

La Burocracia y la Gestión Pública del Siglo XXI

Mg. Mariela Lizama,
Mg. Cristian Retamales,
Mg. Carla Valenzuela

Resumen

El siguiente artículo se encuentra enfocado en el modelo de gestión del siglo XXI denominado post-moderno y sus posibles enlaces a un modelo creado en el año 1940, correspondientes específicamente al burocrático creado por Max Weber, para esto se definirán los conceptos básicos de cada uno de ellos y se establecerán cuáles son los lineamientos que para los autores son los puntos de encuentro entre ambos modelos.

Palabras Clave:

Burocrático, postmoderno, organizaciones, modelos

Abstract

The following article focuses on the model of management of the XXI century called postmodern and its possible links to a model created in 1940, corresponding specifically to the bureaucratic created by Max Weber, for this will be defined the basic concepts of each one of them and will establish what are the guidelines that for the authors are the meeting points between both models.

Keywords:

Bureaucratic, postmodern, organizations, models

INTRODUCCIÓN

El modelo burocrático pertenece a una corriente de los 40, en donde éste dio solución a las empresas y organizaciones con un exorbitante crecimiento, éstas, al volverse masivas era un modelo que daba solución a este cambio, es por eso que el autor Max Weber lo denominó “modelo por excelencia”, porque era el que mejor respondía a las necesidades de las organizaciones según él.

Luego de este, surgieron nuevas corrientes y modelos que intentaron dar solución a los cambios que surgían a nivel mundial, posterior a estos procesos llegó la post-modernidad, que es lo que se está instaurando fuertemente en el siglo XXI.

MODELO BUROCRÁTICO

Durante la década de 1940, en base a escritos de Max Weber, quien ya había fallecido hace aproximadamente 20 años atrás. Se hizo presente fuertemente el modelo burocrático, modelo que buscaba adaptarse a las necesidades de las empresas y organizaciones de la primera mitad del siglo XX, principalmente en base a su crecimiento. Este modelo veía a las organizaciones como sistemas cerrados. Se caracterizaba por tener las llamadas dimensiones de la burocracia orden, disciplina y estandarización. La ausencia de cualquiera de ellos produce desorden y confusión.

Referente a la racionalidad del modelo, se debe mencionar que intenta adaptarse a los medios para lograr un fin, éste no considera aspectos tales como; personas, individualidad, motivaciones, etc. El fin último dentro de las características del sistema es alcanzar objetivos y metas que van más allá de las visiones del colectivo de quienes componen la empresa.

Dentro de todo el modelo burocrático cabe señalar que existen 4 aspectos;

Toma de decisiones está netamente ligada al logro de metas y objetivos pre-establecidos por quienes componen el orden jerárquico, sin embargo, jamás se considera al individuo sino, más bien el colectivo, por lo que solamente se busca el bien organizacional, aumento de la economía en base al dinero para establecer el orden del status quo.

Comunicación: es sumamente importante en este modelo porque considera todo en base a respaldo escrito, todas las decisiones son y deben ser registradas por escrito. Todo procedimiento debe ser documentado de forma adecuada, con el objetivo de definir una estructura social formalmente organizada y enfocada en el ordenamiento de sus procesos.

Toda comunicación dentro del modelo se basa en procedimientos pre-establecidos que se organizan frente al orden, disciplina y estandarización de los procesos.

Las relaciones interpersonales: se basa netamente en el cumplimiento de cargos y funciones. La obediencia y subordinación es parte del trabajo dentro de la organización, son los cargos los permanentes y son las personas las que van y vienen según su desempeño, esto hace que cada vez las relaciones se vuelvan menos personales. Incluso, si se llega al nivel de disfuncionalidad los trabajadores no conocen a sus compañeros por su nombre, sino por los puestos que ocupan.

Premios e incentivos: Se denomina meritocracia, están asociados al cumplimiento de funciones dentro de los cargos que existen en la organización, la competencia es promovida a cargos superiores, se realizan concursos, pruebas, títulos,

promociones de empleo con el fin de potenciar en los subordinados la mejora constante. Además, en realidad el premio e incentivo apunta más a los premios e incentivos a nivel organizacional que a nivel individual.

