[**Renate Mayntz**](http://cursoadministracion1.blogspot.com/2008/06/escuela-estructuralista-renate-mayntz.html)

Sociólogo alemán que realizó un análisis de las estructuras y procesos de una organización, clasificándolas con base en las estructuras de autoridad.

**I. Estructuras de autoridad y tipología de las organizaciones**
Estructuradas jerárquicamente
Estructuradas democráticamente.
Estructuradas con autoridad técnica.

1. Organizaciones estructuradas jerárquicamente
Mayntz sostiene que en estas organizaciones la cabeza toma las decisiones, encaminadas directamente hacia sus objetivos. El jefe de una instancia intermedia posee autoridad delegada para tomar decisiones sobre la ejecución y sobre las actividades mediatas, pero está sometido a las instrucciones de la dirección suprema. Cuanto más bajo descendemos, tanto más predomina obedecer sobre mandar.

2. Organizaciones estructuradas democráticamente
El tipo contrario de estructura es el democrático. Por sus principios, las decisiones son tomadas por la base, por las mayorías, las cuales ordenan a un grupo de miembros elegidos por votación. Por lo tanto, la autoridad se delega de abajo hacia arriba.

3. Organizaciones estructuradas por autoridad técnica
En estas organizaciones las personas actúan basadas en sus conocimientos técnicos profesionales, los miembros tienen libertad de acción por su conocimiento y su especialidad en un campo determinado y la dirección no les puede fijar pautas de acción a seguir en lo técnico, sino que se rigen por consejos técnicos, academias, juntas técnicas, comités de especialidades.

**II. Estructura de la comunicación**
Otro importante análisis de Mayntz se refiere a las comunicaciones y a la forma en que se estructuran en las organizaciones. Los aspectos más importantes de una organización radican en la estructura de autoridad y de comunicación, porque esta última es la manera de interactuar, donde más interviene el elemento humano.

**III. Disfunciones estructurales y conflicto**
Analiza las disfunciones por choque de roles y expectativas. Dice que rol es el complejo de normas o de expectativas sociales que se refieren al titular de un puesto. Según Mayntz una fuente de conflictos es, precisamente, el desajuste entre lo que la estructura requiere y lo que los ocupantes de los puestos esperan o creen que es su función y la de sus subordinados. Señala que el conflicto existe cuando:
Un miembro recibe órdenes de varias personas.

El superior exige que el papel de su subordinado sea desempeñado con mayor cuidado y rapidez.
El subordinado cree que su papel en la organización es otro.
Se produce sobrecarga de roles, o sea que los roles se adecuan a la capacidad del miembro, pero es demasiado trabajo.

**IV. Formalización y burocratización**
Mayntz sostiene que una organización está altamente formalizada cuando se encuentra muy reglamentada y deja poca libertad de acción a los miembros. Añade que lo mismo ocurre cuando responde al modelo ideal de burocracia de Weber. A su vez, considera que la reglamentación es una consecuencia del crecimiento de la organización, ya que a medida que esta crece se hace necesario delimitar las competencias, definir los papeles y delegar la autoridad.

Jesus Armando Navarro Gomez 1B

Lic. Negocios Internacionales