

¿Burocracia como teoría de dirección en el siglo XXI? Enfoque desde la perspectiva cubana

Dr. C. Néstor Loredo Carballo*, Lic. Guberto Cánovas Riverón* y
Lic. Lissette Puentes Vasconcellos**

* Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Camagüey
** Unión de Jóvenes Comunistas, Camagüey

Resumen

Se evalúa críticamente la teoría de la burocracia y cómo evolucionó desde su formulación por Max Weber en las primeras décadas del siglo pasado, en Alemania. Además de su creador, fueron estudiados clásicos de esta teoría, confrontados con criterios de autores marxistas. Se distingue las diferencias entre burocracia y burocratismo, atendiendo a la tradicional confusión entre esos términos que ha conllevado a extendido rechazo a priori. Se identificaron los rasgos positivos y negativos y los elementos que caracterizan su manifestación en la realidad cubana, donde se tomaron planteamientos de Ernesto *Che* Guevara. Aunque la burocracia en su formulación weberiana es inaplicable por concebir las organizaciones como un sistema cerrado; cuando en sus disposiciones incluye la posibilidad del cambio, entonces propicia la adecuada consecución de los fines organizacionales.

Palabras claves: burocracia, dirección, burocratismo, formalismo

Abstract

The theory on bureaucracy and its development from Max Weber's formulation in Germany in the first decades of the past century on are critically assessed. Weber's assertions and the statements from other well-known advocates of his theory are studied and confronted to Marxist authors' criteria. Differences between bureaucracy and bureaucratism are distinguished, taking into account the traditional misunderstanding of both terms which has resulted in an a priori spread rejection. Bureaucracy positive and negative features as well as the elements characterizing its manifestations within the Cuban reality are identified and supported by Ernesto (Che) Guevara's statements. Through Weber's theory on bureaucracy is inapplicable because organizations are conceived as a closed system, whenever a possibility of change appears in its conceptions an appropriate pursuit of organizational goals can be encouraged then.

Key Words: bureaucracy, management, bureaucratism, formalism

Introducción

Cuando se reflexiona sobre el funcionamiento de las organizaciones resulta inevitable analizar el grado de burocratización necesario para el cumplimiento eficiente de su labor.

Si bien desde que surgió la sociedad humana se apreciaron elementos burocráticos condicionantes del funcionamiento de las organizaciones —a los cuales diversos autores se han referido, entre ellos Marx y Lenin— no fue hasta la primera mitad del siglo xx que el sociólogo alemán Max Weber desarrolló su teoría de la burocracia, de "clara aplicabilidad" en la vida de las organizaciones sociales.

Sin embargo, esta aplicabilidad se ve lastrada por insuficiencias de la propia teoría, que parte de concebir la organización como un sistema cerrado — empresas que mantienen escasas relaciones con el entorno—, inviable en la práctica social, además de la interpretación exacerbada que de ella se ha hecho y ha conllevado a su versión “degenerada”: el burocratismo.

Hoy muchos critican acerbamente la burocracia sin haberla estudiado a fondo. En los tiempos actuales el término burocracia se confunde comúnmente con el de burocratismo; se consideran sinónimos, evidencia del desconocimiento de esta teoría y de su aplicación.

En general esto crea disfunciones tales como exceso de papeleo y formalismos; exagerado apego a los reglamentos, por citar algunas. Estas anomalías crean evidente rechazo a la burocracia en todas sus manifestaciones, sin considerar sus verdaderas funciones y las ventajas de su aplicación.

En Cuba varias personalidades se han referido a la burocracia, por ejemplo el Comandante Ernesto *Che* Guevara, quien la abordó claramente y se refirió a la necesidad de aplicar eficientemente lo que de esta teoría era válido, en aquellos primeros años de Revolución, para construir el socialismo en Cuba. A su vez fue un severo crítico de su aplicación extrema.

