



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA



Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Instituto de Psicología Social

Organizaciones Burocráticas

y su relación con el Sentido del Trabajo.

Trabajo Final de Grado

Monografía.

Luisina Natalia Leiva Ricaldi

C.I. 3.318.481-1

Tutora: Prof. Doc. Silvia Franco

Montevideo, Uruguay

31 de Octubre de 2017

Índice

Índice	1
Resumen	2
Palabras Claves.....	2
Introducción	3
Marco Teórico.....	4
Trabajo.....	4
Organización del Trabajo	7
Significado del Trabajo.....	8
Sentido del Trabajo.....	10
Organización Burocrática	13
Organización del trabajo en la Burocracia.....	15
Empleo Público	20
Consideraciones Finales.....	23
Referencias Bibliográficas.....	26

Resumen

La presente monografía se enmarca en el trabajo final de grado de Facultad de Psicología de la UdelaR; la cual tiene como objetivo conocer las organizaciones burocráticas y dar cuenta de su posible relación con los sentidos del trabajo. Realizando un recorrido por los conceptos de trabajo, organización, significado y sentido del trabajo, organización burocrática y empleos públicos.

Se plantea el concepto de trabajo y los sentidos atribuidos a este como determinados socioculturalmente, haciendo necesaria su contextualización para una mejor comprensión.

Por otra parte, se aborda la organización burocrática como una forma de organización del trabajo, compuesta de un sistema de normas que establecen sus objetivos, jerarquías y funciones de manera estricta; estableciendo su influencia sobre las experiencias subjetivas y de esta manera sobre los sentidos del trabajo. Se describen como características perdurables en el tiempo de estas organizaciones: la racionalidad, la rigidez, la normatización, los puestos de trabajo vitalicios, la jerarquía de roles y los sentimientos identificatorios.

En Uruguay, el Estado es visto como benefactor, como proveedor de empleos, donde las organizaciones que lo conforman son de tipo burocráticas, presentando un alto grado de normatización, estableciendo así pautas de funcionamiento y de comportamiento esperado.

A partir de lo desarrollado se abren caminos que producen nuevas líneas de análisis, que invitan a seguir pensando en torno a la temática y su relevancia.

Palabras Claves

Trabajo – Sentido del Trabajo – Organización Burocrática – Empleados Públicos

Introducción

El presente trabajo explora desde la perspectiva de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, las Organizaciones Burocráticas y los conceptos de Sentido y Significado del trabajo. Particularmente nos interesa analizar la probable relación entre las organizaciones burocráticas y los sentidos del trabajo.

El interés se encuentra centrado en las Organizaciones Burocráticas como una forma de organizar el trabajo, caracterizada por sus jerarquías, racionalidad, normativización, mecanización, entre otras (Weber, 1982). Deteniéndonos en el concepto de trabajo, organización del trabajo, y dentro de éstos en los significados y sentidos que se producen, refiriéndose a estos como una construcción sociocultural, que al ser aprehendidas por los sujetos se convierten en sentidos singulares (Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares, 2011).

La pertinencia de este trabajo en Uruguay parte de que un 16% de su población económicamente activa se desempeña como empleado público (Instituto Nacional de Estadística, 2014) entendiéndolo como tal a “todo individuo que ejerce funciones públicas en una entidad estatal, incorporado mediante designación u otro procedimiento legal” (Laso, 2010, como se citó en Oficina Nacional del Servicio Civil, s.f., p.1).

Lo que permitiría una muestra significativa sobre los sentidos atribuidos al trabajo en nuestra sociedad, permitiendo pensar que las organizaciones burocráticas pueden influir de manera directa sobre la concepción de trabajo que hace a la sociedad uruguaya.

Por tanto, se pretende efectuar un análisis que habilite pensar a través de las características que poseen las organizaciones burocráticas, como forma de organización del trabajo, los sentidos del trabajo que están en juego allí y su influencia sobre estos.

Marco Teórico

A continuación, se desarrollan los diferentes conceptos que se entiende pertinentes para un mejor acercamiento a la temática y a los temas relacionados con ella.

Trabajo

En primer lugar, se desarrolla el concepto de trabajo, permitiendo comprender su importancia y conocer sus implicancias a través de las diferentes definiciones.

Los diferentes autores que abordan el concepto de trabajo, sin importar su disciplina, desarrollan el mismo como una construcción determinada socio-históricamente (De la Garza, 2000; De Olivera y Yamamoto, 2014; Garabito, 2005; Vatin, 1998). A lo largo de la historia esta actividad ha sufrido modificaciones no solo en su concepción sino también en sus prácticas (De Olivera y Yamamoto, 2014), pudiendo ser observada como una actividad cuyos significados se reinventan y amplían, permitiendo su continuidad y vigencia a través del tiempo (Dakduk y Torres, 2013).

Conviene subrayar, que el trabajo es una actividad inherente al ser humano (Marx, 1890:2007; Neffa, Panigo, Pérez y Persia, 2000), la cual según Marx (1890:2007) desde una perspectiva económica, define como:

...un proceso en el que mediante su acción, el hombre regula y controla su intercambio de materia con la naturaleza. Se enfrenta a la materia de la naturaleza como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales pertenecientes a su propia corporeidad, brazos y piernas, manos y cabeza, para apropiarse de los materiales de la naturaleza en una forma útil para su vida. Al actuar mediante este movimiento sobre la naturaleza exterior a él y cambiarla, transforma al mismo tiempo su propia naturaleza. (p.241)

De igual modo, se entiende el trabajo como una actividad que no solo involucra dimensiones del individuo fisiológicas, sino también psíquicas y económicas. (Neffa et al., 2000).

Por lo qué, en la misma línea, Peiró (1986) plantea que el trabajo es:

...un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social". (como se citó en Peiró y Prieto, 1996, p.19)

Siguiendo a Marx, pero desde una perspectiva sociológica De la Garza (2000) plantea la importancia del trabajo centrada en las relaciones que se dan entre los individuos y las consecuencias que esto produce sobre el orden social. Entendiendo que el trabajo es una actividad objetiva y subjetiva transformadora de naturaleza, mediante la cual se crean y circulan riquezas que satisfacen necesidades humanas.

Por su parte los psicólogos Da Rosa et al. (2011) proponen que a través del trabajo se generan diferentes vínculos, por un lado una relación dialéctica entre el ser humano y la naturaleza donde ambos se transforman de manera recíproca, y por otro lado entre los sujetos, donde todos participan y puede observarse como un esfuerzo colectivo (Da Rosa et al., 2011).

Desde una perspectiva psicológica se entiende que el trabajo ha cumplido un papel fundamental en la vida de los sujetos, funcionando como estructurador social, produciendo recursos fundamentales para la supervivencia y el bienestar, posibilitando la satisfacción de necesidades psicosociales (prestigio, contacto social, desarrollo personal) (Peiró y Prieto, 1996; Soto, 2015); pensándolo como un espacio particular que se constituye como contexto base de la construcción subjetiva, dotándose de sentido a la propia actividad (Soto, 2015).

