

Teoría estructuralista de la administración

Al final de la década de 1950, la teoría de las relaciones humanas entro en decadencia. La teoría estructuralista significa un desdoblamiento de la teoría de la burocracia y una ligera aproximación a la teoría de las relaciones humanas; representa una visión crítica de la organización formal.

Orígenes de la teoría estructuralista

1. La oposición que surgió entre la teoría tradicional y la teoría de las relaciones humanas hizo necesaria una posición mas amplia y comprensiva que integrase los aspectos considerados por unos y omitidos por la otra y viceversa.

2. La necesidad de visualizar “la organización como una unidad social grande y compleja, en donde interactúan los grupos sociales” que comparten algunos de los objetivos de la organización (como la viabilidad económica de la organización), pero que pueden volverse incompatibles con otros (como la forma de distribuir las utilidades de la organización.)

3. La influencia del estructuralismo en las ciencias sociales y repercusiones en el estudio de las organizaciones. El estructuralismo tuvo fuerte influencia en la filosofía, en psicología, en la antropología, en las matemáticas, etc. En la teoría administrativa, los estructuralistas se concentran en las organizaciones sociales, variando entre el estructuralismo fenomenológico y el dialéctico. El principal representante del dialéctico es Karl Marx (quien asegura que la estructura se compone de partes que, a lo largo del desarrollo del todo, se descubren, se diferencian y, de una forma dialéctica, ganan autonomía unas sobre las otras, manteniendo la integración y la totalidad sin hacer suma o reunión entre ellas, sino por la reciprocidad instruida entre ellas) y Mas Weber (fenomenológico: la estructura es un conjunto que se constituye, se organiza y se altera y sus elementos tienen una cierta función bajo una cierta relación, lo que impide que el tipo ideal de estructura retrate fiel e íntegramente la diversidad y la variación del fenómeno real).

4. nuevo concepto de estructura. El concepto de estructura es muy antiguo. Heráclito en los principios de la historia concebía el “logos” como una unidad estructural que domina el flujo ininterrumpido del devenir y lo hace inteligible.

5. estructura es el conjunto formal de dos o mas elementos y que permanece inalterado sea en el cambio, sea en la diversidad de contenidos, es decir, la estructura se mantiene incluso con la interacción de uno de sus elementos o relaciones.

El estructuralismo está enfocado hacia el todo y para la relación de las partes en la constitución del todo. La totalidad, la interdependencia de las partes y el hecho de que todo es más grande que la sencilla suma de sus partes son las características básicas del estructuralismo.

La teoría estructuralista esta representada por grandes figuras de la administración: James D. Thompson, Amitai Etzioni, Peter Blau, Victor A. Thompson, Burton Clarke, y Jean Viet.

Una sociedad de organizaciones.

Para los estructuralistas, la sociedad moderna e industrializada es una sociedad de organizaciones de las cuales el hombre depende para nacer, crecer, vivir y morir. Esas organizaciones se diferencian y requieren de sus participantes determinadas características de personalidad. Esas características permiten la participación simultánea de la persona en varias organizaciones, en las cuales desempeña variados papeles. El estructuralismo amplio el estudio de las interacciones entre los grupos sociales para el de las interacciones entre las organizaciones sociales.

Las organizaciones pasaron por un proceso de desarrollo a lo largo de cuatro etapas, que son:

1. Etapa de la naturaleza. Es la etapa inicial, en la cual los factores naturales, o sea, los elementos de la naturaleza, constituían la base única de subsistencia de la humanidad.
2. Etapa del trabajo. A partir de la naturaleza, surge un factor perturbador que inicia una verdadera revolución en el desarrollo de la humanidad: el trabajo, este condiciona las formas de organización de la sociedad.
3. Etapa del capital. Es la tercera etapa en la cual el capital prepondera sobre la naturaleza y el trabajo, transformándose en uno de los factores básicos de la vida social.
4. Etapa de la organización. La naturaleza, el trabajo y el capital se someten a la organización.