En distintos momentos del proceso revolucionario se han mencionado los problemas que genera la burocracia mal aplicada en la dirección de la economía nacional. En los Informes Centrales a los Congresos del Partido Comunista de Cuba, en sesiones de las diferentes legislaturas de la Asamblea Nacional del Poder Popular y en las intervenciones públicas de los máximos dirigentes del país se ha reconocido a la burocracia y al burocratismo como graves males que afectan el normal desarrollo de la sociedad cubana. No obstante, no puede obviarse el hecho innegable de la necesidad de aplicar eficientemente algunas concepciones burocráticas que permiten el funcionamiento del Estado moderno y de sus instituciones. Es por ello que resulta de particular interés valorar diferentes aspectos de esta teoría, contextualizar sus planteamientos en la realidad cubana y sobre esta base analizarla.

Desarrollo

En *El Capital* Marx (1973: 286) escribió:

Todo trabajo directamente social o colectivo en gran escala, requiere en mayor o menor medida una dirección que establezca un enlace armónico entre las diversas actividades individuales y ejecute las funciones generales que brotan de los movimientos del organismo productivo total, a diferencia de los que realizan los órganos individuales. Un violinista solo se dirige él mismo, pero una orquesta necesita un director. Esta función de dirección, de vigilancia y enlace, se convierte en función del capital tan pronto como el trabajo sometido a él reviste carácter cooperativo. Como función específica del capital, la función directiva asume también una importancia específica.

En esta idea se sintetiza la necesidad de la dirección como proceso social, manifestada de diversas formas a lo largo de la historia. Los enfoques tendentes a explicar el acto directivo han sido muchos; algunos formulados con anterioridad a Marx, pero aún no contenían la sistematicidad de leyes y principios que la convirtieron en ciencia a inicios del siglo xx.

Cada teoría de la dirección ha sido formulada con la clara intención de brindar enfoques, métodos y técnicas que sirvan para ejercer el poder a quien lo detente, independientemente del contexto jerárquico en que esté situado. Hoy son objeto de estudio diversas teorías surgidas fundamentalmente en países capitalistas; una de ellas la teoría de la burocracia.

Contexto histórico en el que surge la teoría de la burocracia

Anteriores a la burocracia hubo varias teorías, concentradas cada una de ellas en un aspecto de la dirección: la organización del puesto de trabajo, la estructuración de las organizaciones, el hombre, sin lograr integrarlos. Es por ello que pese a sus aportes al desarrollo del pensamiento directivo, no constituyeron la solución a los siempre complejos problemas de la dirección. En la década del 30 del siglo pasado estas teorías estaban agotadas en su formulación intrínseca y fue necesario plantearse otras vías que las integraran o enfocaran la dirección desde otra perspectiva. Es así que en Alemania un sociólogo de gran prestigio: Max Weber, formuló la teoría de la burocracia.

La palabra burocracia parece haber tenido siempre un cierto carácter despectivo; se dice que deriva de una combinación un tanto vaga de raíces grecolatinas y francesas. El término latino *burrus*, usado para indicar un color oscuro y triste, habría dado origen a la palabra francesa *bure*, utilizada para designar un tipo de tela puesta sobre las mesas de oficinas de cierta importancia, especialmente públicas. De ahí derivaría la palabra *bureau*, primero para definir los escritorios cubiertos con dicho paño, y posteriormente para designar a toda la oficina. Evidentemente, la palabra "burocracia", derivada de *bureaucratie*, lleva implícitos dos componentes lingüísticos: *bureau*: oficina y *cratos*: poder. Por lo tanto, se apela a la idea del ejercicio del poder a través del escritorio de las oficinas públicas.

Sin embargo el término "burocracia", al decir de otros autores, fue acuñado definitivamente por Max Weber, quien lo hizo derivar del alemán *büro*, que también significa oficina.

Para Weber una burocracia es una gran organización que opera y funciona con fundamentos racionales. El término burocracia ha pasado a formar parte del lenguaje cotidiano. Preferentemente se le usa en el ámbito de las organizaciones públicas que constituyen el Estado, olvidándose que las burocracias, en cualquiera de sus sentidos, operan también en cualquier otra esfera de la sociedad.

Los orígenes de la burocracia se remontan a la Antigüedad. Como base del sistema moderno de producción tuvo su origen en los cambios religiosos ocurridos después del Renacimiento.