A modo de ejemplo, el trabajo en su función de estructurador social, ordena y dispone el tiempo cotidiano, ya sea a mediano, corto o largo plazo, determinando los tiempos destinados a las jornadas laborales, al descanso, a las vacaciones, al estudio, entre otros, estableciéndose como el episodio relevante en el transcurso de la vida (Garabito, 2005). Constituyéndose como actividad trascendental del mundo social, dándose allí el significado objetivo del trabajo, instaurando vínculos con otros "mundos sociales" como lo son la familia, la educación, la religión, entre otros (Garabito, 2005).

Por lo que en su condición de interacción inmediata o mediata con otros, el trabajo se presenta como relación social, produciendo relaciones de poder (De la Garza, 2000; Soto,

2015), cultura, discursos, estéticas y formas, no permitiendo su reducción a una actividad meramente física y/o mental del trabajador (De la Garza, 2000).

El trabajo implica diferentes significados y dimensiones que están en juego en el proceso de construcción identitario, por lo que el sujeto ha de asimilar en distintos ámbitos y momentos de su vida diferentes significados externos entorno a esta actividad, los cuales son internalizados para ser reconstruidos desde la experiencia intersubjetiva del individuo, para posteriormente exteriorizarlos produciendo en la interacción con otros individuos, la identificación (Garabito, 2005).

En efecto, como lo plantean los psicólogos Dakduk y Torres (2013), el trabajo puede entenderse como una fuente significativa de bienestar y equilibrio que condiciona la vida de los sujetos, formando parte de su cotidianidad, construyendo experiencias sociales relevantes ya sea: como propiedad integradora (fuente de sentido y estructura de la vida), estructuración del tiempo (estableciendo objetivos en el correr del ciclo vital), obligatoriedad (adquisición de deberes consigo mismo y la sociedad), socialización (permitiendo la transmisión de valores, creencias, etc. en diferentes ámbitos de la vida), relaciones de control y poder, estatus y prestigio, identidad personal y laboral, función económica, de aprendizaje, y por último comodidad y disfrute.

Por otra parte, cuando se hace referencia a la organización del trabajo, esta se caracteriza por la división de las tareas a realizar y la coordinación de diferentes recursos para el desempeño de las mismas (Mintzberg, 1991); a partir del momento que las personas perciben una retribución de tipo salarial a cambio de su trabajo estamos frente a un empleo (Neffa et al., 2000).

En la misma línea, desde el campo de la psicología, Soto (2015) diferencia el trabajo del empleo, siendo este último compuesto por tres ejes: organización del trabajo, situación de empleo y gestión de personas. Esto da surgimiento a diferentes lógicas de construcción de identidad, vinculadas a las características estructurales de los diferentes escenarios de trabajo (Soto, 2015). Ya que a través de la organización del trabajo se busca orientar las diferentes tareas hacia la obtención de los objetivos deseados, determinando que se espera de las personas, cómo deben actuar y que deben hacer, generando un impacto directo sobre ellas.

Asimismo, respecto al empleo, Peiró y Prieto (1996) efectuaron una investigación, concluyendo que un aspecto valorado del empleo, es la estabilidad laboral, produciendo en las personas sensación de seguridad y el efecto de sentirse competentes, posibilitando la planificación de su vida, valorándose también la posibilidad de sentirse útiles para la sociedad.

Para finalizar, el empleo se presenta como la principal fuente de ingresos económicos para la mayoría de las personas (Peiró y Prieto, 1996). También, los psicólogos De Olivera y Yamamoto (2014) plantean que con el surgimiento del capitalismo se gestó una concepción de trabajo enaltecida como central en la vida de los individuos, entendido como *único medio digno de ganarse la vida*, sin importar su contenido.

En esta línea, Dakduk, González y Montilla (2008) plantean que son los ingresos económicos el aspecto mejor valorado del trabajo, los cuales permiten satisfacer las necesidades familiares, cumpliendo el rol de proveedor. Pero también en los empleos formales, son aspectos valorados las oportunidades de aprendizaje, la estabilidad en su puesto y las buenas condiciones en las que se desarrolle (Dakduk et al., 2008).

En síntesis, de acuerdo a lo planteado por los diferentes autores, el trabajo se presenta como una actividad inherente a todas las personas, determinada socioculturalmente, la cual en la actual sociedad capitalista se presentaría como central en sus vidas por su papel estructurante y como proveedora de bienestar, lo que permite entender necesario y pertinente el estudio entorno a los significados y sentidos del trabajo.

Organización del Trabajo

Para este trabajo he tomado la definición de organización aportada desde la sociología, como aquellas formas de acción colectiva que ordenan los recursos con los cuales se cuenta, y que poseen una finalidad en común, es “un sistema social orientado a modificar su entorno” (Arocena, 2010, p.41). Tanto los estatutos, como los reglamentos y los organigramas expresan la forma y los modos en que la organización busca obtener sus objetivos (Arocena, 2010).

Encontramos dos tipos de organizaciones: las formales y las informales, las primeras se rigen por un estatuto escrito, poseen una mayor estabilidad y presentan una estructura formal (Arocena, 2010).

Desde una perspectiva económica, Simón (2001) entiende las organizaciones como una herramienta efectiva para satisfacer las necesidades humanas, las cuales precisan de talento, compromiso, responsabilidad e identificación con ellas para su mayor efectividad (Simon, 2001).

Asimismo, cuando una sociedad desarrolla sus tareas a través de organizaciones, propicia la identificación de las personas con ella y sus fines, favoreciendo un sentimiento de utilidad para la sociedad (Simon, 2001). Se ha constatado desde la sociología que el individuo que

se encuentra formando parte de un colectivo organizado no sólo se enfoca en el cumplimiento del objetivo de la organización, sino que también persigue metas individuales (Arocena, 2010).

Las organizaciones deben procurar que sus miembros actúen de manera racional, es decir, de la manera esperada para el logro de los objetivos propuestos (Arocena, 2010), desde el campo de la psicología Morin (2001) plantea que a través de la organización del trabajo se modifican los comportamientos, conduciendo a los trabajadores a desarrollar actitudes positivas en relación a las funciones que le corresponde ejecutar. Por lo tanto, una mayor racionalidad organizacional en su comportamiento permitirá alcanzar sus objetivos de manera eficiente, esto se logrará cuando el funcionamiento del conjunto se encuentra orientado a su fin (Arocena, 2010).

Desde una perspectiva psicológica la gestión de personas es en las organizaciones uno de los ejes de estructuración del trabajo, donde se puede observar la instalación de determinados modos dominantes de subjetivación, los cuales son “sostenidos en una ideología específica emplazada en el mundo de las organizaciones y centrada en el alto involucramiento personal, el mito de éxito individual, la armonía social y la identificación con la organización” (Soto, 2015, p.200).

También desde la psicología, Wittke (2007) plantea que a través de la gestión de personas se puede conocer los procesos de sujeción que se desarrollan dentro de una organización, mediante los cuales son promovidas las expectativas en torno a las formas de actuar y permanecer de los trabajadores durante su estadía en ella. Donde por su parte los trabajadores recibirán esto como estímulo para producir aquello que ellos esperan de sí mismos dentro de la organización (Wittke, 2010).

En síntesis, la organización del trabajo tiene como objetivo ordenar y orientar los recursos materiales y humanos, con el fin de lograr racionalidad en el desempeño de las tareas y en el comportamiento de los individuos, favoreciendo la eficacia en el logro de los objetivos propuestos; estando en juego aspectos subjetivos de las personas involucradas.

