Contenido

[Orígenes de la burocracia 2](#_Toc270890145)

[Los Modelos Teóricos 4](#_Toc270890146)

[Según Weber 4](#_Toc270890147)

[Características de la burocracia: 4](#_Toc270890148)

[Ventajas de la burocracia: 5](#_Toc270890149)

[Según Merton, R.K 6](#_Toc270890150)

[Según Selznick, P. 7](#_Toc270890151)

[Según Gouldner, A.W 7](#_Toc270890152)

[Según Burns y Stalker 7](#_Toc270890153)

[Bibliografía 9](#_Toc270890154)

[Orígenes de las burocracias 9](#_Toc270890155)

[Los modelos Teóricos 9](#_Toc270890156)

# Orígenes de la burocracia

El origen etimológico de la palabra burocracia viene de *Buro* que significa **escritorio** y *cracia* que significa **poder.**

Forma de la organización humana basada en la racionalidad, digamos que es la adecuación de los medios a los fines pretendidos, maximizando de esta manera la obtención de los objetivos. Sus orígenes datan de los cambios religiosos ocurridos al pasar el renacimiento.

Sin embargo, la burocracia entendida como la tentativa de establecer mecanismos e instituciones con la intención de obtener, centralizar y procesar información a fin de poder tomar decisiones efectivas acerca del futuro, es quizás tan antigua como la historia de la civilización misma. Ejemplo de ello es el **escriba**, quien primero hizo su aparición y ascenso a la prominencia en **Sumeria** —*que muchos consideran la primera civilización como tal, con un sistema de escritura tan complejo que se necesitaba un entrenamiento de largo plazo para poder emplearlo*—. Tanto entre los sumerios como los **antiguos egipcios,** los escribas llegaron a **ejercer un gran poder**, dado que eran los únicos capaces de efectuar, acceder y controlar tanto los documento como los cálculos necesarios para determinar cosechas esperadas, impuestos, etc.

Más tarde, en el imperio persa, la habilidad de los escribas y la extensión del imperio mismo permitió la división del imperio en provincias dirigidas por funcionarios (sátrapas) nombrados por y responsables al emperador (Sah). Sin embargo, se considera generalmente **que el sistema de burocracia antigua más eficiente fue el sistema chino**, en el cual, por más de mil años, los mandarines establecieron y mantuvieron un sistema sumamente efectivo y estable basado en el nombramiento o contratación y promoción de los funcionarios o administradores públicos en relación a estudios rigurosos y exámenes competitivos generales o impersonales (es decir, basados en las capacidades necesarias para ejecutar las funciones correspondientes a la posición).

La extensión al sistema burocrático moderno empieza con la expansión del poder del Estado durante las monarquías absolutas y continúa con la Revolución industrial, que marca el término de la asociación exclusiva y tradicional entre la burocracia y el Estado y la extiende a empresas y organizaciones no estatales.

Tanto en la sociología como en la ciencia administrativa y, en especial la de administración pública, la burocracia es una organización o estructura administrativa, que se caracteriza por sus procedimientos explícitos y regularizados, especialización del trabajo, en la división de responsabilidades, jerarquía y relaciones impersonales. A grandes rasgos, el término puede referirse a cualquier tipo de organización: Públicas, privadas, sociales, con o sin fines de lucro.

**Definiciones:**

* "El gobierno de las normas y organización explícitas"
* En un sentido original, que se traslada al uso común, *burocracia* se asocia a ineficiencia, pereza y derroche de medios. Generalmente se percibe, en la imaginación popular, como un ente que existe únicamente para sí mismo y que sólo logra resultados que acaban ampliando las dimensiones de la burocracia. Así, comúnmente se usa de manera peyorativa. Podemos ver esta realidad analizando la tira cómica Mafalda, donde ella misma **bautiza a su tortuga como Burocracia.**
* No obstante, de acuerdo al análisis sociológico de **Max Weber**, el sistema tiene connotaciones más positivas, en que es una forma de organización y administración más racional que las alternativas, que se caracterizan como sistemas basados en aproximaciones "carismáticas" o "tradicionales". Weber definió a la burocracia como una forma de organización que realza la precisión, la velocidad, la claridad, la regularidad, la exactitud y la eficiencia conseguida a través de la división prefijada de las tareas, de la supervisión jerárquica, y de detalladas reglas y regulaciones.

De acuerdo a **Max Weber**, la burocracia es un sistema de gobierno o control legal (en el sentido de estar sometido a reglas explícitas y generales). Es impersonal (es decir, la autoridad va a quien tiene la capacidad de ejecutar ciertas funciones, determinado por criterios establecidos en relación al desempeño de la tarea y no en base a personas determinadas ya sea por tradición o carisma), eficiente, eficaz y perdurable (en la medida que distribuye y aloca funciones y poderes a los niveles adecuados de manera racional) y tiende a disminuir las desigualdades sociales (en la medida que por un lado distribuye autoridad y por el otro el acceso a esa autoridad y sus posibles privilegios no se transmiten de generación a generación).

