

SEDE PASTO



Universidad de **Nariño**
FUNDADA EN 1904



Universidad de **Nariño**
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN MEN 000022 - ENERO 11 DE 2023



Universidad de **Nariño**

Teoría de la burocracia

Integrantes:

- Jady Fernanda Patiño Patiño
- Gabriela Alexandra Castillo Martínez
- Liceth Carolina Enríquez Ruiz
- Yolima Alejandra Escobar Ceballos
- Yorleni Yannin Ayala Gómez

Contaduría pública
Fundamentos de administración
Primer semestre
2025



INDICE

1. **Actividades:**

1.1 Búsqueda del tesoro

1.2 Teléfono roto

2. **Pausa activa**

3. **Mapa conceptual**

4. **Video:**

4.1 “Cantinflas: La burocracia”

5. **Teoría de la burocracia:**

5.1 Principios básicos:

5.2 Definición de burocracia

5.3 Características fundamentales

6. **Biografía y aportes de Max Weber**

7. **Elementos clave:**

7.1 Estructura organizativa

7.2 Impersonalidad

8. **Aplicaciones:**

8.1 Ejemplos prácticos

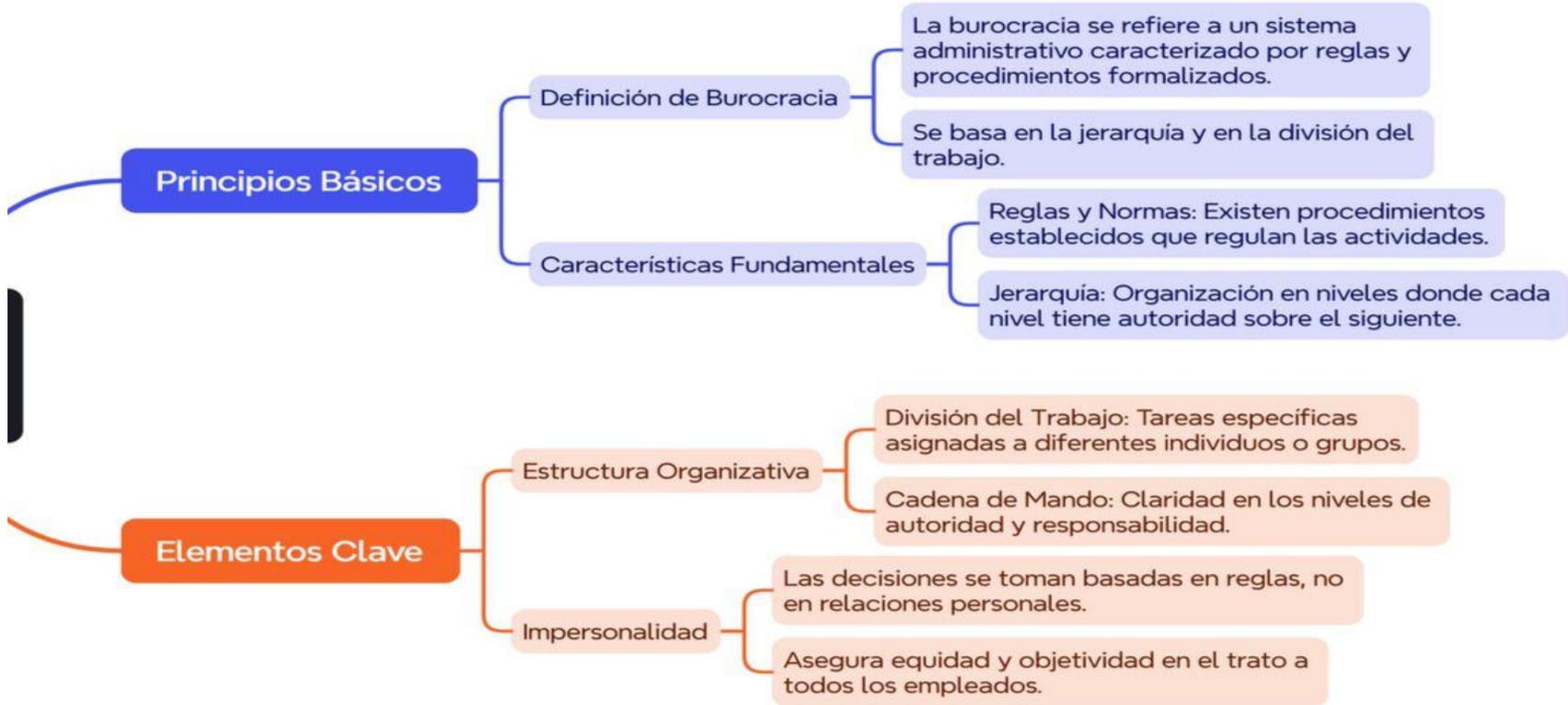
8.2 Directrices de implementación

9. **Ventajas y desventajas:**

9.1 Beneficios

9.2 Limitaciones de la burocracia

10. **Conclusión**



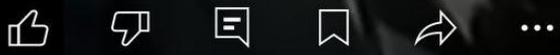


Cantinflas La Burocracia >

Lenin Tayto



1:01 / 8:43



Más videos

Desliza hacia arriba o presiona para ver todo



Universidad de Narriño
FUNDADA EN 1964



ai
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y
DESARROLLO TECNOLÓGICO



120 años
Universidad de Narriño

TEORIA DE LA BUROCRACIA

DEFINICION DE BUROCRACIA

Origen y Etimología

formado por la palabra francesa **bureau** (“escritorio”) y la palabra griega **kratos** (“gobierno” o “poder”). Así considerada, la burocracia es el ejercicio del poder desde un escritorio o una oficina, algo que caracteriza a quienes hoy en día llamamos burócratas o funcionarios.

La **burocracia** es un sistema de organización administrativa caracterizado por reglas formales, jerarquías establecidas, división del trabajo y procedimientos estandarizados, diseñado para lograr eficiencia, control y previsibilidad en la gestión de tareas y decisiones.



CARACTERISTICAS FUNDAMENTALES

- **La jerarquía de la autoridad**, en la que uno solo toma las decisiones que el resto de los rangos de autoridad obedecen y hacen cumplir.
- **Las relaciones entre individuos son impersonales** en las que todos reciben el mismo trato y en los que recaen los mismos derechos y normas.
- Se utilizan **canales formales para la comunicación interna** de la organización.