Sin embargo, se debe señalar que el modelo tiene problemas de adaptación y se desajusta en relación al cambio del entorno, al ser extremadamente rígido y conservador se vuelve complejo adaptarlo a los cambios que producen el entorno.

Además de las características mencionadas, hay que resaltar que el modelo burocrático ve las organizaciones de forma racional, con esto se refiere a cuando se escogen los medios más eficientes para alcanzar objetivos.

POST MODERNIDAD

La post modernidad tiene una visión que ha ido evolucionando en el tiempo, en esta evolución hay elementos que se han conservado, o bien se han mantenido similares a lo que un modelo burocrático considera a la hora de administrar la organización y la visualiza cómo;

“concibe a las organizaciones como un «organismo vivo», capaz de adaptarse permanentemente e intencionalmente a su entorno; en suma, como un sistema inteligente que evoluciona en la frontera del caos y es capaz de reinventarse constantemente” (P 6)

Esto quiere decir que la organización tiene la funcionalidad de estar en constante cambio, se adapta de forma intencional, posee una adaptabilidad de reinención dependiendo de cuales sean los contextos que fomenten esa evolución. La teoría organizacional postmoderna tiene la necesidad de lograr una identidad en base a un enfoque que no delimite fronteras porque ya no es una limitante, esto se produce de forma fluida y sometida a un desplazamiento a la posibilidad de generar consistencia objetiva.

Los modelos se han virtualizado y conducen a una organización carente de fronteras y límites, esta nueva forma de gestionar posibilita la opción de volver obsoleta los modelos organizacionales. El descentramiento no da lugar a una esencia estable y permanente a lo que el modelo burocrático denominaría “identidad”.

La identidad está definida en gran forma por los límites de la organización, por lo tanto en el postmodernismo, las organizaciones están pensadas en que interactúe con el ambiente, por lo que estos límites no son tan precisamente definidos, de esta forma la identidad de la organización no se puede objetivar, y tampoco es consistente.

A su vez la formación de identidad de las organizaciones está sujeta a un proceso de “deconstrucción y reconstrucción permanente”, siendo la continuidad un caso excepcional.

Weick sostiene que una organización no representa una institución social identificable, sino un proceso.

El poder crear organizaciones ha sido una creación muy compleja para los seres humanos, son la base de todas las conformaciones de proyectos, es todo el potencial inicial de las mejores ideas o empresas. Las organizaciones generan bienes, las que logran hacer avanzar la economía de los diferentes países y ayudan a las personas a desarrollar un diseño estructural.

Esto quiere decir que el sistema solo se enfoca en una meta común, no implica la diversidad de los miembros del sistema, sino más bien establece que mientras más racional se vuelve la organización.

DESARROLLO

Dentro de ambos modelos de organización, tanto el burocrático como el postmodernismo, tienen tanto puntos de encuentro como dicotómicos. A continuación, se detallan algunos de estos:

	Modelo Burocrático	Modelo Postmoderno
Identidad organizacional	Según la forma de ver la identidad organizacional de éste modelo, la burocracia al ser un modelo racional por excelencia implica que adapta los medios más eficientes para lograr los fines, no toma en cuenta a las personas ni las motivaciones psicológicas de éstos. Además al ver las organizaciones como sistemas cerrados, sin tomar en consideración los factores del entorno, y la interacción con este, se tiene una claridad con	En el postmodernismo, la identidad está definida en gran forma por los límites de la organización, por lo tanto en el postmodernismo, las organizaciones están pensadas en que interactúe con el ambiente, por lo que estos límites no son tan precisamente definidos, de esta forma la identidad de la organización no se puede objetivar, y tampoco es consistente. A su vez la formación de identidad de las organizaciones está

