



## **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**ANÁLISIS Y DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

**DR. ODALYS PEÑATE LÓPEZ**

### **ACTIVIDAD 4:**

**INFORME SOBRE EL ENFOQUE WEBERIANO SOBRE “JAULA DE HIERRO”  
EN LA TEORÍA ORGANIZACIONAL**

**NADIA PAOLA VELAZQUEZ VELASCO**

**Tapachula, Chiapas**

**03 de Mayo de 2015**

## LA JAULA DE HIERRO

Una de las imágenes más penetrantes de Max Weber es aquella de la burocracia como jaula de hierro. Al confrontar los temas de modernidad y racionalización en las postrimerías del siglo XIX, Weber vio en el desarrollo de las organizaciones burocráticas una solución muy eficiente para la organización. En época más reciente, la imagen básica de la jaula de hierro se trajo a colación con respecto a la racionalización para enmarcar los primeros desarrollos de los enfoques neoinstitucionales del análisis organizacional.

Max Weber, nacido en Alemania, en 1864, fue el hijo mayor de un político liberal cuya familia había obtenido su riqueza en la industria del lino. En 1882, Max inició estudios en la Universidad de Heidelberg, sirvió en el ejército en 1884 para luego mudarse de regreso a Berlín donde siguió su desarrollo intelectual en la Universidad de Berlín.

Max Weber es reconocido como uno de los fundadores de la sociología. Su principal interés se centró en el desarrollo de las grandes civilizaciones del mundo, creía que si bien la sociología tenía que preocuparse por el análisis empírico de la sociedad y la historia, al mismo tiempo el método de la sociología tendría que ser distinto al de las ciencias naturales, ya que aquel tiene que ver con el mundo de las ideas y, por ello, con la moral. Dada su formación legal, Weber buscó hacer generalizaciones y para ello desarrolló el método de los tipos ideales.

Un tipo ideal no es un modelo muestra de práctica sino una afirmación artificial de características sustantivas que se encuentran en una realidad específica altamente condensada y concentrada en un modelo artificialmente acentuado. El modelo del tipo ideal no intenta ser un sustituto de la reflexión e investigación empírica sino una ayuda para esos propósitos.

Para Weber, la burocracia legal racional era un elemento central constitutivo del nuevo sistema cultural de dominación, y la dominación era el elemento central constitutivo de la burocracia en tanto que una práctica de la organización. Desde el punto de vista de la teoría de la organización que vindica a Weber, se aseguró no tener que confrontar preguntas incómodas sobre la legitimidad del dominio que sobre la organización ejercían varias racionalidades, como el valor de los accionistas, los dictados ejecutivos o las órdenes administrativas. Todo ello podía hacerse pasar con lustrosa seguridad como autoridad.

La noción weberiana de racionalidad sustantiva realza cómo puede conformarse el comportamiento a partir de valores últimos difíciles de evaluar calculando. La tensión entre racionalidad sustantiva y formal es especialmente visible en condiciones donde aspectos de la sociedad considerados sagrados son profanados haciéndolos medibles.

El concepto weberiano de racionalidad práctica sugiere que los actores recurren a una variedad de entendimientos compartidos para guiar sus interacciones cotidianas. Mientras los conceptos de racionalidad formal, sustantiva y práctica subrayan el uso relativamente irreflexivo del conocimiento y la orientación de valores para optar por el curso del comportamiento, el concepto de racionalidad teórica específicamente subraya la capacidad que tienen los actores para reflexionar sobre su conocimiento e interpretar sus propias acciones y las de los otros.

No obstante que la metáfora de la jaula de hierro acentúa un tipo dominante de racionalidad —la racionalidad formal— como la que ha llegado a desempeñar un papel importante

creciente, Weber fue cuidadoso al destacar que varios tipos de racionalidad son importantes para desarrollar una comprensión más integral del comportamiento. Si bien la racionalidad formal estaba asociada con el sistema legal de autoridad racional-legal (esto es, la burocracia), sistemas administrativos tradicionales y carismáticos también proporcionan bases culturales para el ejercicio de la autoridad.

Weber hizo notar que la administración moderna era un “punto de inflexión” histórica, un momento en el cual se hacía posible un nuevo régimen racionalizado de trabajo. Para Weber, racionalización significa el ordenamiento de las creencias y acciones de acuerdo con criterios específicos.

La jaula de hierro se construiría crecientemente con la materialización de sustantivos abstractos como calculable, predecible y control, ante los cuales uno tendría que doblegar la voluntad. Para Weber la acción social orientada económicamente basada en las mejores prácticas, técnicamente posibles, de cálculo o contabilidad, sería el despliegue racional más formal de la forma de la racionalidad.

Esta lectura de las aportaciones de Weber en donde entiende la racionalización como un proceso que se desarrolla desde el ámbito de la cultura hacia el ámbito de la sociedad. Es decir, inicia con la racionalización intelectual que tenemos como individuos, la racionalización de la conducta (valores y creencias) y que termina en la racionalización social. Weber elabora su teoría de la burocratización como una jaula de hierro en donde la racionalidad lleva al surgimiento de instituciones sociales eficientes, pero que constituyen una amenaza para la libertad de los individuos que expresa el diagnóstico de Weber de su época: un mundo desencantado, sin sentido, burocratizado hasta el extremo mismo de poner en seria amenaza la libertad de los hombres. La metáfora de la jaula de hierro da a entender en como los individuos han quedado encasillados dentro de las organizaciones como algo mecánico en una línea de mando obediencia, donde unos cuantos mandan y muchos más obedecen.

En mi ámbito laboral, el diagnóstico de Weber, no difiere de la actualidad, ya que todas las organizaciones e instituciones públicas o privadas son las que se encargan de la racionalización, son ellas quienes marcan las directrices en todos los asuntos, para lograr los fines propuestos, donde reducen la capacidad que tienen los individuos de elegir los fines o medios y nos apegamos a los procedimientos y normas enmarcadas por la organización.