El predominio de la organización revelo su carácter independiente en relación con la naturaleza, el trabajo y el capital, usándolos para alcanzar sus objetivos. Las organizaciones no son recientes. Existen desde los faraones y los emperadores de la antigua china, a lo largo de la historia la iglesia, el ejército y otros desarrollaron formas de organizaciones.

La sociedad ha pasado por varias etapas para alcanzar un alto grado de industrialización, son estas:

1. El universalismo de la edad media; caracterizado por la predominancia del espíritu religioso.

2. El liberalismo económico y social de los siglos XVII Y XIX, caracterizado por el ablandamiento de la influencia estatal y por el desarrollo del capitalismo.
3. El socialismo, con la llegada del siglo XX, obligando al capitalismo a dirigirse por el camino del máximo desarrollo posible.
4. La actualidad, que se caracteriza por una sociedad de organizaciones.

Cada una de esas cuatro etapas revela características políticas y filosóficas relevantes. Etzioni visualiza una revolución de la organización con nuevas formas sociales que emergen mientras las antiguas modifican sus formas y alteran sus funciones adquiriendo nuevos significados.

La aparición de organizaciones complejas en todos los aspectos de la actividad humana no se separa de otros cambios sociales: ellas forman parte integrante y fundamental de la sociedad moderna.

• **Las organizaciones.**

Las organizaciones constituyen la forma dominante de institución de la sociedad moderna: son la manifestación de una sociedad altamente especializada e interdependiente que se caracteriza por un creciente padrón de vida.

Cada organización está limitada por recursos escasos y por esta razón no puede sacar ventaja de todas las oportunidades que surgen: punto de origen del problema al determinar la mejor distribución de recursos. La eficiencia se obtiene cuando una organización aplica recursos en aquella alternativa que produce mejores resultados.

Las burocracias constituyen un tipo específico de organización: las llamadas organizaciones formales, estas constituyen una forma de agrupamiento social establecido de forma deliberada o con el propósito de alcanzar un objetivo específico.

La organización formal permite reducir las incertidumbres que se derivan de la variabilidad humana, sacar ventajas de los beneficios de la especialización, facilitar el proceso decisorio y asegurar la implementación de las dediciones tomadas. Ese esquema intenta regular la conducta humana para el alcance de los objetivos de forma eficiente, esto hace de la organización formal la única entre las instituciones de la sociedad moderna digna de estudio especial.

Entre las organizaciones formales se encuentran las llamadas organizaciones complejas. Ellas se caracterizan por el alto grado de complejidad en la estructura y procesos debido al gran tamaño o a la naturaleza complicada de las operaciones. En este tipo de organizaciones, la convergencia de los esfuerzos entre las partes componentes es más difícil por la existencia de innumerables variables que complican el funcionamiento.

Las organizaciones formales por excelencia son las burocracias. Hecho por el que la teoría estructuralista tiene como exponentes, figuras que se iniciaron con la teoría de la burocracia.

- **El hombre organizacional.**

La teoría estructuralista se enfoca al hombre organizacional, es decir el hombre que desempeña diferentes funciones o papeles en varias organizaciones. Las características que adelante definiremos no siempre se exigen en su más alto nivel dentro de las organizaciones sino dentro de composiciones y combinaciones que varían de acuerdo con la organización y con el cargo ocupado.

El hombre organizacional refleja una personalidad cooperativa y colectivista, que parece desentonar con algunas de las características de la ética protestante (eminentemente individualista) definidas por Mas Weber, Weber había relacionado características del protestantismo acético con el espíritu del capitalismo moderno, como se sabe, espíritu de realización, búsqueda de la prosperidad, laboriosidad, sacrificio y puntualidad, integridad y conformismo; virtudes importantes en la conducta del hombre organizacional, que busca a través de la competencia obtener el progreso y la riqueza. Como no todas las personas se dejan doblar por el conformismo en las organizaciones, surgen los conflictos que generan el cambio organizacional.

