

**Maestría en Administración y Políticas Públicas**

**Tapachula, Chiapas. 01 de mayo de 2015**

**Asignatura:**

**Análisis y Diseño de Políticas Públicas**

**Dra. Odalys Peñate López**

**Actividad 4**

**Edín Pompilio Sánchez López**

**Resumen breve de la lectura**

Aun cuando el cuerpo teórico que desarrolló Max Weber, tuvo una influencia muy importante en el desarrollo de la teoría organizacional, cada vez se cita menos. Lounsbury y Carberry (2005) mostraron que las referencias a Weber fueron decreciendo sistemáticamente desde 1950 y que los académicos que siguen citándolo generalmente lo hacen de forma ceremoniosa. Clegg (1995), sostiene que en realidad a Weber habría que verlo antes que nada como un sociólogo de la cultura más que de la organización. Swedberg (1998:169) hace notar que “la teoría organizacional contemporánea y la sociología económica tienen una imagen restringida de la teoría de las organizaciones de Weber”. Si bien se reconoce el atractivo que tiene la metáfora de la jaula de hierro, el supuesto énfasis que Weber puso en la eficiencia ha sido sobre exagerado, de hecho, no habla de la eficiencia per se, sino del modo más formalmente racional de ejercer la dominación política. Lo que formalmente se traduce como eficiencia en Weber es algo a lo cual, de hecho, podemos referirnos de mejor forma como racionalidad técnica. La creciente racionalidad técnica es la causa del pánico actual en término de los nuevos instrumentos ideados cuya ineficiencia se amplifica a través de la racionalidad técnica de varios medios, permitiendo conocimiento y reacciones instantáneos a las señales del mercado. Para Weber, racionalización significa el ordenamiento de las creencias y acciones de acuerdo con criterios específicos.

El cambio hacia el estudio comparativo de las organizaciones y la taxonomía de los efectos de varias contingencias que afectan el comportamiento organizacional llevaron a un abandono general del trabajo teórico de Weber; conforme el análisis organizacional cultivaba temas y teorías que surgían del suelo fértil weberiano se separaba de su simiente intelectual.

Entre las teorías contemporáneas de la organización, la perspectiva neoinstitucional va más allá al avanzar en las amplias dinámicas socio-culturales que se encontraban en el centro mismo del trabajo teórico de Weber (Scout, 2001).

Weber define la dominación como la probabilidad de que un grupo de personas obedezca una orden, típicamente mediante un cumplimiento voluntario o un interés por obedecer. La dominación descansa en las creencias culturales que estructuran las interacciones en sistemas de autoridad y subvierte la necesidad de imponer el poder por la fuerza. Estas creencias culturales están muy relacionadas con procesos de racionalización que operan por medio de cuatro tipos de racionalidad (formal, sustantiva, práctica y teórica; véase Kalver, 1980). 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. Mientras la autoridad racional-legal está enraizada en la idea que las leyes justifican reglas normativas y que quienes ocupan la autoridad tienen el derecho de dar órdenes en el marco de esas reglas, la autoridad carismática descansa en el heroísmo o carácter ejemplar de un individuo.

En las organizaciones modernas, sostiene Weber, la racionalidad formal sería mejor institucionalizándose y la dominación sería completa cuando se acepta como legítima la racionalidad, en sus propios términos. Tal estado de cosas sería lo que Weber definió como “autoridad”. De este modo la autoridad es dominación legítima, una lleva a la otra.

Algo extraño sucedió a Weber al ser transportado y traducido de la antigua Europa al Nuevo Mundo, quedó inmerso en una teoría de la organización que hundió los temas de poder y dominación como metafóricamente el Triángulo de las Bermudas hunde barcos. Es tiempo de sacarlo de las profundidades donde ha estado sumergido. La teoría de la organización no tiene nada que perder, excepto un obsoleto, desacreditado, vetusto, y sin lugar a dudas exhausto canon.

**Opinión respecto a la lectura y su aplicación a su área laboral**

La Jaula de hierro es un concepto sociológico acuñado por [Max Weber](http://es.wikipedia.org/wiki/Max_Weber) que se refiere al aumento de la racionalización de la vida social, sobre todo en las sociedades capitalistas occidentales. La jaula de hierro crea un sistema basado en la eficiencia, el control y el cálculo racional. La expresión jaula de hierro procede de la traducción que [Talcott Parsons](http://es.wikipedia.org/wiki/Talcott_Parsons) hizo en 1958 del libro [La ética protestante y el espíritu del capitalismo](http://es.wikipedia.org/wiki/La_%C3%A9tica_protestante_y_el_esp%C3%ADritu_del_capitalismo).

Mi opinión es que Clegg y Lounsbury, al analizar la teoría de Max Weber, consideran que hay aspectos que se pueden retomar y que serían importantes para ampliar el alcance del análisis organizacional actual. Para estudiar las aportaciones que puede hacer Weber a la teoría contemporánea, ellos hicieron una revisión de sus aportaciones en la teoría organizacional y centraron su análisis en conceptos como: racionalidad y dominación, al final tratan de rescatar aquellas líneas de investigación que fueron desatendidas pero que podrían proporcionar una mejor comprensión de los fenómenos organizacionales, tales como: la autoridad, el poder, la dominación, las cuatro racionalidades (formal, sustantiva, práctica y teórica) y la cultura.

En el ámbito del medio laboral en el que me desempeño, las relaciones de autoridad, poder, dominación y racionalización están reguladas, de acuerdo a lo que planteó Weber en la modernidad de las instituciones, mediante reglas y procedimientos establecidos.