- **La formalidad de las reglas y las normas**, que pueden estar por escrito, y que son respetadas de manera estricta en cada proceso de la organización.



CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES

- **Los procesos de trabajo son rutinarios y estandarizados**, es decir, que se desempeñan según patrones de trabajo determinados y siempre de la misma manera.
- **La previsión del desempeño** de la organización, debido a los procesos estandarizados y la división del trabajo del personal.
- **La concentración de los medios administrativos** en los procesos de gobierno. Un Estado organizado de manera burocrática permite la dominación política.



BIOGRAFIA MAX WEBER

Max Weber (1864–1920) fue un sociólogo y economista alemán considerado uno de los fundadores de la sociología moderna. Estudió derecho, economía e historia en diversas universidades alemanas. Es famoso por su obra "**La ética protestante y el espíritu del capitalismo**" (1905), en la que analiza cómo ciertas creencias religiosas, especialmente el calvinismo, favorecieron una ética de trabajo que contribuyó al desarrollo del capitalismo en el norte de Europa.

Weber también introdujo el concepto de **burocracia**, viéndola como una forma de organización eficiente pero que podía deshumanizar a los individuos. Aportó el **método de los tipos ideales**, un enfoque que usa modelos teóricos extremos para analizar fenómenos sociales, y destacó la importancia de la **racionalización** en el desarrollo de la sociedad moderna.



Imagen recuperada de:
<https://reddinconsultants.com/blog/max-weber/>

Principales contribuciones de Marx weber

1. Crítica al determinismo económico marxista

Max Weber desafió la visión de **Karl Marx** y **Friedrich Engels**, quienes sostenían que la economía y las luchas de clases eran los factores principales que explicaban los cambios sociales y la historia. Según Marx, los cambios en la sociedad ocurren cuando las clases sociales (como la clase trabajadora y la clase capitalista) entran en conflicto debido a sus intereses económicos.

2. La ética protestante y el capitalismo (1905)

Esta es una de las obras más conocidas de Max Weber, donde explicó cómo ciertas **creencias religiosas** contribuyeron al desarrollo del **capitalismo moderno** en Europa. Weber estudió el **protestantismo**, en particular el **calvinismo**, que es una rama del cristianismo. Los calvinistas creían en la **predestinación**, es decir, que Dios ya había decidido de antemano quién se salvaría y quién no.