La teoría de la burocracia se puso en práctica en la administración en los años 30 al 40 del siglo xx, atendiendo a los siguientes aspectos:

La fragilidad y parcialidad de la teoría clásica y de la teoría de las relaciones humanas, opuestas y contradictorias entre sí. Ambas revelaban dos puntos de vista extremistas e incompletos sobre la organización, creando la necesidad de un enfoque más amplio y completo de la estructura y de los participantes de la organización.

b. Necesidad de un modelo de organización racional, capaz de caracterizar todas las variables involucradas y el comportamiento de los miembros, aplicable a la fábrica y a todas las formas de organización humana.

c. Creciente tamaño y complejidad de las empresas exigía modelos organizacionales mejor definidos. Hombres y mujeres deben situarse en diferentes sectores de producción y en diferentes niveles jerárquicos: deben ejecutar tareas específicas y ser dirigidos y controlados. La teoría clásica y la teoría de las relaciones humanas mostraron ser insuficientes.

d. Resurgimiento de la sociología de la burocracia. Según esta teoría se puede pagar a un hombre para que actúe y se comporte de cierta manera predeterminada, la cual debe explicársele exacta y minuciosamente, impidiéndole que sus emociones interfieran con su desempeño. La sociología de la burocracia propuso un modelo de organización y los administradores no tardaron en intentar aplicarlo a sus empresas. A partir de allí surgió la teoría de la burocracia en la administración.

Planteamientos centrales de la teoría de la burocracia

La burocracia, para Max Weber, es la organización eficiente por excelencia, llamada a resolver racional y eficientemente los problemas de la sociedad y, por extensión, de las empresas. La organización burocrática es diseñada científicamente para funcionar con exactitud y así lograr los fines que la originaron. Para conseguir esta eficiencia planeada, el modelo burocrático detalla y precisa por anticipado cómo deben hacerse las cosas. El propio Weber consideró a la burocracia como un tipo de poder y no como un sistema social. Weber (2000) sugirió que el modelo de la burocracia debe estructurarse sobre la base de las siguientes características:

1. Carácter legal de las normas y reglamentos. Las organizaciones están unidas por normas y reglamentos establecidos formalmente, que definen una especie de legislación propia sobre cómo deberá funcionar la organización burocrática.

2. Carácter formal de las comunicaciones. La burocracia está regida por comunicaciones escritas lo que garantiza (o debe garantizar) una única interpretación de las comunicaciones; la burocracia utiliza rutinas y formatos para facilitar las comunicaciones y para asegurar su cumplimiento.

3. Carácter racional y división del trabajo. Resulta característica la división sistemática del trabajo. En cada cargo el empleado tiene definidos sus funciones y su campo de actuación y de responsabilidad específicos; conoce cuál es su tarea y cuáles son los límites de la misma; sus derechos y su poder.

4. Impersonalidad en las relaciones. La distribución de actividades se hace en término de cargos y funciones: las personas vienen y van, los cargos y funciones permanecen. Cada cargo abarca un área de actuación y de responsabilidad.

5. Jerarquía de autoridad. La burocracia establece los cargos según el principio de jerarquía. Ningún cargo queda sin control o supervisión. La jerarquía es orden y subordinación.

6. Rutinas y procedimientos estandarizados. La burocracia fija las reglas y normas técnicas para el desempeño de cada cargo. Las reglas y normas técnicas regulan la conducta de quien ocupa cada cargo, cuyas actividades deben ejecutarse de acuerdo con las rutinas y procedimientos fijados.

7. Competencia técnica y meritocrática. Bajo preceptos burocráticos la selección de las personas se sustenta en el mérito y en la competencia técnica.

8. Especialización de la administración, independientemente de los propietarios. Se basa en la separación entre la propiedad y la administración.

Con la burocracia se potencia el profesional que se especializa en dirigir la organización.

9. Profesionalización de los participantes. Cada funcionario en la burocracia es un profesional especializado en las actividades de su cargo. Asalariado, ocupante de un cargo, su mando es por tiempo indeterminado; no tiene la propiedad de los medios de producción y administración, debe defender los intereses de su cargo y de su organización, en detrimento de los demás intereses involucrados.