Sin embargo, **Weber** también enfatizó que la burocracia puede anquilosarse, dado que **quienes tienen poder buscan preservarlo**; y/o a carecer de flexibilidad, por ejemplo, cuando confronta casos individuales o especiales.

En su investigación, Weber, analizó distintas formas de autoridad, las que clasifico en:

* Autoridad legal
* Autoridad tradicional
* Autoridad carismática

**Autoridad tradicional**, la legitimación del poder procede de la creencia en el pasado eterno, en la justicia y en la validez de la manera tradicional de actuar. El líder tradicional es el señor que manda en virtud de su condición de heredero o sucesor. A pesar de que las órdenes que emite son personales y muchas veces arbitrarias, los súbditos las acatan debido a las costumbres y los hábitos, lo que significa que la legitimidad se da porque los súbditos están dispuestos a respetar el estatus tradicional. Por ejemplo, la autoridad de un monarca se acepta porque históricamente la gente ha vivido bajo este tipo de normas y ha llegado a aceptarlas como forma de vida. Sin embargo a lo largo de la historia vemos actos de insubordinación por parte de los dominados debido a que estos por múltiples motivos generalmente implicados con situaciones de justicia se rebelaron dando una situación en donde los sometidos consideraron ilegítimo ese ejercicio de poder.

**Autoridad legal**, racional o burocrática, es racional porque el individuo que la tiene ha sido examinado y ha demostrado la habilidad y capacidad necesaria, la dirección, competencia técnica y motivación para desempeñar su cargo con eficiencia. Es legítima en la medida que los subordinados consideren que el ejercicio del poder que detenta el jefe permite el alcanzar los objetivos. Es el tipo de autoridad técnica, meritocrática y administrativa debido a que el ejercicio de autoridad se lleva a cabo de acuerdo a normas y leyes establecidas de manera impersonal. Cuando los subordinados perciben que no es una persona calificada adecuadamente para el puesto, no aceptarán por completo su autoridad y con ello no habrá racionalidad debido a que lo legal no es legítimo.

**Autoridad carismática**, su base es el carisma, la cual se origina de una persona caracterizada por una personalidad única y magnética a la cual los seguidores están dispuestos a someterse por el don que tiene el líder. El poder carismático carece de base racional, es inestable y adquiere fácilmente características revolucionarias. La legitimación de la autoridad proviene de la personalidad carismática del líder y de la devoción y las emociones que despierte en sus seguidores. En este punto vemos como una situación puede ser ilegal pero legítima, como es el caso de muchas huelgas

# Los Modelos Teóricos

## Según Weber

### Características de la burocracia:

1. ***Carácter legal de las normas y reglamentos:*** La burocracia es una organización unida por normas y reglamentos previamente establecidos por escrito. En otras palabras, se basa en una especie de legislación propia que define con anticipación como deberá funcionar la organización burocrática. Estas normas y reglamentos se ponen por escrito y son bastante detalladas porque buscan cubrir todas las situaciones de la organización.
2. ***Carácter formal de las comunicaciones:***La burocracia es una organización unida por comunicaciones escritas. Las reglas, decisiones y acciones administrativas se formulan y registran por escrito. De ahí el carácter formal de la burocracia: todas las acciones y procedimientos se encaminan a garantizar la comprobación y la documentación adecuadas.
3. ***Carácter racional y división del trabajo:*** La burocracia se caracteriza por la división sistemática del trabajo, en aras de la racionalidad, es decir, se adapta a los objetivos por alcanzar: la eficiencia de la organización. De allí el aspecto racional de la burocracia. Existe una división sistemática del trabajo, del derecho y del poder, que establece las atribuciones de cada participante, los medios para implementar las normas y las condiciones necesarias.
4. ***Impersonalidad de las relaciones****:* La distribución de actividades es impersonal, es decir, se desarrolla en términos de cargos y funciones, y no de las personas involucradas, cuya administración no considera las personas como tales, sino como individuos que desempeñan cargos y cumplen funciones.
5. ***Jerarquía de la autoridad:*** La burocracia establece los cargos según el principio de jerarquía. Cada cargo inferior debe estar bajo el control y la supervisión de uno superior. Ningún cargo queda sin control o supervisión. De ahí la necesidad de la jerarquía de la autoridad para fijar las jefaturas en los diversos niveles de autoridad, los cuales constituyen la estructura jerárquica e la organización. La autoridad es inherente al cargo y no al individuo especifico que lo desempeña de modo oficial.
6. ***Rutinas y procedimientos estandarizados:*** La burocracia fija reglas y normas técnicas para el desempeño de cada cargo. Quien desempeña un cargo no puede hacer lo que quiera, sino lo que la burocracia le impone. Las reglas y normas técnicas regulan la conducta de quien ocupa cada cargo, cuyas actividades deben ejecutarse con las rutinas y procedimientos fijados por aquellas. Todas las actividades de cada cargo se desempeñan según estándares definidos con claridad, en los cuales cada conjunto de acciones se relaciona fundamentalmente con los propósitos de la organización, de modo ideal. Estos estándares facilitan la evaluación rápida del desempeño de cada participante.
7. ***Competencia técnica y meritocracia:*** La burocracia basa la selección de las personas en el merito y la competencia técnica, y no en preferencias personales. La admisión, transferencia y promoción de funcionarios se fundamentan en criterios de evaluación y clasificación validos en toda la organización, y no en meritos particulares y arbitrarios.
8. ***Especialización de la administración:*** La burocracia se basa en la separación de la propiedad y la administración. Los miembros del cuerpo administrativo deben estar completamente separados de la propiedad de los medios de producción. En otros términos, los administradores de la burocracia no son los dueños o propietarios de la empresa.
9. ***Profesionalización de los participantes:*** La burocracia se caracteriza por la profesionalización de sus participantes. Cada funcionario de la burocracia es un profesional.
10. ***Completa previsión del funcionamiento:*** El objetivo de la burocracia es prever el comportamiento de sus miembros. El modelo burocrático de Weber parte de la suposición de que el comportamiento de los miembros de la organización es perfectamente previsible: todos los funcionarios deberán comportarse de acuerdo con las normas y reglamentos de la organización para que alcance la máxima eficiencia posible. En la burocracia, todo se establece con el fin de prever con anticipación todas las situaciones y rutinizar su ejecución para que el sistema alcance la máxima eficiencia.

