

## Anexo 5

Stoner James A. F., "Max Weber", en *Administración*, México, Mc Graw-Hill, pág. 38.

El sociólogo alemán Max Weber (1864-1920), pensador que toda organización dirigida a alcanzar metas, y compuesta por miles de individuos, requería un estrecho control de sus actividades, desarrolló una teoría de la administración de burocracias que subrayaba la necesidad de una jerarquía definida en términos muy estrictos y regida por reglamentos y líneas de autoridad definidos con toda claridad. Consideraba que la organización ideal era una **burocracia (Organización con una estructura jerárquica y formal establecida; también se refiere al proceso de estructuración formal dentro de una organización)** con actividades y objetivos establecidos mediante un razonamiento profundo y con una división del trabajo detallada explícitamente. Weber también pensaba que la competencia técnica tenía gran importancia y que la evaluación de los resultados debería estar totalmente fundamentada en los méritos.

Hoy, casi siempre pensamos que las burocracias son organizaciones vastas e impersonales, que conceden más importancia a la eficiencia impersonal que a las necesidades humanas. Sin embargo, debemos tener cuidado de no aplicar la connotación negativa que atribuimos a la palabra *burocracia* cuando la vemos en Weber. Él, como todos los teóricos de la administración científica, pretendían mejorar los resultados de organizaciones importantes para la sociedad, haciendo que sus operaciones fueran predecibles y productivas. Si bien ahora concedemos tanto valor a las innovaciones y la flexibilidad como a la eficiencia y la susceptibilidad al pronóstico, el modelo de la administración de burocracias de Weber se adelantó, claramente, a las corporaciones gigantescas como Ford. Weber pensaba que el patrón particular de relaciones que presentaba la burocracia era muy promisorio.

Si bien la burocracia tiene éxito en muchas compañías, en los competidos mercados mundiales de la década de 1990, organizaciones como General Electric y Xerox se han convertido en "aniquiladoras de la burocracia", han tirado a la basura los organigramas y los han reemplazado con constelaciones siempre cambiantes de equipos, proyectos y alianzas, con el propósito de desatar la creatividad de los empleados.