Significado del Trabajo

Desde la psicología se plantea la construcción de Significados del trabajo de manera subjetiva, constituidos a través de la historia personal y del proceso de socialización, encontrándose sus componentes en permanente construcción, asociados a las vivencias de los individuos, a sus valores, creencias, actitudes, expectativas y situaciones que hacen al

contexto personal y/o laboral del sujeto (Da Rosa et al., 2011; Dakduk y Torres, 2013).

En la misma línea, desde la psicología social, Aguiar (2006) plantea que deben pensarse los significados como producciones sociales e históricas, ya que refieren a contenidos apropiados e instituidos en el sujeto. A través de estos, las personas comunican y socializan sus experiencias, configuradas por medio de sus subjetividades, produciendo movimientos históricos, que generan modificaciones en la naturaleza interna (como se citó en Da Rosa et al., 2011).

También, los científicos sociales Ruiz-Quintanilla y Claes (2000) plantean que los significados tienen consecuencias directas sobre las acciones individuales, así como también en los procesos grupales y en la sociedad, haciendo de estos un componente capaz de producir cambios a nivel social (como se citó en Da Rosa et al., 2011).

Por otra parte, desde el campo de la psicología se propone que significados y sentidos del trabajo son términos que deben ser estudiados de manera separada, tomando en cuenta sus aspectos subjetivos y objetivos. Resaltando la importancia que tiene la cultura y la sociedad como fundamentales para la comprensión de las significaciones del trabajo, dado que los sentidos y los significados son vehiculizados por el sujeto a través del lenguaje, donde el sentido de la acción es construido socialmente y el sujeto se construye y es construido (Da Rosa et al., 2011). Por lo que, los significados en torno al trabajo son producidos de manera colectiva, debiendo ser comprendidos en un contexto social e históricamente determinado por diversos factores como la economía y la política (Da Rosa et al., 2011).

En 1987 un grupo de científicos sociales llevaron a cabo en países Europeos investigaciones en torno a los significados del trabajo, empleándose a partir de allí el término MOW (*Meaning of Work*) para hacer referencia a dicho concepto (Gaggiotti, 2004). Estableciendo desde una visión sistémica, que el mismo se compone de cinco factores interdependientes: centralidad del trabajo, normas sociales, valoración de los resultados del trabajo, metas laborales e identificación con el papel del trabajo (Dakduk y Torres, 2013).

Se entiende pertinente aquí profundizar en el concepto de Centralidad como componente de los significados del trabajo, el cual, desde la psicología se encuentra relacionado con cuán central es el trabajo en la vida de las personas y su identificación con este. Se constituye de dos elementos: el valor atribuido al trabajo y la importancia frente a otras funciones/roles de la vida de un sujeto (Da Rosa et al., 2011).

A partir del estudio de *MOW* (1987) mencionado anteriormente, se establecen dos centralidades: por un lado, una centralidad absoluta, que refiere al valor que el trabajo tiene como rol a desempeñar durante la vida; y por otro, una centralidad relativa la que hace referencia a la importancia que tiene el trabajo en un momento determinado de la vida frente a otras funciones desempeñadas por el individuo, ya sea familia, comunidad, ocio (como se citó en Alonso, 2004).

En esta línea, Dakduk, González y Montilla (2008), plantean que el lugar que ocupa el trabajo en la vida de las personas es de gran importancia, dado que cumple la función de eje estructural de la vida, siendo antecedido solo por la familia quien ocupa el primer lugar, encontrándose esto directamente relacionado con la centralidad del trabajo, ya que el valor atribuido al mismo es elevado, ocupando un lugar central en la vida de los individuos desde donde se proyecta la vida (Dakduk et al., 2008).

Por su parte, en Brasil, los doctores en psicología De Olivera y Tamayo (2001) efectuaron una investigación de la cual formaron parte 622 empleados, en la cual el significado del trabajo era abordado como condición social. Concluyendo que la mayoría de los participantes tenían en común la atribución de una elevada centralidad del trabajo, como valor económico que permite el sustento de la vida atribuyéndole valor de éxito y realización personal.

En síntesis, los significados del trabajo se encuentran determinados tanto por el proceso de socialización como por las experiencias de los individuos, determinando la manera en que las experiencias laborales son percibidas por los sujetos, pudiendo a través de éstos generar movimientos individuales y sociales.

Sentido del Trabajo

El Sentido del trabajo es entendido desde la psicología como un efecto resultado de la actividad humana, el cual se compone de: significación, orientación y coherencia (Morin, 2001). Donde la significación se relaciona con la aprehensión y comprensión de las experiencias y el valor asignado a éstas; la orientación refiere al proyecto, al propósito que dirige al sujeto en su acción; y por último, la coherencia está dada por la información que se recibe del campo de la consciencia, y tiene como objetivo equilibrar la vida interior y social de los sujetos (como se citó en Da Rosa et al., 2011).

Por su parte, desde la sociología Garbitto (2005) plantea que la concepción que tiene un sujeto acerca de lo que implica el trabajo para él mismo y la importancia de este, es variable

en función de sus experiencias, sus expectativas y de la imagen que construye de sí mismo a lo largo de su vida.

Asimismo, desde la psicología social y una perspectiva organizacional, Hackman y Oldham (1976) plantean tres características que hacen que una actividad laboral cuente con sentido: variedad en la tarea (donde sean necesarias diferentes competencias), identidad con el trabajo (capacidad de dar fin a un resultado tangible e identificable), y por último el significado del trabajo (capacidad de generar un impacto significativo en el bienestar de otros) (como se citó en Morin, 2001).

De manera semejante, Morin (2001) hace referencia al sentido del trabajo como una estructura afectiva, estableciendo que un trabajo cuenta con sentido para los individuos que lo desempeñan cuando cumple ciertos requisitos: llevarse a cabo en buenas condiciones, brindar oportunidades de aprendizaje y posibilidad de prestar servicio y, por último, resultar interesante, variado y realizarse con autonomía para la persona.

Por lo que Morin (2001), plantea que el sentido del trabajo se encuentra influenciado por la organización del trabajo, responsable de que la tarea que se lleva a cabo cuente con sentido para el sujeto, lo que implica que puedan desarrollar sus competencias, juicios y su libre albedrío, brindándoles la posibilidad de conocer su desempeño y poder ajustarse a la organización.

Agregando, que un trabajo está dotado de sentido para las personas, cuando permite conformar vínculos francos y honestos ocasionando sensaciones placenteras al efectuar las tareas, siendo esto un facilitador ante proyectos difíciles (Morin, 2001). También plantea que trabajar significa estar ocupado y ser útil, por lo que, a modo de ejemplo, cuando un funcionario es pago para no hacer nada puede sufrir porque carece de sentido, y esto puede resultar contraproducente (Morin, 2001).

Por otra parte, Caeiro, Carvalho y de Vasconcelos (2016) desde una perspectiva de la administración, plantean que abordar las cuestiones del sentido del trabajo implica hablar de función psicológica del trabajo, dado que la actividad laboral ubica al sujeto en el mundo, y por esto significados y función psicológica son un constructo indisoluble. Por tal razón, atribuirle sentido a un trabajo dependerá de la subjetividad de quien lo evalúa conjuntamente con factores socioculturales.

