ESTRUCTURACIÓN DE LAS ACTIVIDADES: que consta de

tres dimensiones:

a. ESPECIALIZACIÓN O DIVISIÓN DEL TRABAJO: indica el grado de división y fraccionamiento del trabajo.

b. ESTANDARIZACIÓN O PATRONIZACIÓN: indica el grado de homogeneización de los cargos y funciones así como de rutinas y procedimientos.

c. FORMALIZACIÓN: indica el grado de codificación por escrito de las normas, instrucciones, procedimientos y comunicaciones.

2. CONCENTRACIÓN DE LA AUTORIDAD: indica el grado de

concentración de la autoridad en los niveles

jerárquicos más elevados o en las unidades de control

que están fuera de la organización.

3. CONTROL DE LÍNEA SOBRE EL FLUJO DE TRABAJO: indica

el grado de control ejercido por el personal de línea

frente al control ejercido por medio de procedimientos

impersonales.

A partir de estas tres dimensiones la taxonomía

tridimensional señala la existencia de siete tipos de

organizaciones diferentes:

TIPOS DE ORGANIZACIONES DIMENSIONES DE LA BUROCRACIA

ESTRUCTU-RACIÓN DE ACTIVIDA-

DES CONCENTRA-
CIÓN DE
AUTORIDAD CONTROL DE
LÍNEA EN EL FLUJO DE TRA-
BAJO

1. Burocracia
total Totalmente
estructurada Concentrada Impersonal
2. Burocracia total naciente Totalmente estructurada
Concentrada Impersonal
3. Burocracia de flujo de trabajo Totalmente
estructurada Dispersa Impersonal
4. Burocracia naciente del flujo de trabajo Menos
estructurada Dispersa Impersonal
5. Burocracia de preflujo de trabajo No estructurada
Dispersa Impersonal
6. Burocracia de personal No estructurada Concentrada
Control a cargo de personal de línea
7. Organización implícitamente estructurada No
estructurada Dispersa Control a cargo del personal de
línea

mantenerse y funcionar con eficiencia. Etzioni se

refiere a dos modelos de organización:

1. MODELO DE SUPERVIVENCIA: desarrolla objetivos que
le permiten existir y mantener su continuidad.
2. MODELO DE EFICIENCIA: funciona dentro de estándares

de excelencia y competitividad además de existir.

El establecimiento de los objetivos de una organización no es necesariamente racional ya que consiste en determinar las relaciones de la organización con la sociedad en general.

Existen cinco categorías de objetivos organizacionales:

1. **OBJETIVOS DE LA SOCIEDAD**: sociedad en general. Por ejemplo tratar de mantener el orden público. Buscan satisfacer las necesidades de la sociedad.

2. **OBJETIVOS DE PRODUCCIÓN**: Público que entra en contacto con la organización. Son tipos de producción según las funciones del consumidor.

3. **OBJETIVOS DE LOS SISTEMAS**: manera como funciona la organización: énfasis en las utilidades, el crecimiento en la estabilidad de la organización, etc.

4. **OBJETIVOS DE LOS PRODUCTOS**: características de los bienes y servicios producidos: énfasis en la calidad o en la cantidad del producto, la variedad, el estilo, etc.

5. **OBJETIVOS DERRIVADOS**: usos que la organización hace del poder adquirido y que usan en metas políticas o servicios comunitarios, por ejemplo. Este poder de utiliza independientemente de los objetivos del producto o del sistema.

El estudio de los objetivos de las organizaciones

permite identificar las relaciones entre las organizaciones y la sociedad en general que está en permanente cambio. Es decir la relación entre una organización y su medio ambiente.

Los cambios organizacionales pueden ser provocados por determinados factores externos o internos.

Una organización no persigue un solo objetivo, pues necesita satisfacer una enorme cantidad de requisitos impuestos por el medio ambiente y por la organización interna de los participantes.

Do You Yahoo!?

Obtenga su dirección de correo-e gratis @yahoo.com
en <http://correo.espanol.yahoo.com>

Responder Responder a todos Reenviar Eliminar Anterior Siguiente Cerrar
(Mover a la carpeta seleccionada)Bandeja de entrada Mensajes enviados Borradores Papelera
Bandeja de entrada Redactar Libreta de direcciones Carpetas Opciones Messenger Calendario Ayuda

Reciba una notificación cuando tenga correo nuevo en Hotmail o cuando sus amigos estén en línea. Envíe mensajes instantáneos. Haga clic aquí para descargar de forma GRATUITA MSN Messenger Service! Haga nuevos amigos con el nuevo MSN Chat.

—

Música

Mercados Financieros

Resultados deportivos

Portfolio Personal

Cotizaciones en bolsa

Subastas en línea

—

Bienvenida a MSN

MSN en el mundo

Convertidor de divisas

LinkExchange

Descargar

Economía y Negocios

(C) 2001 Microsoft Corporation.

Reservados todos los derechos. CONDICIONES DE USO Declaración de privacidad con aprobación de
TRUSTe