

1- LOS GRUPOS Y LAS ORGANIZACIONES

Antes de comenzar a hablar de la burocracia hay que tener clara la diferencia entre los grupos y las organizaciones.

Los grupos se caracterizan por ser de menor tamaño que las organizaciones; los individuos de un grupo actúan entre sí de manera informal, cosa que no ocurre en las organizaciones; y en los grupos las metas frecuentemente no están establecidas expresamente como ocurre en las organizaciones. Un ejemplo de grupo es un grupo de amigos y de organización es una empresa.

Debido a estas diferencias podemos decir que una organización formal es una asociación de personas regidas por reglas de actuación precisas y expresamente diseñadas para conseguir unos objetivos específicos.

En las sociedades modernas son este tipo de organizaciones las que abundan, pues son la respuesta racional y eficiente a las siempre crecientes necesidades y complejas estructuras de la sociedad. Las necesidades de las sociedades tradicionales son cubiertas por los grupos informales (familia, vecindario, parroquia, etc.), así que casi no existen organizaciones formales.

Las organizaciones formales permiten que los grandes grupos e instituciones sean más efectivos para controlar gran cantidad de personas, integrar las diversas operaciones, superar a los rivales o reducir la oposición.

Las organizaciones formales modernas se caracterizan por poseer una estructura racional y especializada de las distintas funciones y actividades y la orientación cara objetivos explícitos y precisos. Estas características son las que dio al término burocracia, el sociólogo Max Weber, a principios del siglo XX.

2- LA TEORÍA DE MAX WEBER SOBRE LA BUROCRACIA

A principios del siglo XX, ante la diversidad de clases de organizaciones formales, Max Weber buscó lo común en todas ellas y estas características las denominó con la palabra burocracia. Además, a él le resultaba un factor indispensable para la organización compleja de las actividades en una sociedad moderna, pues en las sociedades tradicionales está muy restringida, sólo es utilizada en algunos aspectos de la administración, como la recaudación de impuestos, organización del ejército, etc.

Weber reconocía que la burocracia crea atrancos e inconvenientes (lentitud, aburrimiento,...), pero creía que este era el precio por una organización racional y eficaz, que tiene las ventajas de: maximizar la efectividad con la que se consiguen las metas, maximizar la eficiencia para lograr el mejor resultado al más bajo costo y se controla la incertidumbre al regular a los trabajadores, a los proveedores y a los mercados.

Las características que debe tener la burocracia ideal son:

- a) Jerarquía de oficios, es de tipo piramidal con una cadena de mando, en la que cada instancia supervisa y controla la inferior. Consisten en posiciones, que conllevan una serie de deberes y privilegios; en las posiciones más altas, no en las personas, está la autoridad, que siempre está claramente definida y limitada.
- b) Existen reglas escritas que regulan y especifican las tareas de cada uno, lo que permite que el funcionamiento de la burocracia sea ordenado y predecible, aunque exista cambio de personal.
- c) Impersonalidad ante la toma de decisiones, de modo que los intereses y sentimientos personales quedan relegados a la vida privada, fuera de la organización.

d) Especialización para las distintas tareas. El trabajo que debe ejecutarse se reparte en una división claramente establecida del trabajo y la gente se entrena para especializarse en ejecutar esa tarea, es la forma más eficiente de hacer un trabajo.

e) Separación de los trabajadores de la propiedad de los medios de producción y de los recursos materiales que manejan.

f) Recompensas y promoción con base en el mérito, las personas deben saber que su trabajo será bien remunerado con el fin de que entreguen sus mejores esfuerzos a la organización.

Los objetivos que se buscan con estas características es la máxima eficacia con el menor coste posible, esto tuvo su correspondencia en el mundo laboral, las teorías del Taylorismo, organización científica del trabajo; y en las cadenas de montaje de las fábricas de Ford, Fordismo.

Las organizaciones formales varían según se acercan a este tipo ideal de Weber, según el tamaño, la complejidad de la organización, la centralización del control y el rango de objetivos. Los sociólogos creen que esto se debe a que el entorno afecta a la estructura de las organizaciones.