	<p>respecto a la identidad de la organización y en este caso los puestos que la componen en lugar de los funcionarios que componen la organización.</p>	<p>sujeta a un proceso de “deconstrucción y reconstrucción permanente”, siendo la continuidad un caso excepcional. Weick sostiene que una organización no representa una institución social identificable, sino un proceso.</p>
<p>Eficiencia</p>	<p>Generalmente buscada por muchos modelos, y el modelo burocrático no es la excepción. En este menciona que es necesario tener orden, disciplina y estandarización. Para Weber la burocracia es una organización cuya consecuencia deseada se resume en la previsibilidad de su funcionamiento para tener una mayor eficiencia de la organización, las decisiones son previsibles y el proceso de decisión puede ser despersonalizado para excluir sentimientos irracionales, elimina la discriminación personal.</p>	<p>Es definida como “interdependencia de diferenciación e integración”. La teoría postmoderna rechaza una excesiva integración a través de reglas organizativas universales y opta por una mayor individualización de valores y estilos de vida, por una “individualización de la organización”. Sin embargo, la problemática es que eficiencia ya no significa optimización de recursos empleados, sino la capacidad para considerar necesidades, recursos y valores diferenciados.</p>
<p>Legitimidad</p>	<p>La autoridad (y el poder que ella origina) depende de la legitimidad, que es la capacidad de justificar</p>	<p>La legitimación de las organizaciones, fundada en juicios valóricos y normativos que pueden</p>

	<p>su ejercicio. La legitimidad es el motivo que explica por qué un determinado número de personas obedece las órdenes de alguien, confiriéndole poder. Esa aceptación, esa justificación del poder se llama legitimación. Si la autoridad proporciona poder, el poder conduce a la dominación. La dominación es una relación de poder en la cual el gobernante (o dominador), impone su arbitrio sobre los demás, cree tener el derecho de ejercer el poder, y los gobernados (dominados) consideran su obligación obedecer las órdenes. Las creencias que legitiman el ejercicio del poder existen tanto en la mente del líder como en la de los subordinados y determinan la relativa estabilidad de la dominación. Weber establece una tipología de autoridad, basándose no en los tipos de poder utilizados, sino en las fuentes y tipos de legitimidad aplicados.</p>	<p>originarse en tres diferentes ámbitos: La ciencia, la política y del arte. El enfoque postmoderno aboga por una des-diferenciación de los tres ámbitos mencionados.</p>
Formas organizativas	Organización jerárquica: la Burocracia establece principios de jerarquía,	Organización red: se entiende una red relacional caracterizada

	<p>cada grupo está bajo control y supervisión de un puesto superior, ningún cargo queda sin control o supervisión, se definen diversos escalones de autoridad, todos dispuestos en una estructura que encierra privilegios y obligaciones definidas por reglas específicas. La autoridad es inherente al cargo, y no al individuo que desempeña el papel</p>	<p>por intereses comunes. A diferencia de la jerarquía esta organización no depende de descripciones de cargos formales, sino que sus integrantes redefinen permanentemente sus tareas en base a las exigencias.</p>
--	--	--

CONCLUSIONES

En el avance que ha ocurrido en el tiempo, desde el modelo burocrático, hasta llegar a la actualidad y su teoría postmoderna, se puede encontrar que hay puntos de encuentro entre ambas, como también se hallan diferencias conceptuales, como en la forma de ver las organizaciones.

Si bien algunas organizaciones, tanto a nivel público como privado están adoptando fuertemente el modelo postmoderno, se debe señalar que aún hay bastante influencia de modelos y/o teorías anteriores, como por ejemplo el modelo burocrático. Además, claramente el cambio adoptado por dichas organizaciones, no es algo abrupto de un momento a otro, sino más bien un proceso de cambio, por lo tanto, también hay organizaciones, que se encuentran en periodo de transición o transformación, es por esto que las nuevas organizaciones están adquiriendo una nueva gestión. Sin embargo esta transición aún no está del todo establecida, o completa, para la aplicación de uno u otro modelo, por lo que al analizar estas organizaciones, aún se considera que hay parte del modelo burocrático, principalmente por su enfoque en la eficiencia.

Considerando todos aquellos factores, aludidos en párrafos anteriores, se puede concluir que a pesar de que ambos modelos, tienen contenidos, en cuanto a ideas y conceptos similares, como por ejemplo eficiencia, legitimidad y formas organizativas, tienen una forma distinta de definir algunos de estos conceptos, y por lo tanto también la forma de aplicarlo en las organizaciones cambia de gran manera.

Referencias Bibliográficas

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.

Friedmann, R. (Noviembre de 2003). La gestión pública en el siglo XXI. Anticipando los cambios que vienen hacia un sector público inteligente y en constante aprendizaje. Santiago, Chile: Instituto de estudios y gestión pública.