Desde esta perspectiva, los sentidos del trabajo se conforman como principios movilizados de la actividad humana en el trabajo, e implica referirse a los aspectos que permiten dar cuenta de la realidad a través del trabajo y de su rutina (Caeiro et al., 2016).

Para finalizar, Spink y Frezza, (2004) planean que las personas pueden producir sentido en su vida cotidiana a partir de prácticas discursivas, comprendidas desde la psicología social por una multiplicidad de producciones sociales de las cuales son expresión, como ser acciones, selecciones, lenguajes, contextos, entre otros (como se citó en Da Rosa et al., 2011).

En esta línea, Bernardes y Hoenisch (2003) plantean que el lenguaje posee un lugar importante en la construcción de estos sentidos, ya que las personas actúan en un mundo creado por ellos a partir de nombrar objetos, por medio de “sistemas de significación” se hace al mundo inteligible, operacional y constituido de sentidos (como se citó en Da Rosa et al., 2011).

En síntesis, el sentido del trabajo es un aspecto singular, determinado a través de la historia por las experiencias individuales y como estas son percibidas por los sujetos, el cual permite establecer si la tarea desarrollada cuenta con sentido, con valor para el propio sujeto.

Organización Burocrática

A continuación, nos aproximaremos al concepto de burocracia como una forma de organización del trabajo, abordando sus principales características.

La burocracia se encuentra desarrollada en las comunidades políticas y eclesiásticas del Estado moderno, y en las instituciones capitalistas más avanzadas, tanto de orden público como privado (Weber, 1982). La cual es vista por Weber (1982) como un instrumento de precisión, el cual se encuentra al servicio de intereses de dominación diversificados (políticos-económicos), que busca ceder los poderes que se le oponen en ámbitos que intenta ocupar.

Debemos tener presente que la burocracia se encuentra socioculturalmente determinada, y que es un producto reciente del desarrollo; si vamos más atrás en el tiempo la ausencia de burocracia y de funcionarios en el seno de las estructuras dominantes se vuelve infrecuente (Weber, 1982).

Por su parte, Marx (s.f.) desde su perspectiva económica, entiende la burocracia como una corporación misteriosa, como un círculo cerrado del cual nadie puede escapar, donde se conoce de ella solo lo que ella quiere mostrar de sí, teniendo sus jerarquías un papel importante, ya que “guarda en su seno los misterios del Estado” (como se citó en Lefort, 1984, p.21), haciendo propios los objetivos de este.

También Weber (1982), desde su perspectiva económica, plantea que las administraciones burocráticas buscan incrementar la superioridad de sus profesionales informados, manteniendo en secreto sus conocimientos, actividades y propósitos, por lo que tienden a ser de “sesiones cerradas”. Así pues, la burocracia “prefiere un parlamento mal informado y en consecuencia impotente, al menos en la medida en que la burocracia hace coincidir sus intereses de poder con la ignorancia de los demás” (Weber, 1982, p.96).

En esta línea, desde las ciencias políticas, Negri (2012) plantea que en la actualidad los ciudadanos interactúan con la burocracia diariamente y de manera ineludible, intermediando entre el Estado y ellos. Pero no logrando tener en claro que es lo que hace, presentándose como secreta a los ojos de los ciudadanos (Negri, 2012).

Por otra parte, desde una perspectiva económica, la estructura de la burocracia es abordada como “el medio de transformar la “acción comunitaria” en una “acción societal” organizada racionalmente (...) como instrumento de “societalización” de las relaciones de

poder, ha sido y es, un instrumento de poder de gran importancia para quien controle el aparato burocrático” (Weber, 1982, p.83).

Desde diferentes perspectivas se puede observar la burocracia inserta en el poder ejecutivo, con el objetivo de aportar a las políticas públicas continuidad, coherencia y relevancia, permitiendo el funcionamiento de manera neutral, objetiva y no arbitraria de los poderes públicos, denotando el carácter inter-temporal de los acuerdos políticos. Se presenta como un ancla institucional que permite la efectividad del sistema democrático y la vigencia del Estado de Derecho (Echebarría, 2005; Zuvanic, Iacoviello y Rodríguez, 2010).

Asimismo, desde una perspectiva de la administración y de las ciencias sociales, se entiende pertinente considerar que la burocracia debe ser estudiada como una estructura de acciones colectivas (Arocena, 2010; Zamudio y Arellano, 2011), la cual se compone de un sistema de normas que la rige, estableciendo con precisión sus jerarquías y funciones (Arocena, 2010), utilizando mecanismos que permiten mantener el orden y lograr los resultados buscados, a través de la manipulación de instrumentos técnicos e impersonales con los cuales alcanza su legitimidad (Zamudio y Arellano, 2011).

En esta misma línea, el sociólogo Touraine (s.f.) efectúa una definición de burocracia, sin duda atravesada por el pensamiento weberiano, donde plantea:

...llamo burocracia a un sistema de organización donde los estatutos y los roles, los derechos y los deberes, las condiciones de acceso a un puesto, los controles y las sanciones, están definidos por la situación en una línea jerárquica, y por lo tanto por una cierta delegación de autoridad. Esas dos características presuponen una tercera, que las decisiones fundamentales no son tomadas en el interior de la organización burocrática, que no es más que un sistema de transmisión y de ejecución. (como se citó en Lefort, 1984, p.29)

Asimismo, desde la sociología, Gouldner (1954), Merton (1964) y Selznick (1948) plantean que la burocracia ha distinguido a aquellas organizaciones con la característica de ser mecanicistas y racionales, la cual ha sido el cimiento del desarrollo de organizaciones de gran porte durante el siglo XX, especialmente dadas en el ámbito del Estado (como se citó en Petrella, 2007).

En síntesis, la burocracia es una forma de organización del trabajo, que caracteriza a aquellas organizaciones tanto públicas como privadas que se rigen por un sistema cerrado de normas a través de las cuales se establecen tareas, jerarquías y procedimientos. Presentándose como una estructura cerrada y secreta, con el fin de propiciar la continuidad y coherencia a través del tiempo del Estado de Derecho.

Organización del trabajo en la Burocracia

A continuación, se exponen aquellas características principales que hacen a la organización del trabajo en las organizaciones burocráticas.

La organización del trabajo en la burocracia se caracteriza según Weber (1982), por un definido carácter “racional”, que es determinado por sus cuantiosas reglas, normas, pautas de funcionamiento, medios, fines y situaciones de hecho que la constituyen.

Asimismo, Petrella (2007) desde una perspectiva de la administración, plantea que los aportes que brinda el racionalismo favorecen a la administración, restringiendo a través de sus reglas el manejo de las decisiones de manera emocional; eliminando arbitrariedades y el posible abuso de autoridad al condicionar el comportamiento organizacional (Arocena, 2010).

Por otra parte, desde una perspectiva filosófica la burocracia se presenta “como una inmensa red de relaciones personales donde las relaciones de dependencia sustituyen a las trazadas objetivamente por la división del trabajo, donde las agrupaciones en clases y sus luchas se superponen a la jerarquía formal” (Lefort, 1984, p.22-23).

La designación de los puestos de trabajo, se da a través de una jerarquía superior que nombra y designa los cargos (considerados “profesión”), los que son entendidos por los funcionarios como la aceptación de un deber de fidelidad a la administración, a cambio de una “existencia segura” además de un salario (Weber, 1982).