10. Completa previsión del funcionamiento. La consecuencia deseada de la burocracia es la previsión del comportamiento de sus miembros. Todos los funcionarios deberán comportarse de acuerdo con las normas y reglamentos de la organización, con el fin de que ésta alcance la máxima eficiencia posible. La burocracia se sustenta en una visión estandarizada del comportamiento humano.

Esto constituye la formulación clásica de esta teoría, pero se debe señalar que además de Weber, son varios los investigadores que estudiaron la teoría de la burocracia. Entre ellos se pueden citar a Selznick, Gouldner, Perrow, Katz y Kahn, Bennis, Kast y Rosenzweig, entre otros.¹ Estos autores difieren en su visión de la burocracia; algunos la defienden y otros la critican.

Según Selznick la burocracia no es rígida ni estática, sino adaptativa y dinámica. Cuando los resultados de una organización no son aceptados por el medio ambiente hay que alterar su actividad y su estructuración antes de alcanzar la aceptación local.

Para Perrow los errores atribuidos a la burocracia no son errores del todo o consecuencia del fracaso de burocratizar en exceso. Los teóricos organizacionales que han pretendido defender la burocracia con los argumentos de que es posible reformarla, "humanizarla" y descentralizar la toma de decisiones; en realidad han desviado la atención sobre sus insuficiencias y su impacto en la sociedad. En su criterio las burocracias no han sido juzgadas adecuadamente; representan una alternativa superior a todas las otras variantes de organización.

La hipótesis central de Gouldner es que la estrecha supervisión deteriora las relaciones entre superior y subordinado y viola las normas informales del grupo. La excesiva formulación de normas burocráticas funciona como un símbolo de desconfianza en las personas y en sus intenciones, pues representan un intento de conseguir las cosas sin las personas.

Katz y Kahn señalaron que la organización burocrática es demasiado racionalizada y no tiene en cuenta la naturaleza organizacional ni las condiciones del ambiente. Sus ventajas han sido exageradas. El sistema burocrático consigue sobrevivir y es eficiente sólo cuando las tareas individuales exigen un mínimo de creatividad; las exigencias del ambiente sobre la organización son claras y sus implicaciones obvias, la información es redundante y puede ignorarse; hay rapidez en la toma de decisiones y las circunstancias organizacionales se aproximan a las del sistema cerrado, con requisitos mínimos de cambios en el medio.

Analizando el conservadurismo de la burocracia Bennis señala las siguientes críticas: la burocracia no toma en cuenta el crecimiento personal y el desarrollo de la personalidad madura en las personas; desarrolla conformidad y

¹ Los criterios de estos autores y que aparecerán adelante, fueron tomados de Menguzzato y Renau (1993).

"pensamiento de grupo"; no considera la "organización informal" ni los problemas imprevistos que surgen; su sistema de control y autoridad es obsoleto; no posee medios para resolver conflictos entre clases y entre grupos funcionales; las comunicaciones se bloquean o distorsionan a causa de las divisiones jerárquicas; los recursos humanos de la burocracia no se utilizan plenamente por diversas causas y no puede asimilar la influencia de nuevas tecnologías que ingresan a la organización. La burocracia, que se reveló como una solución creativa a las condiciones nuevas y diferentes, está siendo conducida a su desaparición por nuevas y diferentes condiciones del mundo moderno industrializado. Bennis sintetizó esas condiciones en cuatro amenazas impuestas a la burocracia: las transformaciones del ambiente, el aumento del tamaño de las organizaciones, la creciente complejidad de la tecnología moderna y los cambios en el comportamiento administrativo y en la filosofía de los negocios; todas las cuales imponen la necesidad de una mayor flexibilidad de la organización.

Kast y Rosenzweig señalaron que el camino moderno consiste en utilizar el modelo burocrático de Weber como punto de partida, pero reconociendo sus limitaciones y consecuencias disfuncionales.

En sentido general y valorando los diferentes criterios autorales pudiera generalizarse:

1. La forma burocrática es apropiada, en principio, para las actividades rutinarias y repetitivas donde la eficiencia y la productividad constituyen el máximo objetivo;

2. la forma burocrática no es adecuada a las organizaciones flexibles que enfrentan actividades no rutinarias, y en que la creatividad y la innovación sean importantes.