El hombre moderno, o sea el hombre organizacional, para ser exitoso en todas las organizaciones necesita tener las siguientes características de la personalidad:

1. **flexibilidad**, frente a los constantes cambios que ocurren en la vida moderna, axial como la diversidad de los papeles desempeñados en las diversas organizaciones.
2. **tolerancia a las frustraciones**, para evitar el desgaste emocional derivado del conflicto entre necesidades organizacionales y necesidades individuales, cuya mediación se hace mediante métodos racionales.
3. **capacidad de posponer las recompensas**, y compensar el trabajo rutinario dentro de la organización en detrimento de las preferencias y vocaciones personales.
4. **permanente deseo de realización**, para garantizar la conformidad y la cooperación con las normas que controlan y aseguran el acceso a las posiciones de carrera dentro de la organización, proporcionando recompensas y sanciones sociales y materiales.

Las organizaciones son consecuencias de la necesidad que las personas tienen de relacionarse y juntarse con otras personas con la finalidad de poder realizar sus objetivos. Dentro de la organización social las personas ocupan ciertos papeles. Papel es el nombre que se le otorga a un conjunto de conductas solicitadas a una persona. Papel es la expectativa de desempeño por parte del grupo social y la consecuente internalización de los valores y normas que el grupo explícitamente o implícitamente prescribe al individuo.

El papel prescrito para el individuo se refuerza por su propia motivación en desempeño eficazmente.

Análisis de las organizaciones.

Para estudiar las organizaciones, los estructuralistas utilizan un análisis organizacional mas amplio que cualquier otra teoría clásica y la de las relaciones humanas, basándose también en la teoría de la burocracia axial, el análisis de las organizaciones desde el punto de vista estructuralista se hace a partir de un enfoque múltiple que toma en cuenta simultáneamente los fundamentos de la teoría clásica, de la teoría de las relaciones humanas y de la teoría de la burocracia.

Ese enfoque múltiple utilizado por la teoría estructuralista involucra:

1. Tanto la organización formal como la organización informal.
2. Tanto las recompensas salariales y materiales como las recompensas sociales y simbólicas.
3. Todos los diferentes tipos de organizaciones.
4. El análisis intra organizacional y el análisis inter organizacional.

1. El enfoque múltiple: organización formal e informal.

La teoría clásica se enfocaba a la organización formal y la de las relaciones humanas a la informal, los estructuralistas intentaban estudiar la relación entre ambas organizaciones: la formal y la informal, dentro de un enfoque múltiple.

La teoría estructuralista enfoca el problema de las relaciones entre la organización formal y la informal, trata de “encontrar el equilibrio entre los elementos racionales y no racionales de la conducta humana constituye el punto principal de la vida, de la sociedad y del pensamiento moderno; constituye el problema central de la teoría de las organizaciones.

Esa perspectiva amplia y equilibrada que incluye la organización formal e informal conjuntamente motiva el desarrollo de un estudio no valorativo y amplía su campo con la finalidad de incluir todos los elementos de la organización.

2. El enfoque múltiple: recompensas materiales y sociales.

Los estructuralistas combinan los estudios de la escuela clásica y de las relaciones humanas. El significado de las recompensas salariales y sociales y todo lo que se incluye en los símbolos de posición es importante en la vida de cualquier organización.

3. El enfoque múltiple: los diferentes enfoques de la organización.

Para los estructuralistas, las organizaciones pueden concebirse según dos diferentes concepciones: modelo racional y modelo del sistema natural.