En cuanto a los ingreso a estas organizaciones, se dan a través de concursos y designaciones en base a competencias, garantizando la imparcialidad, buscando que sus nuevos integrantes conozcan como expertos la función que desempeñarán (Arocena, 2010). Por tanto, pueden existir reclamos de exámenes especiales, siendo esto motivado por el deseo de que el acceso a los puestos vacantes se encuentre restringido, acaparando dichos cargos los titulares de certificados educativos (Weber, 1982).

Desde la sociología se plantea que la relación que se establece entre el funcionario y la organización es de tipo contractual, mediante la cual se estipula de forma clara y precisa lo

que se espera y exigirá de los funcionarios burocráticos (Arocena, 2010). En cuanto a este último, se establece que debe trabajar de forma exclusiva para dicha organización, debiendo volcar todas sus expectativas de progreso personal al interior de la misma (Arocena, 2010).

Asimismo, se establece durante la permanencia del funcionario en la organización un “derecho al cargo” mediante procedimientos disciplinarios y constantes, impidiendo la atribución de cargos de forma arbitraria, asegurando su posición a través de ascensos ordenados (Weber, 1982). Por su parte el filósofo Lefort (1984) plantea que el funcionario burocrático acecha los puestos más elevados en la jerarquía, teniendo el trabajo un lugar subordinado a alcanzar y/o mantener un estatuto personal.

Al mismo tiempo, la permanencia en los cargos burocráticos públicos es vitalicia a diferencia de los privados (Weber, 1982; Arocena, 2010), estos funcionarios cuentan con derechos de pertenencia, seguridad de ingresos y gratificaciones de estima social, lo que hace a estos puestos una posición buscada (Weber, 1982), ya que junto con la ausencia de factores perturbadores, se “eleva al máximo la seguridad vocacional” (Merton, 1949:1964, p.3).

Estas organizaciones permiten llevar a cabo una carrera dentro del orden jerárquico, en donde las promociones se fijan según criterios de antigüedad en los cargos y evaluaciones, contribuyendo al efecto vitalicio de las mismas (Weber, 1982). Existe la sensación de un destino común para los trabajadores de un equipo, favoreciendo la escasa competencia entre ellos debido a que los ascensos son efectuados considerando su antigüedad en la organización y no su productividad (Merton, 1949:1964).

Por otra parte, Weber (s.f.) plantea que ocupar una posición en las organizaciones burocráticas, implica adoptar el comportamiento esperado, conforme a sus intereses y en respuesta a estos, favoreciendo el desarrollo de la identificación del trabajador con el cargo, el cual va más allá de la conciencia profesional. Por lo que, la actividad burocrática, antes de ser técnica es especialmente burocrática (como se citó en Lefort, 1984).

En la misma línea, el sociólogo Merton (1949:1964) plantea que el funcionario burócrata se encuentra inmerso en dispositivos que permiten establecer y fortalecer sentimientos para con la organización. Estos empleos están planteados como una carrera graduada a través de dispositivos de ascenso por antigüedad, aumentos de sueldos, entre otros, lo que favorece a la acción disciplinar y la conformidad de sus funcionarios. Esto lleva a la internalización de ideas, sentimientos y acciones que origina “súper-interés por el apego estricto a los reglamentos que produce timidez, conservadurismo y tecnicismo” (Merton, 1949:1964, p.8).

Por otra parte, según Lefort (1984) se observa la existencia de una jerarquía de roles y funciones, donde estas requieren de conocimientos técnicos para el acceso y ejercicio de las mismas. Aquí la toma de decisiones ocupa un lugar central, siendo estas impartidas y ordenadas su ejecución desde el exterior de la organización (Lefort, 1984), produciendo despersonalización a través de la eliminación de las reglas personalizadas, la que Merton (1949:1964) considera como una incapacidad adiestrada propia del burócrata, producto del papel fundamental de las reglas generales abstractas, las cuales tienden a generar conflictos en la relación entre el burócrata y el público.

También las organizaciones burocráticas han alcanzado y conservado una rigurosa mecanización, debido a sus sueldos monetarios asegurados, el posible desarrollo de carreras, una estricta disciplina y control, en donde es contemplado el sentido del honor del funcionario y el prestigio al formar parte de un grupo que brinda status (Weber, 1982).

Por lo cual, la burocracia se presenta como una estructura formal que requiere normas claras y definidas para su actividad, donde las acciones se encuentran relacionadas de manera funcional con los propósitos de la organización, contando con una división rigurosa de las actividades consideradas inherentes al empleo que son asignadas de acuerdo a aptitudes técnicas, y un sistema claro de control y sanciones (Merton, 1949:1964).

Por otra parte, en la burocracia la categorización de problemas y casos se presenta como una herramienta frente a las dificultades que pueden surgir, organizando y resolviendo sus problemas en base a criterios definidos con anterioridad, empleando experiencias del pasado para garantizar el éxito en el futuro, dando un enfoque mecanicista característico en estas organizaciones (Merton, 1949:1964; Petrella, 2007).

En referencia a esto, desde una perspectiva sociológica, Crozier (1970) plantea que las contradicciones son inherentes a la burocracia y su organización, la cual no es capaz de aprender de sus errores y modificar su comportamiento. Se intenta controlar la incertidumbre a través de la creación de procedimientos y normas, y cuando esto no resulta se crean nuevamente procedimientos detallados. Esto contribuye a la rigidez de la estructura y a la lucha entre individuos y/o grupos por diferentes posiciones (como se citó en Zamudio y Arellano, 2011).

Por otro lado, Merton (1949:1964) entiende que la burocracia lleva implícita una estricta observación de las reglas, lo que las conduce a ser absolutas sin ser relativas a un conjunto de propósitos, teniendo como consecuencia la imposibilidad de adaptarse frente a circunstancias especiales no tomadas en cuenta en su momento, por lo que en casos peculiares en lugar de favorecer la eficacia resultan contraproducentes.

Asimismo, estas organizaciones presentan eficacia técnica, precisión, rapidez, control experto, continuidad, discreción y óptima restitución del gasto, en donde se ejerce presión sobre sus integrantes para el logro de esto (Merton, 1949:1964).

Por otra parte, los funcionarios públicos, los cuales son burocráticos, defienden intereses propios no habiendo lugar para defender a la clientela o a los altos funcionarios, oponiéndose a todo orden que pueda resultar desventajoso o incierto para las ventajas obtenidas en arreglos vigentes, o a cambios que consideran impuestos por terceros, lo cual se puede relacionar con la resistencia burocrática al cambio, característica de estas organizaciones (Merton, 1949:1964).

De ahí que, según Merton (1965) existe una rigidez en el comportamiento del burócrata que se observa a través de la incapacidad de adaptación rápida, debida a la sobrevaloración de las reglas producidas y reproducidas como respuestas al control y sus exigencias, lo cual lo torna rígido derivando en un “formalismo e incluso un ritualismo puntilloso” (como se citó en Arocena, 2010). Se pone en juego el rol del funcionario burocrático “en parte independiente de su posición dentro de la jerarquía, quien actúa como un representante del poder y del prestigio de toda la estructura. En su papel oficial está investido de una autoridad definida” (Merton, 1949:1964, p.10). El burócrata se percibe a sí mismo como un “esforzado” o un “sacrificado”, pero donde su status social se encuentra garantizado por normas prescriptas, siendo a modo de ejemplo, en el caso del funcionario público “protegido” por figuras particulares del código penal que lo amparan ante insultos y desacatos a su presencia, entendida como autoridad estatal (Weber, 1982), otorgándole prestigio social ante los demás, garantizando un estatuto especial, que le consagra de derechos a través de reglamentos (como se citó en Lefort, 1984).