### Ventajas de la burocracia:

Weber vio innumerables razones para explicar el avance de la burocracia frente a las demás formas de asociación. Según él, comparar los mecanismos burocráticos con otras organizaciones es lo mismo que comparar la producción de la máquina con otros modos no mecánicos de producción. Según Weber, las ventajas de la burocracia son:

* ***Racionalidad***en relación con el logro de los objetivos de la organización.
* ***Precisión en la definición del cargo y de la operación****,* por el conocimiento exacto de los deberes.
* ***Interpretación unívoca*** garantizada por la reglamentación especifica y escrita. Por otro lado, la información es discreta, pues se suministra sólo a quien debe recibirla.
* ***Uniformidad de rutinas y procedimientos****,* que favorece la estantadización y la reducción de costos y errores, pues los procedimientos se definen por escrito.
* ***Continuidad de la organización*** mediante la sustitución del personal que se retira.
* ***Reducción de la fricción entre las personas****,* pues cada funcionario conoce aquello que se exige de él y cuales son los limites entre sus responsabilidades y las de los demás.
* ***Coherencia****,* pues los mismos tipos de decisión deben tomarse en las mismas circunstancias.
* ***Subordinación de los más nuevos a los más antiguos****,* de modo bien riguroso y conocido, para que el superior pueda tomar decisiones relacionadas con los niveles inferiores.
* ***Confiabilidad****,* pues al conducir el negocio de acuerdo con las reglas conocidas, un gran número de casos similares se tratan metódicamente de la misma manera. Las decisiones son previsibles, y el proceso decisorio, al ser impersonal, elimina la discriminación personal.
* ***Existen beneficios desde el punto de vista de las personas en la organización****,* pues se formaliza la jerarquía, se divide el trabajo entre las personas de manera ordenada, y éstas se entrenan para volverse especialistas en sus campos particulares, pudiendo hacer carrera en la organización, de acuerdo con los meritos personales y su competencia técnica.

## Según Merton, R.K

Una de las primeras críticas a la teoría Weberiana fue desarrollada por Merton (1940). Este se ocupa del aprendizaje disfuncional de los burócratas en la organización cuyo comportamiento se va haciendo más rígido, aferrado a las normas e identificando con su grupo frente a las presiones exteriores, lo cual dificulta el funcionamiento organizativo y reduce la consecución de los propios fines de la organización.

El proceso sería el siguiente: una burocracia exige unas respuestas previsibles y una estricta devoción a las reglas. Esta devoción a las reglas hace que se transformen en absolutos sin que se consideren ya en función de unos fines determinados. Esto interfiere con una adaptación adecuada bajo condiciones especiales no previstas por los que formularon las reglas generales. De este modo, los elementos que pretendían conseguir eficiencia, producen, por lo general, ineficiencia en casos especiales. Este hecho produce reacciones negativas en los usuarios del servicio, lo que a su vez provoca una reacción defensiva en el burócrata y en el grupo que genera y potencia una personalidad rígida y poco flexible.

