



Escuela Estructuralista

POR: M. EN E. YAXCHEL GONZALEZ NAVARRO

Conceptos básicos

Estructura: es el modelo relativamente estable de la organización

Sistema de Autoridad: este elemento es el más común en la organización, aunque no es igual en todas las organizaciones.

Sistema de comunicación: es el flujo de información dentro de la empresa, este puede ser horizontal o vertical.

Estructura del Comportamiento funcional: es el estudio de la organización desde el punto de vista de la división del trabajo y los comportamientos reales de los miembros de la organización.

Burocratización: es el grado en que una organización está reglamentada por normas o reglas establecidas.

ESCUELAS ESTRUCTURALISTAS

(Pensadores)

Max Weber



Sus aportes: Estudio la Burocracia, la sociedad, tipos de autoridad y jerarquía, máxima división del trabajo, Seguridad en el trabajo, determinación de reglas.

Renate Mayntz



Sus aportes: Estructura la organización en 3 formas: Estructura Jerárquica, Democrática y de Autoridad. Definió la tipología de la organización, y la comunicación como elemento primordial.

Amitai Etzioni



Sus obras: Organización moderna y tratados sobre organización. Sus aportes: La tipología de la organización en 4 clases y la tipología del comportamiento organizacional.

Chester Barnard



Sus aportes: Definió las funciones del ejecutivo y la teoría de autoridad y sus momentos. El origen del mando y la aceptación del mismo. Elementos de la relación jefe - subordinado.

Ralph Dahrendorf



Aportes: Realizo un análisis estructural y de comportamiento, presta atención a los conflictos y las fuentes que lo generan para buscar soluciones.

Max Weber

Sociólogo alemán



Estudia los problemas socio económicos que enfrenta una sociedad.

Es el primero en preocuparse por las organizaciones

Hace una clara división de las sociedades indicando que dentro de ellas siempre existirán preferencias.

Tipos de AUTORIDAD



Posibilidad de imponer la voluntad de una persona sobre el comportamiento de otras



Autoridad
LEGAL

Autoridad
CARISMÁTICA

Autoridad
TRADICIONAL



Modelo Burocrático

BUROCRACIA

Conjunto de normas, órganos y personal especializado que hacen posible el funcionamiento de una organización compleja, particularmente de la administración de un Estado.



Teoría de la organización burocrática ideal

- Implica la asignación de tareas y responsabilidades.
- Un funcionario inferior está sujeto a la supervisión y control de uno superior.
- La regulación se hace por medio de un sistema consecutivo de reglas y normas abstractas.
- El dirigente debe actuar con espíritu de indiferencia formalista
- Debe haber relación entre las exigencias técnicas del cargo y las capacidades probadas del funcionario

Surge como consecuencia de la necesidad de orden y precisión en las organizaciones y de los trabajadores por un trato justo e imparcial.

Chester Barnard



TEORIA DE LA ACEPTACION DE LA AUTORIDAD

Barnard desarrollo una teoría al respecto de la autoridad que se contrapone a las enseñanzas de la teoría clásica.

La teoría de la aceptación de la autoridad parte de la suposición de que un subordinado puede aceptar y acepta una orden como autoritaria cuando 4 condiciones ocurren simultáneamente:

- Cuando el subordinado puede entender o comprender la orden
- Cuando no la juzga incompatible con los objetivos organizacionales
- Cuando no la juzga incompatible con sus objetivos personales
- Cuando es mental y físicamente capaz de cumplirla



Renate Mayntz

A) Estructuras de autoridad y tipología de las organizaciones

- Estructuradas jerárquicamente
- Estructuradas democráticamente.
- Estructuradas con autoridad técnica.

- 1. Organizaciones estructuradas jerárquicamente.** Mayntz sostiene que en estas organizaciones la cabeza toma las decisiones, encaminadas directamente hacia sus objetivos. Cuanto más bajo descendemos, tanto más predomina obedecer sobre mandar.
- 2. Organizaciones estructuradas democráticamente.** El tipo contrario de estructura es el democrático. Por lo tanto, la autoridad se delega de abajo hacia arriba.
- 3. Organizaciones estructuradas por autoridad técnica.** En estas organizaciones las personas actúan basadas en sus conocimientos técnicos profesionales, se rigen por consejos técnicos, academias, juntas técnicas, comités de especialidades.

Renate Mayntz

B) Estructura de la comunicación

- Los aspectos más importantes de una organización radican en la estructura de autoridad y de comunicación, porque esta última es la manera de interactuar, donde más interviene el elemento humano.

C) Disfunciones estructurales y conflicto

- Analiza las disfunciones por choque de roles y expectativas. Dice que rol es el complejo de normas o de expectativas sociales que se refieren al titular de un puesto. Señala que el conflicto existe cuando:
 - Un miembro recibe órdenes de varias personas.
 - El superior exige que el papel de su subordinado sea desempeñado con mayor cuidado y rapidez. El subordinado cree que su papel en la organización es otro.
 - Se produce sobrecarga de roles, o sea que los roles se adecuan a la capacidad del miembro, pero es demasiado trabajo.

Amitai Etzioni

A) Tipología de las organizaciones

- **Las altamente coactivas.** Son aquellas en que la cabeza de la organización ejerce todo el poder.
- **Las utilitarias.** Son aquellas que buscan predominantemente una utilidad, apoyándose en una autoridad racional-legal.
- **Las normativas.** Son las que otorgan recompensas por pertenecer a ellas, tanto de valor objetivo como subjetivo e intrínseco.
- **Las mixtas.** Estas son las que tienen algo de dos o más de las anteriores.

Amitai Etzioni

B) Tipología del comportamiento en las organizaciones

- ***Alienante.*** Este tipo no se halla implicado psicológicamente, sino que se siente y está obligado a pertenecer a la organización.
- ***Calculador.*** Es aquel que trabaja por un salario, pero no está obligado a pertenecer a la organización.
- ***Moral.*** Este tipo valora intrínsecamente la misión de la organización y su tarea se involucra principalmente por razones morales.

Ralph Dahrendorf

Sociólogo Alemán



- Centra su atención en las empresas Industriales.

Los conflictos en las empresas industriales surgen de la lucha de tener el poder y por las diferencias de intereses en los que participa el administrador.

Tipos de Conflictos

Industriales

- Sindicatos y empresarios

Informales

- Acciones de grupos informales contra reglamentaciones o jefes

Desviados

- Descontento individual, que ocultan tensiones sociales.

Ralph Dahrendof

Presta especial atención a los conflictos y a las fuentes que los generan, y considera que hay diferentes tipos de conflictos:

- **Industriales:** Los que surgen entre los empleados y la organización.
- **Informales:** Aparecen debido al trato no formal en la empresa.
- **Derivados.** Surgen por situaciones ajenas a la organización y sin embargo aparecen ahí.
- **Manifiestos:** Aquellos que se externalizan en la organización.
- **Subyacentes:** No se manifiestan pero causan malestar en la organización, por ejemplo luchas de poder.