Para finalizar, Sánchez (2011) plantea que estas organizaciones presentan carencia en la planificación de sus recursos humanos, lo que lleva a provocar escasez y/o exceso de funcionarios en diferentes áreas y de manera simultánea, viendo esto contribuido por la inamovilidad de los puesto de trabajo, los reconocimientos de privilegios, y el escaso espacio para el desarrollo profesional, pudiendo esto influir en la productividad administrativa.

En síntesis, la organización del trabajo que caracteriza las organizaciones burocráticas se presenta como racional, mecanicista, rígida y normativista. La relación que se da entre el funcionario burócrata y la organización es de tipo contractual, donde mediante un sistema rígido de normas claras y definidas, se establecen procedimientos disciplinarios, de control, y la división rigurosa de roles y funciones. Surgen sentimientos identificatorios del

funcionario con la organización a través de la internalización de sus normas y roles, propiciando sentimientos de estatus y prestigio y una suerte de fidelidad con la misma.

Empleo Público

Para finalizar, se aborda el concepto de Empleo Público, siendo estos los empleos producto de las organizaciones Estatales las cuales se caracterizan por ser de tipo burocráticas.

El empleo público según la economista uruguaya Trylesinski (1991), refiere a aquellas organizaciones e instituciones que se encuentran subordinadas de forma jurídica, política y administrativa al Gobierno Central de Uruguay o Departamental, sin importar el grado de autonomía.

Asimismo, Laso (2010) plantea que son empleados públicos aquellas personas que cumplen con funciones dentro de los entes estatales, y que han sido incorporados a estos por medio de concursos, designaciones u otro procedimiento legal (como se cito en Oficina Nacional del Servicio Civil, s.f.). Siendo una excepción aquellas contrataciones que el Estado efectúa en el sector privado (proveedor de bienes o servicios) para prestar funciones dentro de las organizaciones estatales (Trylesinski, 1991).

Desde una perspectiva de la administración, el argentino Ahumada (2005) plantea que dentro del sector público se encuentran preestablecidos los mecanismos de reclutamiento, los modos de capacitación y los sistemas de promoción de cargos. Dándose en su práctica una estabilidad asegurada en los cargos y mecanismos discrecionales de ingreso y promociones; quedando en manos de las autoridades gubernamentales la decisión en la designación de cargos, no pudiendo valorarse si estas se dan de acuerdo a criterios políticos o meritorios (Ahumada, 2005).

En Uruguay, en cuanto a la relación que se da entre el Estado y el empleado público, esta es denominada como “estatuaría”, surgida del derecho constitucional, donde se estipulan sus derechos, obligaciones y deberes como funcionarios (Oficina Nacional del Servicio Civil, s.f.). Según la ONSC (s.f.) el ingreso a estos cargos se da luego de instancias de evaluación por oposición y méritos o méritos y antecedentes; bajo la figura de funcionario presupuestado, donde se ingresa a una situación jurídica que se encuentra preestablecida unilateralmente por el Estado, “a través de un vínculo denominado “provisorio”” (Art. 50 de la Ley 18.719, como se citó en ONSC, s.f., p.4).

Desde la Revolución Francesa las burocracias se expandieron en tamaño y en funciones, observándose en el rol que el Estado adquirió al regular las actividades económicas, como responsable y productor de bienestar mediante la distribución del gasto público e ingresos de la recaudación impositiva (Bertino y García, s.f.). Llevando al Estado a conformarse de

funcionarios capacitados para cumplir las múltiples funciones asumidas (Bertino y García, s.f.), constituyéndose por su rol y tamaño en la fuerza asalariada mas importante a nivel mundial (Ahumada, 2005).

Por otra parte, el economista Martínez (1946) plantea que ha existido la creencia entorno a que el Estado es responsable de brindar trabajo a los desocupados, costeándolo con recursos obtenidos de impuestos, constituyéndose en una causa superior. Por lo cual, el incremento de los costos se ve justificado por la necesidad de mantener su estructura portadora de fuentes laborales (Martínez, 1946, como se citó en Bertino y García, s.f.). Estableciéndose de esta manera el empleo público como una solución a los problemas de desocupación (Faraone, 1987, como se citó en Bertino y García, s.f.).

De ahí que, los funcionarios públicos en Uruguay desde mediados del siglo XX comenzaron a incrementarse, a partir de ulteriores instancias políticas y el papel de los partidos políticos mayoritarios, donde a través de normas y leyes promulgan la coparticipación en el gobierno y la posibilidad de designar funcionarios públicos (Rama, 2003, como se citó en Bertino y García, s.f.), potenciando el rol de empleador del Estado.

En esta línea, los economistas Bertino y García (s.f.) plantean que el incremento sustantivo de funcionarios burocráticos se vio limitado hacia fines del siglo XX, cuando las políticas liberales sugirieron la necesidad de limitar su tamaño y reducir los gastos.

En cuanto a la función del empleado público en las organizaciones estatales, en Uruguay por medio del Decreto N°30/003 de “Reglamentación de las normas de conducta en la función pública” se establecen las normas que pautan su rol y funciones durante su permanencia en el cargo, determinando que el deber que tiene el funcionario es de servir al Estado y a la Administración Pública sin interponer intereses privados o particulares, no pudiendo hacer uso de sus funciones para rédito personal, político, económico, social o familiar.

Por su parte, la ONSC (s.f.) establece que son tres los principios básicos que determinan el actuar correcto de un funcionario público: lealtad a la administración pública, servicios prestados al contribuyente de forma óptima, e imparcialidad, es decir igual trato y servicio a quien sus funciones están dirigidas.

Asimismo, Ahumada (2005) plantea que desde los inicios de la burocracia el trabajo desarrollado por los empleados públicos ha sido de gran relevancia para la sociedad, por la tarea desempeñada y su sentido vocacional orientado a brindar servicio, resultando en la reproducción de la ideología dominante desde el Estado, constituyéndose en un privilegio el ser parte de estas organizaciones.

Aunque por otra parte, según Ahumada (2005) se puede observar desánimo en la productividad del empleado público, conjuntamente con una disminución en importancia de su función, la cual entiende puede ser el resultado de la discrecionalidad existente en las carreras administrativas.

Al mismo tiempo, el Estado requiere de funcionarios sin un conocimiento total de la organización, con ausencia de una visión del trabajo más allá de su fin, no sindicalizados y que actúen como trabajadores de empresa. Lo que conlleva una lógica de disciplinamiento mayor, las cuales son viable a través de modificaciones necesarias como ser la precarización y la flexibilización laboral (Ahumada, 2005).

Por otra parte, Trylesinski (1991) considera que un cambio profundo en la administración pública, generaría también una ineludible consecuencia sobre el mercado de trabajo dado el lugar que esta ocupa en el mismo.