Luego de estudiar los planteamientos centrales de la teoría y la crítica de algunos autores, es obvio que el modelo de la burocracia de Max Weber es controversial. Sus ideas, extraídas de la sociología, son difícilmente aplicables en la administración moderna. Sin embargo una cosa es clara: a partir del análisis del modelo burocrático puro Weber mostró, desde luego que sin proponérselo, justamente lo que no debe hacerse, pues aquel resulta impracticable en la realidad de una organización moderna sujeta a los cambios cada vez más rápidos del entorno. Weber pensó un modelo puro, por su propia naturaleza inaplicable, a menos que los trabajadores y empleados de las hipotéticas empresas que lo asumieran fueran robots.

Análisis crítico de la burocracia, ventajas y disfunciones

Como toda teoría, la de la burocracia posee ventajas y disfunciones en su concepción y aplicación práctica.

La organización burocrática es inseparable de todo sistema social. La vida se desarrolla en el marco de instituciones públicas, ministerios, empresas, etc. Todas estas instituciones requieren de normas y procedimientos para su normal funcionamiento. Visto así, la burocracia es necesaria y para alcanzar la eficiencia y racionalidad dentro de las organizaciones es evidente que se deben aprovechar sus ventajas:

1. Racionalidad en relación con el logro de objetivos de la organización;
2. precisión en la definición del cargo y en la operación;
3. rapidez en las decisiones, pues cada uno conoce qué debe hacerse y quién debe hacerlo;

4. interpretación única, garantizada por la reglamentación específica y escrita;

5. uniformidad de rutinas y procedimientos que favorece la estandarización y la reducción de costos y errores y

6. consistencia, pues los mismos tipos de decisión deben tomarse en las mismas circunstancias.

Sin embargo, la burocracia es una organización cuyas consecuencias deseadas se resumen en la previsión de su funcionamiento, con el propósito de obtener la mayor eficiencia de la organización. Al estudiar las consecuencias previstas de la burocracia, Merton notó las consecuencias imprevistas que la llevan a la ineficiencia y a las imperfecciones. El concepto popular de burocracia hace pensar que el grado de eficiencia administrativa de este sistema racional es muy bajo, puesto que el tipo ideal de burocracia sufre transformaciones cuando es operado por los hombres. En la concepción mertoniana el hombre, cuando participa de la burocracia, hace que toda la previsión del comportamiento humano escape al modelo preestablecido. Se verifican disfunciones en la aplicación de la burocracia. Cada disfunción es una consecuencia no prevista por el modelo weberiano. Estas disfunciones de la burocracia son:

1. Interiorización de las normas y exagerado apego a los reglamentos; ambos se transforman en objetivos; se vuelven absolutos y prioritarios: el funcionario asume un rol rígido. Los reglamentos dejan de ser medios y pasan a ser los principales objetivos del burócrata.

2. Exceso de formalismo y papeleo. El afán de documentar y formalizar las comunicaciones dentro de la burocracia crea volúmenes de trámites y formatos que entorpecen la agilidad de los procesos.

3. Resistencia al cambio. Como todo dentro de este tipo de organización es rutinario, estandarizado y previsto con anticipación, el funcionario se acostumbra a la estabilidad y repetición de aquello que hace, lo que le brinda total seguridad acerca de su futuro en la burocracia. El cambio pasa a ser indeseable para el funcionario, quien se resistirá al mismo.

4. Despersonalización de las relaciones. Enfatiza los cargos y no las personas que lo ocupan. El burócrata no considera a los demás funcionarios como personas, sino como ocupantes de cargos.

5. Jerarquización como base del proceso de decisión. Quien decide es siempre aquel que ocupa el puesto jerárquico más alto, aunque nada sepa acerca del problema que va a resolverse.

6. Máxima conformidad con rutinas y procedimientos. El impacto de esas exigencias burocráticas sobre las personas provoca una profunda limitación en su libertad y espontaneidad personal, además de una manifiesta incapacidad para comprender el significado de sus propias tareas y actividades dentro de la organización.