Modelo racional de la organización. Concibe la organización como un medio deliberado y racional de alcanzar metas conocidas. Los objetivos organizacionales son explícitos y todos los aspectos y componentes de la organización son deliberadamente seleccionados en función de su contribución al objetivo, y las estructuras organizacionales son deliberadamente cuidadas para alcanzar la mas alta eficiencia, los recursos son adecuados y acomodados de acuerdo con un plan director, todas las acciones son apropiadas e iniciadas por planes y sus resultados deben coincidir con los planes. De donde adviene el énfasis en la planeación y en el control. Todo en la organización esta sujeto al control y ese se ejerce de acuerdo con un plan director que relaciona las causas y efectos del modo mas económico.

Modelo natural de la organización. Se concibe la organización como un conjunto de partes interdependientes que constituyen el todo: cada parte contribuye con algo y recibe algo del todo, lo cual, a su vez, es interdependiente con un ambiente más amplio. El objetivo básico es la supervivencia del sistema, las partes y los modos se vinculan en interdependencia, es por esto, que se determinan a través de procesos evolutivos. El modelo busca hacer todo equilibrado y funcional, lo que permite que ocurran disfunciones. La autorregulación es el mecanismo fundamental que espontáneamente gobierna las relaciones entre las partes y sus actividades, manteniendo el sistema equilibrado y estable ante las perturbaciones provenientes del ambiente externo. El sistema natural esta abierto a las influencias ambientales y no puede tratarse como un esquema de completa certeza ni controlado.

4. El enfoque múltiple: diferentes niveles de la organización.

Las organizaciones se caracterizan por una jerarquía de autoridad, es decir, por la diferenciación de poder.

Las organizaciones se enfrentan con una multiplicidad de problemas que son clasificados y categorizados para que la responsabilidad por su solución sea atribuida a diferentes niveles jerárquicos de la organización.

Así las organizaciones se desdoblan en tres niveles organizacionales como se presenta a continuación:

a) Nivel institucional: es el nivel organizacional más elevado compuesto de los dirigentes o de altos empleados.

b) Nivel gerencial: es el nivel intermedio situado entre el nivel institucional y el nivel técnico cuidando de la relación y la integración de dos niveles, el nivel gerencial detalla los problemas de la captación de los recursos necesarios para colocarlos dentro de las diversas partes de la organización y de la distribución y colocación de los productos y servicios de la organización.

c) Nivel técnico es el nivel mas bajo de la organización. También denominado nivel operacional es el nivel en que las tareas se ejecutan, los programas se desarrollan y las técnicas se aplican.

5. Enfoque múltiple: la diversidad de las organizaciones.

El enfoque estructuralista amplio el campo del análisis de la organización con la finalidad de incluir otros tipos diferentes de organizaciones además de las fábricas: organizaciones pequeñas, medianas y grandes, públicas y privadas, empresas de los más diversos tipos.

6. Enfoque múltiple: Análisis inter organizacional.

Todas las teorías administrativas se preocuparon con fenómenos que ocurren dentro de la organización además del análisis interno de las organizaciones, los estructuralistas inauguraron la preocupación con el análisis inter organizacional. El análisis de la conducta inter organizacional se hizo significativo a partir de la creciente complejidad ambiental y de la interdependencia. La relación entre la organización y su ambiente revela el grado de dependencia de la organización respecto a los eventos externos. El análisis de las relaciones inter organizacionales parte de la presuposición de que la organización funciona en la base de transacciones con otras organizaciones que promueven la interacción entre las organizaciones y provoca una fuerte interdependencia entre ellas. Cada organización interactúa con su medio ambiente externo y con las otras organizaciones en él contenidas.

Tipologías de las organizaciones.

No existen dos organizaciones iguales. Las organizaciones son diferentes entre si y presentan enorme variabilidad.

Sin embargo ellas presentan características que permiten clasificarlas en clases o tipos. Las clasificaciones permiten un análisis comparativo de las organizaciones a través de una característica común o de una variable relevante.

Los estructuralistas desarrollan tipologías de organizaciones para clasificarlas conforme a ciertas características distintivas.