Para finalizar, una investigación efectuada por Ahumada (2005) en Argentina, concluyo que la identificación y el compromiso con la organización por parte del funcionario público, se encuentran disminuidas; como resultado de nuevos sistemas de ingresos (no meritocrático) y la inestabilidad en el puesto de trabajo, así como también la existencia de tensión entre funcionarios, por la falta de reconocimiento de antigüedad ante nuevos nombramientos, siendo considerados como valores institucionales que otorgaban prestigio. Dejando así, el Estado de ser responsable de garantizar el derecho al empleo, constituyéndose en una actividad reservada a quienes “lo merecen” y cuentan con la “performance” necesaria para realizarlo (Ahumada, 2005). Por último, dicha investigación destaca la importancia de la rutinización y la estabilidad laboral característica de estas organizaciones, como factores que vulneran la calidad del trabajo y su producción (Ahumada, 2005).

En síntesis, el empleo público hace referencia al empleo producto de una organización burocrática estatal. Pudiendo observarse aquí características de las estructuras burocráticas; estando el funcionario condicionado a una jerarquía, y donde por medio de estatutos se determinan sus derechos, obligaciones y deberes, pautando su forma de ser y estar dentro de la organización. Se producen sentimientos de prestigio y estatus por la estabilidad laboral, y por el rol a ocupar, el cual se espera desempeñe de forma leal al Estado y con vocación de servicio, contando con una visión parcial de la organización y sus tareas, lo que le impide ser consciente del todo.

Consideraciones Finales

La presente monografía tuvo como objetivo central conocer las organizaciones burocráticas y dar cuenta de su posible relación con los Sentidos del trabajo producidos allí. Se efectuó una primera aproximación al tema, partiendo de la siguiente interrogante, ¿Qué características tiene la organización del trabajo en la burocracia?

A partir de allí, fue necesario realizar un recorrido previo por el concepto de Trabajo, estableciendo que el mismo es una actividad inherente a todos los sujetos, dotada de sentido dentro del sistema social. La cual ocuparía en la actualidad capitalista un lugar central en la vida de los sujetos como proveedora de medios para satisfacer necesidades y brindar bienestar. Su importancia estaría dada por las relaciones puestas en juego y por las modificaciones en el orden social que estas producen, a modo de estructurador social.

Respecto a las acciones colectivas en torno al trabajo, las cuales se denominan organizaciones, tienen como fin la división y coordinación de tareas mediante estatutos, reglamentos y jerarquías, de esta forma se conduce a las personas a actuar de manera racional para el logro de los objetivos colectivos. Esto favorecería la identificación de los sujetos con dicha organización, lo que promovería un sentimiento de utilidad para con la sociedad. Preguntándonos a partir de aquí, ¿Qué relación existe entre la racionalidad buscada y los sentimientos entorno a la organización que genera en los sujetos?

Asimismo, a través del trabajo los sujetos vivencian experiencias que conjuntamente con sus creencias, valores, actitudes y expectativas, condicionarían los significados del trabajo que allí se conjugan, por lo que, estos deberían pensarse como construcciones históricas que son instituidas y apropiadas por las personas. Dentro de los elementos que componen estos significados se destaca la centralidad del trabajo, entendida como el lugar que ocupa dicha actividad frente a otras esferas de la vida de las personas.

También nos encontramos con el sentido del trabajo que se relaciona con la experiencia subjetiva del individuo en la actividad laboral, el cual se encontraría influenciado por la organización del trabajo, responsable de que las tareas a desarrollar cuenten con sentido para las personas, a partir de sentirse útiles y competentes para la misma. En contrapartida,

el sentido del trabajo se vería afectado cuando la tarea a realizar impidiera el aprendizaje y obstaculizara el desarrollo de capacidades en los individuos. Por lo que a modo de ejemplo, se planteo que si a una persona se le pagara un sueldo por no realizar ninguna tarea, esta situación generaría sufrimiento en el sujeto. Preguntándonos a partir de aquí ¿Toda actividad que no posea sentido para quien la desempeña, produce sufrimiento? ¿La organización burocracia, está diseñada para que sus tareas cuenten con sentido para sus funcionarios, dada su alta rutinización y sistematización?

Por otra parte, se pudo establecer que las organizaciones burocráticas se encuentran en el ámbito público y privado, siendo en este artículo las organizaciones públicas estatales nuestro centro de atención. Las cuales se presentarían como un bloque cerrado, secreto e intemporal, regido a través de un estricto reglamento y normas que determinarían su funcionamiento racional y jerarquías, lo que favorecería con su existencia la continuidad de las políticas públicas, así como la efectividad del sistema democrático y el estado de derecho. Preguntándonos aquí, ¿Cuáles de estas características podrían causar impacto desfavorable sobre los sentidos del trabajo? ¿Al ser una organización que se presenta con normas de funcionamiento rígidas, como entra en juego aquí la libertad, la creatividad que se entiende necesaria para las personas y su producción de sentidos?

Asimismo, las personas que desempeñan tareas como funcionarios de estas organizaciones burocráticas (empleados públicos), percibirían sus puestos laborales como vitalicios, los cuales mediante sus reglamentos les conferiría de status frente a los demás ciudadanos, siendo en conjunto con los salarios una característica que favorecería su identificación con la organización. Preguntándonos aquí, ¿En las organizaciones burocráticas, son estas características mencionadas anteriormente, suficientes para dotar de sentido a la tarea?

Por otro lado, el rol desempeñado por el empleado público estatal traería aparejado una vocación de servicio inherente al cargo, ¿está no se vería afectada por la despersonalización que caracteriza estos puestos?, ya que no le permitiría brindar un servicio por fuera de las normas que lo rigen.

Se pudo constatar que existe un vacío en cuanto a investigaciones y producciones académicas específica sobre las organizaciones burocráticas y el empleo público, lo que

dificulta conocer las posibles relaciones que se establecen entre las mismas y la producción de sentidos del trabajo en los sujetos que desempeñan sus funciones en estas organizaciones. Por lo que se entiende pertinente continuar trabajando en esta temática, dado que un gran porcentaje de la población uruguaya se desempeña en estos cargos en el ámbito estatal, por lo que nos permitiría una muestra significativa sobre los sentidos atribuidos al trabajo en nuestra sociedad contemporánea.

Por lo cual, a partir de aquí se suscitan nuevas posibilidades de análisis, que permitirán abordar el tema y generar nuevas interrogantes que habiliten a una posible investigación.

Finalmente, a través de lo desarrollado quedan las interrogantes planteadas, ¿Son las tareas burocráticas dotas de sentido?, ¿Las organizaciones burocráticas están diseñadas para que sus tareas resulten enriquecedoras y motivacionales para los sujetos?, ¿Qué componentes de los sentidos del trabajo se ven influenciados por estas organizaciones del trabajo?, ¿Qué sentido del trabajo se encuentra asociado a las organizaciones burocráticas uruguayas?, ¿Qué es lo que vuelve atractivos a estos puestos de trabajo para sus aspirantes?, ¿Es solo un interés monetario y de estabilidad?