Pero el planteamiento de Merton presenta, a su vez, insuficiencias ya que considera una influencia unidireccional de la organización sobre el individuo.

## Según Selznick, P.

Selznick (1949) señala que las presiones externas del medio en que la organización se encuentra y de sus propios miembros influyen en su funcionamiento. Por eso se desarrolla en las organizaciones  una estructura informal que refleja los esfuerzos de los individuos y subgrupos por controlar las condiciones de su existencia. Esa estructura informal provocada transformaciones en la propia organización. Por esta razón se incrementa el control sobre los miembros con el fin de hacer su comportamiento más predecible y ajustados a los fines de la organización. Esta necesidad de control va acompañada de una delegación de la autoridad, lo cual provoca una progresiva diferenciación y departamentalización de la organización y con ello unas exigencias de especialización  de los puestos de trabajo. Esta departamentalización crea una serie de grupos y provoca una diferenciación de intereses entre ellos y, en muchas ocasiones, un conflicto. Los miembros se identifican más con los intereses del propio grupo que con los de la organización global, lo cual tiene efectos disfuncionales.

Otro de los efectos disfuncionales de los conflictos entre diversos departamentos es la lucha por el control interno de la organización, lo cual aumenta la elaboración de las ideologías de los subgrupos así como la internalización de los objetivos parciales del grupo en sus miembros.

## Según Gouldner, A.W

Otro autor que ha señalado las insuficiencias del tipo ideal de burocracia es Gouldner (1948), que analiza el valor de las reglas burocráticas de carácter impersonal y pone de manifiesto sus aspectos positivos y sus limitaciones. Es positiva la disminución de la visibilidad de la autoridad, posibilitando un clima más “democrático” que disminuye las tensiones y conflictos entre sus miembros. Pero las reglas generales ponen de manifiesto los aspectos inaceptables del comportamiento organizacional, estableciendo unos mínimos aceptables. Cuando los miembros de la organización comparten mínimamente los fines de ésta, señalar un mínimo aceptable aumenta la disparidad entre los objetivos de la organización y los logros alcanzados por sus miembros. Esto obliga a incrementar el control y, con ello, a aumentar la visibilidad de las relaciones jerárquicas de poder que, en un primer momento, se pretendían disimular con el establecimiento de reglas generales.

*Todas estas aportaciones ponen de relieve la aparición de efectos no intencionados en las organizaciones burocráticas y su valor disfuncional en muchos casos, al plantear contradicciones en relación con los fines pretendidos.*

## Según Burns y Stalker

Burns y Stalker (1961) desarrollaron una consideración de esas disfunciones dentro de un continuo considerado en funciones de la flexibilidad y estructura organizacional. En un extremo estaría el **tipo mecánico** de organización (que funciona bien en contextos y situaciones estables, presentando fuertes disfunciones en situaciones inestables) y en el otro estaría el **tipo organístico** (que es más eficaz en situaciones de cambio e innovación).

En general, el modelo ha evolucionado desde formulaciones ideales a investigaciones más empíricas: desde planteamientos racionalistas a otros más dialécticos que reconocen, junto a la eficacia y precisión de las organizaciones burocráticas, las disfuncionales que surgen en la realidad; y desde aspectos estructuralistas a otros en que, junto a la estructura, se reconoce la dimensión dinámica y funcional de las organizaciones.

En suma, la insistencia en el estudio de la burocracia ha puesto de manifiesto la necesidad de considerar los aspectos estructurales de las organizaciones que no son reductibles a la consideración del factor humano ni a la consideración de los grupos en la organización. Sin embargo, hay otros factores que también se deberán tener en cuenta para conseguir una visión más amplia de las organizaciones, uno de ellos es el sistema tecnológico.

# Bibliografía

## Orígenes de las burocracias

<http://es.wikipedia.org/wiki/Burocracia>

<http://html.rincondelvago.com/burocracia_1.html>

<http://admon.8m.com/html/burocratica.htm>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Administraci%C3%B3n>

<http://html.rincondelvago.com/evolucion-historica-de-la-administracion_1.html>

## Los modelos Teóricos

<http://scholar.google.com.ar/scholar?q=modelos+teoricos+burocracia&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart>

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/max-weber-entendimiento-de-las-organizaciones.htm>

<http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/principiosteoricosdelaadministracion/>

<http://www.elergonomista.com/15en06.html>

<http://www.monografias.com/trabajos73/acercamiento-amigable-burocracia/acercamiento-amigable-burocracia3.shtml>

<http://www.eco-finanzas.com/administracion/escuelas/teoria_burocracia.htm>

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/280/28011673005.pdf>

<http://web.usal.es/~ggdacal/Web.Weber.htm#_edn3>