7. Dificultad en la atención a clientes y conflictos con el público. El funcionario está orientado hacia el interior de la organización, a sus normas y reglamentos internos, a sus rutinas y procedimientos, al superior jerárquico que evalúa su desempeño. Esa actuación interiorizada hacia la organización lo lleva a crear conflictos con la clientela. Todos los clientes son atendidos de manera estandarizada, de acuerdo con los reglamentos y rutinas, lo cual hace que se irriten ante la poca atención y descortesía dadas a sus problemas particulares y personales.

De la teoría de la burocracia en sentido general se pueden extraer las siguientes enseñanzas:

La organización burocrática es alterada por factores de la conducta humana y organizacional.

La forma burocrática afecta la personalidad de los miembros de una organización, ya que alienta la observancia rígida de las reglas y regulaciones por sí mismas, lo que puede desplazar el objetivo principal de la organización.

La tendencia actual es utilizar el modelo burocrático weberiano como punto de partida, sin dejar de reconocer también sus limitaciones y las consecuencias disfuncionales de este enfoque altamente estructurado.

Los mecanismos burocráticos desarrollan ciertas formas de liderazgo autocrático y de control, que pueden tener consecuencias disfuncionales para la organización.

El modelo de Weber es altamente mecanicista, propio de sistemas cerrados; es decir entidades que mantienen escasas relaciones con el entorno.

Resultados generales de su aplicación en Cuba

Desde el triunfo de la Revolución cubana en 1959 se ha evidenciado que el fomento de la economía tiene lugar según orden de prioridades, de modo que se asegure la solución de sus problemas cardinales sobre la base de la elevación de la eficiencia en el uso de todos los recursos.

Evidentemente este es un rasgo distintivo de la burocracia en Cuba pues, según Weber, ésta llama a resolver los problemas de la sociedad con la mayor eficiencia y racionalidad posible.

A partir de la celebración del Primer Congreso del PCC en el país se implantó un Sistema de Dirección y Planificación de la Economía, con un alto contenido burocrático, cuyo objetivo era crear los mecanismos para incrementar la eficiencia económica y la productividad del trabajo. Con este nuevo sistema obviamente se aspiraba a una mayor organización de la economía; se planteaba obtener mayores resultados de los recursos, aparejado a un estricto control de los mismos. Por su parte, el Programa del Tercer Congreso del PCC estableció claramente los objetivos y las acciones que se deben desarrollar para lograr la construcción del socialismo en su totalidad; al respecto indica la estrategia y las líneas de acción en las distintas esferas del trabajo económico, político, educativo, científico, cultural, ideológico y de la defensa (PCC, 1990).

Varias personalidades han abordado el tema de la burocracia en Cuba. Uno de ellos fue el Guerrillero Heroico, para quien no escapó la importancia decisiva de la problemática de la burocracia en el funcionamiento del proceso revolucionario cubano. Según el Che (García, 2007) existían tres causas fundamentales para el desarrollo con fuerza del burocratismo en la Revolución:

1. La falta de un motor interno, es decir falta de interés del individuo por rendir un servicio al Estado y por superar una situación dada y consideraba como causa de este fenómeno: la falta de conciencia revolucionaria o el conformismo.

2. La falta de organización, explicaba que al pretender destruir el “guerrillerismo” de los primeros años, sin tener suficiente experiencia administrativa se cae en el otro extremo: “la centralización excesiva sin una organización perfecta frenó la acción espontánea sin el sustituto de la orden correcta y a tiempo”. Consideraba autocríticamente que “la dirección

económica de la Revolución es la responsable de la mayoría de los males burocráticos” (García, 2007).

3. La tercera causa —según el Che— muy importante también, es “la falta de conocimientos técnicos suficientemente desarrollados como para poder tomar decisiones justas y en poco tiempo” (García, 2007).

Al aplicarse en Cuba, la teoría de la burocracia ha encontrado y originado también serias dificultades, debido a problemas estructurales, sociales y económicos, teniendo en cuenta que se ha aplicado en un sistema para el cual no fue creada. Es entonces cuando aparece la relación burocracia-burocratismo, términos comúnmente utilizados como sinónimos; pero en realidad no lo son. Para los autores se define al burocratismo como la degeneración de la burocracia, su aplicación indiscriminada y “en extenso”.