3 – LAS LIMITACIONES DE LA BUROCRACIA

Aun las mejores organizaciones burocráticas tienen sus limitaciones, que dieron lugar a abundantes críticas a la teoría de Weber:

- La falta de interés por las relaciones informales, que existen dentro de las organizaciones entre los empleados, estos tienden a crear una estructura informal con normas que les ayudan a resolver los problemas que no contempla el reglamento oficial, para eliminar trabajos no agradables y para proteger los intereses de los trabajadores.
- La creación de ritualismo, rigidez y olvidar las verdaderas finalidades al aplicar rigurosamente las regulaciones.
- La tendencia a crear nuevas tareas innecesarias que dificultan el trabajo. Esto está recogido en la ley de Parkinson: El trabajo se expande para llenar el tiempo disponible para su terminación.
- La definición de los mínimos de trabajo de forma impersonal lleva a los trabajadores a esos mínimos, disminuyendo la eficiencia de la empresa.
- La protección de los trabajadores ineptos por temor a los gastos de cambio de personal y de socavar la moral de la empresa. Además los trabajadores que demuestran capacidades son ascendidos y se les otorga nuevas obligaciones hasta que alcanzan sus niveles de incompetencia, dando lugar a que el trabajo sea realizado por aquellos que todavía no han llegado a sus niveles de incompetencia.

4– LA BUROCRACIA ANTE LA DEMOCRACIA

Los tipos de organizaciones burocráticas ideales tienden a que el control sea piramidal, en la cumbre de la pirámide aumenta el poder, lo cual es totalmente contrario a la lógica democrática, que concentra el poder en la base, aunque sea controlado por la cumbre mediante diversos mecanismos. Uno de ellos son los partidos políticos que están burocratizados, lo que lleva a pensar en un detrimento del ideal democrático.

El análisis de Robert Michels, un discípulo de Weber, ante la contraposición de la burocracia y de la lógica democrática, lo llevó hacia la ley de hierro de la oligarquía, una conclusión pesimista sobre las posibilidades de las organizaciones políticas modernas.

5 – LAS ORGANIZACIONES NO OLIGÁRQUICAS

Las organizaciones que se acercan al tipo ideal de Weber resulta a menudo menos eficaces en la práctica de lo

que supone en la teoría. Pues parece tender a anular la creatividad, la autonomía, reduce la implicación y el compromiso emocional.

Esto llevo a Elton Mayo a formular la escuela de las relaciones humanas, que defendía una mayor intervención de los trabajadores en las decisiones de la empresa y un compromiso emocional con ella, lo que mejoraba el rendimiento.

Hay que tener también en cuenta que la ley de hierro de la oligarquía es eficaz en las organizaciones pequeñas, al poseer un número muy reducido de trabajadores, pero en las grandes esto resulta muy poco apto. Además la complejidad y especialización que requiere la burocracia, obliga a dejar muchas decisiones en manos de las instancias inferiores, perdiendo parte del control.

Actualmente se da cada vez menos rigidez y burocratización dentro de las organizaciones, debido a las relaciones informales que se dan dentro de ellas.

Una alternativa para la burocracia es la organización colectivista, que en muchas formas se opone a la burocracia y son un claro ejemplo de organizaciones no oligárquicas. Tienen su origen en el esfuerzo por humanizar y democratizar las relaciones dentro de las burocracias.

En una organización colectivista no existe un liderazgo formal; la autoridad se encuentra diversificada dentro del grupo como un todo; reducen al mínimo los reglamentos; asientan el consenso unánime de todos los miembros de la organización; las desviaciones del comportamiento son corregidas mediante llamadas de responsabilidad; cada persona desenvuelve una tarea con la misma dedicación e interés; y tienden a potenciar las relaciones personales.

Pero ante la complejidad de las actividades sociales hace que estas organizaciones acaben siendo burocratizadas.

Por lo tanto, las formas de organizaciones burocráticas son necesarias en las sociedades modernas, pero con una flexibilidad mayor a la que posee el tipo ideal de Weber.

ÍNDICE

- LOS GRUPOS Y LAS ORGANIZACIONES
- LA TEORIA DE MAX WEBER SOBRE LA BUROCRACIA
- LAS LIMITACIONES DE LA BUROCRACIA
- LA BUROCRACIA ANTE LA DEMOCRACIA
- LAS ORGANIZACIONES NO OLIGÁRQUICAS