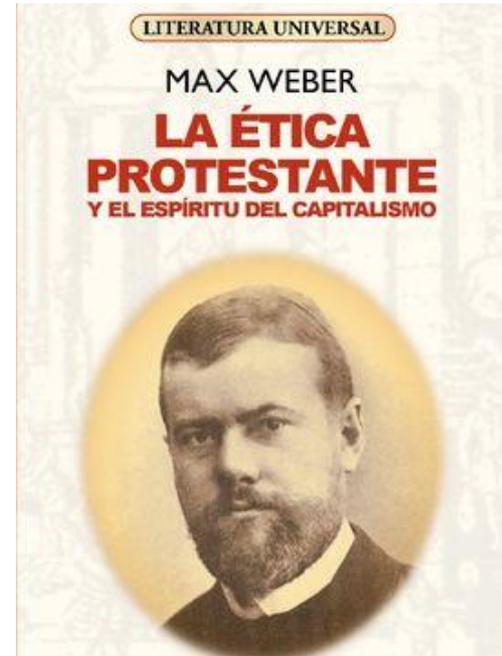


Imagen recuperada de:

<https://www.buscalibre.com.co/libro-la-etica-protestante-y-el-espiritudel-capitalismo/9788415171638/p/34740960>

3. El concepto de burocracia

Weber también analizó cómo las sociedades modernas **organizan** sus instituciones, y uno de los principales aspectos que destacó fue la **burocracia**. La burocracia es una forma de organización que se basa en reglas claras, jerarquías estrictas y la especialización de funciones. Es una estructura donde **cada persona tiene un rol específico y las decisiones se toman de manera impersonal y racional**

4. La importancia de los factores culturales

Otra contribución clave de Weber fue su énfasis en la importancia de los **factores culturales** en el desarrollo de las sociedades. Para Weber, las **ideas, creencias y valores** no son algo secundario a la economía, sino que juegan un papel tan importante como los factores económicos para **explicar el cambio social**.

A diferencia de **Marx**, quien veía el motor de la historia en la lucha de clases y los intereses económicos, Weber creía que el **pensamiento** de las personas, sus **mentalidades colectivas** (como las religiones, filosofías o ideologías) eran también cruciales.



Imagen recuperada de :
<https://sociologos.com/2017/08/27/reflexiones-sociologia-cultura-musica-obra-max-weber-ii/>

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:

DIVISION DEL TRABAJO:

El concepto de la división de trabajo fue popularizado en 1776 por el economista escocés Adam Smith en su libro **"La riqueza de las naciones"**.

Según Smith, el crecimiento económico está enraizado en la división del trabajo. Esta idea se relaciona principalmente con la especialización de la fuerza del trabajo, especialmente la desintegración de trabajos grandes en muchos componentes pequeños.

LA RIQUEZA DE LAS NACIONES



Adam Smith

Características de la división del trabajo:

- **Diferencia de capacidades:**

Cada persona posee habilidades y competencias propias que le permiten ser mejor en algunas actividades que en otras.

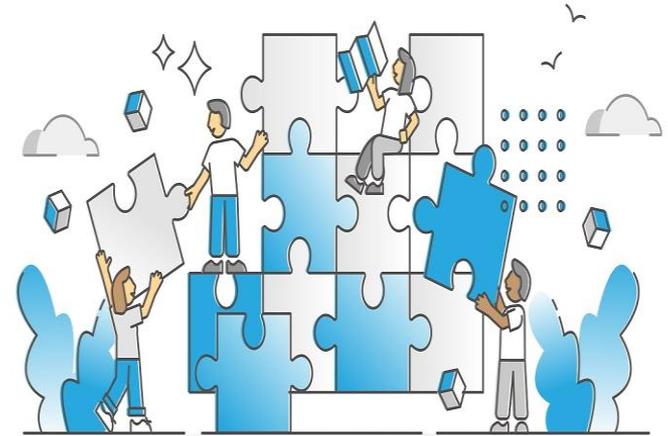
- **Aprendizaje por medio de la experiencia:**

Cuando la persona adecuada repite la misma actividad por un largo plazo de tiempo, va adquiriendo destrezas nuevas en el área, producto de la experiencia.



- **Ahorro de tiempo:**

Al eliminarse la necesidad de que el trabajador este pasando de una actividad o labor a otra, se gana tiempo, pues permaneciendo en una única tarea en la que adicionalmente es bueno alcanzara su máximo rendimiento ya que pone en ello todo su potencial.



VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA DIVISION DEL TRABAJO :

VENTAJAS:	DESVENTAJAS:
<ul style="list-style-type: none">• Reduce el costo de producción	<ul style="list-style-type: none">• Perdida de responsabilidad
<ul style="list-style-type: none">• Incrementa la producción a gran escala	<ul style="list-style-type: none">• Aumenta la dependencia
<ul style="list-style-type: none">• Ahorra tiempo y dinero	<ul style="list-style-type: none">• Monotonía del trabajo
<ul style="list-style-type: none">• Produce bienes y/o servicios de mejor calidad	<ul style="list-style-type: none">• Inexistencia del placer creativo
<ul style="list-style-type: none">• Mejora la selección de trabajadores	

CADENA DE MANDO:

La cadena de mando es una estructura organizativa, un flujo de información y toma de decisiones en una organización que define quien aporta a quien desde los empleados de base hasta la alta dirección.

Esta estructura establece un canal formal para la comunicación, asegurando que las decisiones se toman de forma eficiente y que la información relevante llega a quien debe tomarla.



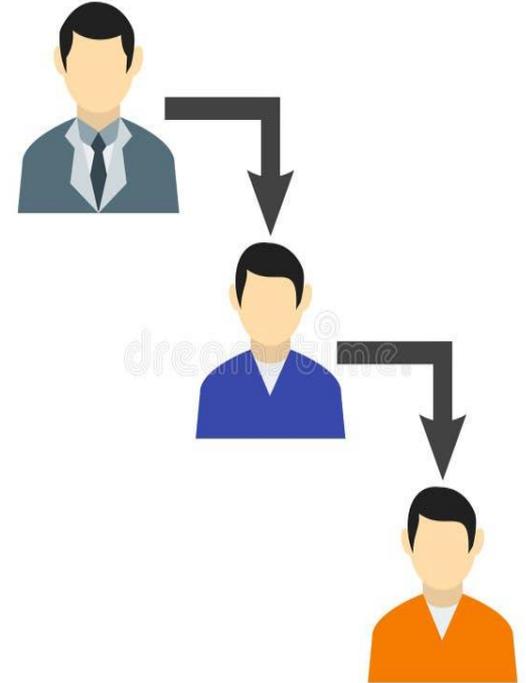
IMPORTANCIA DE LA CADENA DE MANDO:

- **Facilita la comunicación:**

En un sistema con una cadena de mando clara, la comunicación fluye de manera más eficiente. Los empleados saben a quién dirigirse si tienen preguntas o problemas.

- **Toma de decisiones rápida y efectiva:**

Cuando las leyes de la autoridad están claramente delineadas, se facilita la toma de decisiones. Las personas en la cadena de mando tienen la autoridad para actuar y tomar decisiones relacionadas con su área de competencia.



LA RESPONSABILIDAD

- **Responsabilidad y transparencia:**

La cadena de mando asigna roles y deberes específicos a cada nivel de la jerarquía, lo que incrementa la responsabilidad entre los empleados. Además, al hacer que cada persona responda ante un superior directo, se crea un entorno de confianza y transparencia.



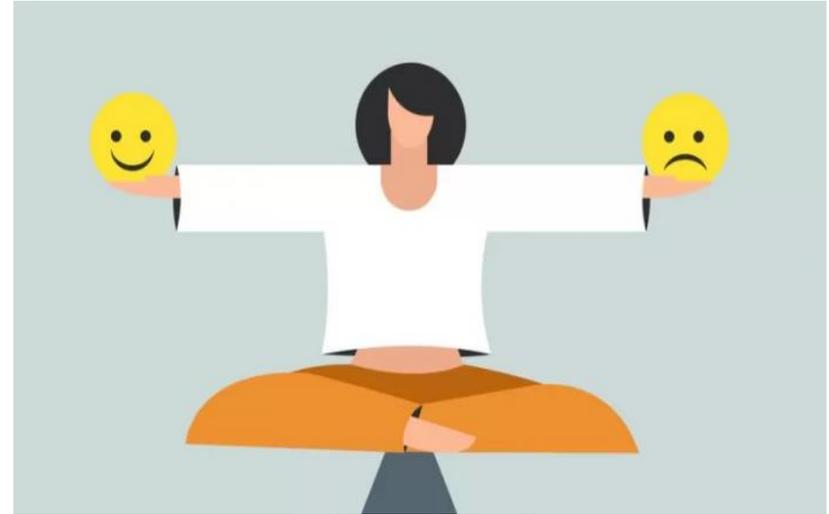
IMPERSONALIDAD:

La impersonalidad establece que las actividades administrativas, las decisiones y los procedimientos deben llevarse a cabo de manera objetiva, siguiendo reglas y normas previamente establecidas, sin dejarse influir por los sentimientos personales, intereses individuales o relaciones particulares.