Referencias Bibliográficas

- Ahumada, J. (2005). Empleo Público y Precarización Laboral. En: *Trabajo presentado en el Tercer Congreso Argentino de Administración Pública*. Tucumán, Argentina. Recuperado de: <http://www.asociacionag.org.ar/pdfcap/3/Ahumada.pdf>
- Alonso, M. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves en orientación laboral. *Revista de educación*, (335), 319-344. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.educacion.es/re335/re335_22.pdf
- Arocena, J. (2010). Las organizaciones humanas. De la racionalidad mecánica a la inteligencia organizacional. Montevideo: Grupo Magro Editores.
- Bertino, M. y García, U. (s.f.). Los funcionarios públicos en el Uruguay del siglo XX: ¿Expansión de funciones o burocratización? *Cuartas Jornadas Uruguayas de Historia Económica*. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: http://www.audhe.org.uy/Jornadas_Internacionales_Hist_Econ/CLADHE1/trabajos/Bertino_Magdalena_478.doc
- Caeiro, M., Carvalho, A. y de Vasconcelos, L. (2016). A construção de sentido para o trabalho sujo”: trajetórias de vida de faxineiras. En: *IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Porto Alegre, Brasil. Recuperado de: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/88>
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico – epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologia*, 10 (1), 175-188. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v10n1/v10n1a15>
- Dakduk, S., González, A. y Montilla, V. (2008). Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral en el significado del trabajo. *Revista Interamericana de Psicología*, 42(2), 390-401. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n2/v42n2a20.pdf>
- Dakduk, S. y Torres, C. (2013). Los nuevos significados del trabajo. *Debates IESA*, 18(2), 25-28. Recuperado de: <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2014/07/dakduk-torres-significados.pdf>

- De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En: *De la Garza Toledo, E. (coord.) El tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: COLMEX. Recuperado de: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/papelconcepto.pdf>
- De Olivera, L. y Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v1n2/v1n2a02.pdf>
- De Olivera, L. y Yamamoto, O. (2014). Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 2, 25-72. Recuperado de: https://www.larpsi.com.br/media/mconnect_uploadfiles/c/a/cap_01989.pdf
- Decreto N°30/003. (2003). Reglamentación de las normas de conducta en la función pública. Poder ejecutivo. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/30-2003/46>
- Echebarría, K. (2005). Analizando la burocracia: una mirada desde el BID. En: X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Chile. Recuperado de: <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/analizando%20la%20burocracia.pdf>
- Gaggiotti, H. (2004). ¿Quiénes quieren ser globales?: deslocalización, sentido del trabajo y resistencia a la globalización en los directivos de empresas multinacionales españolas e hispanoamericanas. *Scripta Nova: revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, 8(170), 5. Recuperado de: <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-170-5.htm>
- Garabito, G. (2005). El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo. México DF: *Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/93743591/Garabito-Ballesteros-Gustavo-El-Trabajo-en-La-Identidad-y-La-Identidad-en-El-Trabajo>
- Instituto Nacional de Estadística (2014). Uruguay en cifras. Recuperado de: <http://www.ine.gub.uy/uruguay-en-cifras>
- Lefort, C. (1984). “¿Qué es la burocracia?”. En: Oszlak, O. (Comp.) *Teoría de la burocracia estatal: enfoques críticos*. Buenos Aires: Paidós. Recuperado de: <http://myslide.es/documents/lefort-claude-que-es-la-burocracia.html>

- Marx, K. (1890:2007). El Capital. Libro I. Tomo I. Madrid: Akal.
- Merton, R. (1949:1964). Estructura burocrática y personalidad. En: Teoría y estructura sociales. México: Fondo de Cultura Económica, 275-286. Recuperado de: <http://ecaths1.s3.amazonaws.com/gobiernoadministracion/1528017658.Merton,%20Estructura%20burocr%C3%A1tica%20y%20personalidad.pdf>
- Mintzberg, H. (1991). Mintzberg y la dirección. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (3), 08-19. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>
- Neffa, J., Panigo, D., Pérez, P., y Persia, J. (2000). Actividad, empleo y desempleo. *Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de investigaciones económicas sobre tecnología trabajo y empleo (CEIL-PIETTE CONICET)*. Buenos Aires: argentina. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Demian_Panigo/publication/302883208_Actividad_empleo_y_desempleo_Conceptos_y_definiciones/links/5732748208ae9ace84048024/Actividad-empleo-y-desempleo-Conceptos-y-definiciones.pdf
- Negri, J. (2012). Burocracia y política en Argentina: Racionalidad e instituciones. *Serie Documentos de Trabajo*. Universidad del CEMA: área: ciencia política. N° 493. Recuperado de: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/84477/1/719932483.pdf>
- Oficina Nacional del Servicio Civil (s.f.). Funcionarios públicos nuevo estatuto. (Primera Parte). Recuperado de: https://www.onsc.gub.uy/enap/images/Funcionarios_Publicos_Nuevo_Estatuto_PRI_MERA_PARTE.pdf
- Oficina Nacional del Servicio Civil (s.f.). Funcionarios públicos nuevo estatuto. (Segunda Parte). Recuperado de: https://www.onsc.gub.uy/enap/images/Funcionarios_P%C3%BAblicos_Nuevo_estatuto_SEGUNDA_PARTE.pdf
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis.
- Petrella, C. (2007). Análisis de la Teoría Burocrática. Aportes para la comprensión del modelo burocrático. Recuperado de: <https://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Analisisdelateoriaburocratica.pdf>

- Sánchez, M. (2011). El empleo público en España: problemas actuales y retos de futuro. *Revista aragonesa de administración pública*, (13), 19-27. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5547432.pdf>
- Simon, H. (2001). ¿Por qué la administración pública? *Revista de economía institucional*, 3(4), 119-122. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2328817.pdf>
- Soto, A. (2015). Escenarios del trabajo, una aproximación a la heterogeneidad del trabajo contemporáneo en Latinoamérica. *Revista de Estudios Sociales*, (51), pp.198-212. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n51/n51a16.pdf>
- Trylesinski, F. (1991). Las diferencias salariales entre empleados públicos y privados. El caso uruguayo. En: *Sextas Jornadas Anuales de Economía*. Uruguay. Recuperado de: <http://www.bvrie.gub.uy/local/File/JAE/1991/Trylesinski.pdf>
- Vatin, F. (1998). Trabajo, ciencias y sociedad. Un recorrido por la historia de los hechos y el pensamiento (fines del S. XVIII – fines del S. XIX). Recuperado de: <http://www.ceilconicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/ds2vatin.pdf>
- Weber, M. (1982). ¿Qué es la burocracia?, Ed. Levitán, Buenos Aires. Recuperado de: http://www.ucema.edu.ar/u/ame/Weber_burocracia.pdf
- Wittke, T. (2007). Modelo Psicológico de Análisis Organizacional. En: *V Simposio Internacional de Análisis Organizacional*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas (UBA). Recuperado de: https://www.academia.edu/591987/Articulo_Modelo_Psicologico_Analisis_Organizacional
- Zamudio, L. y Arellano, D. (2011). Más allá de las patologías de la burocracia: introduciendo la teoría de las organizaciones al estudio de las OI. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y sociales*, 56 (213), 27-50. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v56n213/v56n213a2.pdf>
- Zuñanic, L., Iacoviello, M. y Rodríguez, A.L. (2010). La burocracia en América Latina. *ICAP-Revista Centroamericana de Administración Pública*, (58-59), 9-41. Recuperado de: <http://www.fcpolit.unr.edu.ar/administracionpublica2/files/2017/04/La-Burocracia-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>