El modo de gestión previsto para las empresas cubanas, el Sistema de Dirección y Gestión asociado al Perfeccionamiento Empresarial, puede ser considerado burocrático en su concepción. Sus documentos constituyen la guía y el instrumento de dirección para que las empresas estatales, los grupos y uniones, puedan de forma ordenada realizar las transformaciones necesarias con el objetivo de lograr la máxima eficacia y eficiencia en su gestión integral. Además definen las características fundamentales del sistema, las facultades delegadas a las empresas, grupos y uniones, los principales enmarcamientos para la acción y los procedimientos generales de actuación.

Las normas ISO, en sus diferentes manifestaciones, son un reflejo de la aplicación práctica de un modelo burocrático de gestión. Es por ello que en Cuba no han sido aceptadas rápidamente, dados los antecedentes negativos de la aplicación de modelos burocráticos.

Otro problema sustancial es la errónea concepción de considerar a la burocracia como una clase social antagónica con los intereses de la clase obrera. En primer lugar no puede ser concebida como una clase social: no cumple los requisitos sociológicos establecidos por el marxismo para ello; no ocupa un determinado lugar en un sistema de producción social históricamente determinado; no tiene un determinado papel en el régimen de producción social: no son trabajadores explotados vinculados al trabajo físico ni propietarios explotadores.

La burocracia ha existido desde el proceso de descomposición de la comunidad primitiva hasta nuestros días, con independencia del régimen social establecido, y no constituye un resquicio del capitalismo, sino el efecto obligado de la falta de cultura administrativa, de cultura de dirección, de ser lo suficientemente dialéctico para dirigir de acuerdo a las necesidades y al momento histórico concreto, de lograr la participación real de los trabajadores en el proceso directivo, tanto en la base como a nivel de la sociedad.

Resulta evidente que la cuestión fundamental no es la lucha a muerte contra la burocracia, porque no cabe duda que se necesita aplicar métodos administrativos, disposiciones jurídicas, normas, procedimientos, reglas, sistemas, metodologías, definir correctamente funciones y estructuras para garantizar la eficiencia de los procesos, sobre todo el más importante: la socialización socialista real. La lucha a muerte es contra el burocratismo, una de las más fuertes y deplorables expresiones de que todavía no está creado el hombre nuevo, de que no está totalmente formado ese cuadro columna vertebral de la Revolución.

Conclusiones

La teoría de la burocracia resulta la continuación del desarrollo del pensamiento directivo ante la imposibilidad de las teorías iniciales de dar una solución a los problemas de la administración. Es, en este sentido, un eslabón en la cadena de perspectivas teóricas que sobre la administración se han formulado.

La burocracia de Weber, como teoría de la dirección posee rasgos que son de necesaria aplicación en cualquier entidad pues facilitan la gestión, en particular la función de organización.

La degeneración de la burocracia, el burocratismo, es un reflejo de la falta de cultura administrativa que aún prima en muchas organizaciones, empresariales o no.

Referencias

GARCÍA, J.: *El Che y el burocratismo en Cuba*, disponible en <http://www.monografias.com>, 2007.

MARX, C.: *El Capital*, t. 1, Ed. de Ciencias Sociales, La Habana, 1973.

MENGUZZATO, M. y J. J. RENAÚ: *La Dirección estratégica de la empresa. Un enfoque innovador del management*, Euroed, Valencia, 1993.

PCC: *Informes Centrales al I, II, III Congresos del PCC*, Ed. Política, La Habana, 1990.

WEBER, M. ¿Qué es la burocracia?, disponible en <http://www.elaleph.com> , 2000.

Bibliografía

CARNOTA, O.: *Teoría y práctica de la dirección socialista*, Ed. Pueblo y Educación, La Habana, 1990.

KAST, F y J. ROSENZWEIG: *Administración de las organizaciones*, Ed. McGraw Hill, 1987.

PERROW, CH.: *Organizational Analysis, a Sociological View*, Tavistock, 1970.

RAMONET, I.: *Cien horas con Fidel*, Oficina de Publicaciones del Consejo de Estado, La Habana, 2006.