Características:

- Objetividad en las decisiones.
- Trato igualitario.
- Separación entre lo personal y lo profesional.
- Formalización de los procedimientos
- Neutralidad emocional.
- Reducción del favoritismo y la corrupción.



1. APLICACIONES

Ejemplos Prácticos.

1. **En las empresas:** En las empresas, la burocracia se manifiesta a través de procesos rígidos y complejos, como la necesidad de múltiples aprobaciones para decisiones, la excesiva documentación, y la jerarquía estricta que dificulta la toma de decisiones rápidas y eficientes.

- Gestión de recursos humanos
- Control de gastos
- Aprobación de contratos
- **Consecuencias de la burocracia en las empresas**
- Pérdida de clientes
- Disminución de la eficiencia
- Desmotivación de los empleados

- **Alternativas para reducir la burocracia**

- Automatización de procesos
- Fomento de la cultura de la innovación

2. En la administración pública: En la administración pública, la burocracia se manifiesta a través de tramites lentos, requisitos excesivos y una jerarquía rigurosa que puede dificultar la atención del ciudadano.

- Formalismos excesivos
- Jerarquía rígida
- Espera prolongada

Consecuencias de la burocracia en la administración publica

Reducción de la eficiencia
Dificultad para innovar.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA BUROCRACIA

La burocracia, aunque a menudo es percibida negativamente, presenta varios beneficios importantes, como la estandarización de procesos, un mayor control y eficiencia en gestiones grandes . También favorece la transparencia y la justicia al tratar a todos por igual.

¿Por qué es percibida negativamente?



BENEFICIOS DE LA BUROCRACIA

Según Max Weber uno de los principales beneficios de la burocracia es

LA RACIONALIZACION Y EFICIENCIA ORGANIZATIVA.

- Clara división del trabajo.
- Reglas y procedimientos de estandarizados.
- Igualdad de trato.
- Organización más previsible , ordenadas y estables.



**Max
Weber:**

el profeta
del siglo
XXI

Para Max Weber la burocracia no era negativa en sí misma, sino una **necesidad** para el funcionamiento efectivo de la sociedades y organizaciones modernas.

LIMITACION DE LA BUROCRACIA

Max Weber reconoció que aunque la burocracia es una forma eficiente y racional de organización, también presenta limitaciones significativas que pueden afectar negativamente a las personas y a la sociedad.

- Rigidez y lentitud en los trabajos.
- Despersonalización.
- Concentración de poder .
- Perdida de libertad individual.



CONCLUSIONES

Organización y eficiencia: La burocracia, cuando funciona adecuadamente, permite organizar y gestionar grandes estructuras de manera eficiente, estableciendo reglas claras y procedimientos estandarizados que facilitan el cumplimiento de tareas.

Impersonalidad y equidad: Uno de sus principios es tratar a todos los casos de manera uniforme, lo que busca garantizar la equidad y evitar favoritismos o decisiones arbitrarias.

Sin embargo, no todo es positivo. Cuando la burocracia se vuelve excesiva, puede sentirse como un laberinto interminable de trámites y papeleo. A veces, en lugar de facilitar la vida de las personas, la complica, volviéndose lenta, distante e insensible.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Disponible en <https://humanidades.com/burocracia/>
- Disponible en <https://cdn.todapolitica.com/imagenes/meritocracia.jpg>
- <https://th.bing.com/th/id/R.be28edf29498434aa5b3b5bcd7f6ae14?rik=o%2fXSR4r%2fuaF0RQ&pid=ImgRaw&r=0>
- <https://m.media-amazon.com/images/I/415rFnNGC1L.jpg>
- [La División del Trabajo: Concepto, Ventajas y Desventajas](#)
- [Cadena de Mando: Conceptos Clave y Estructura Eficaz en las Cadenas de Mando](#)
- Weber, M. (2017). *Max Weber*.
- Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/max-weber-biografia-teoria-aportaciones-y-bibliografia-4716.html>
- Tomás Fernández y Elena Tamaro. «Biografía de Max Weber» [Internet]. Barcelona, España: Editorial Biografías y Vidas, 2004. Disponible en https://www.biografiasyvidas.com/biografia/w/weber_max.htm
- Meta.IA
- Paola Ortiz, (2015),prezi AI
- ChatGPT



