



## **XXIII Comunicaciones Científicas y Tecnológicas**

Orden Poster: CS-024 (ID: 670)

**Autor: Maidana, Luisina**

**Título: Trayectorias laborales y estrategias de los agentes de conducción de la administración pública de Corrientes: una primera aproximación**

Director:

Palabras clave: trayectorias, estrategias, público, Bourdieu, Corrientes

Área de Beca: Cs. Sociales

Tipo Beca: Evc - Cin

Periodo: 01/04/2017 al 31/03/2018

Lugar de trabajo: Ces - Centro De Estudios Sociales

Proyecto: (16W001) Concepciones Críticas y Prácticas Alternativas a Formas Hegemónicas de Representación y Organización del Trabajo y la Producción Actuales

### **Resumen:**

Esta presentación expone los primeros avances sobre el estudio de las trayectorias y estrategias de los empleados públicos de la provincia de Corrientes, específicamente los agentes que desempeñan cargos de conducción desde jefes hasta directores. A su vez, este trabajo corresponde a la tesis de grado de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas (UNNE), llevado a cabo con el apoyo de la beca Estimulo a las Vocaciones Científicas (EVC) dependiente del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).

Teniendo como intención primaria conocer cómo se desarrollan las trayectorias de los empleados públicos, esta investigación pretende descubrir qué factores son más valorados en este ámbito y, por lo tanto, qué estrategias emprenden los agentes. Para ello, se han seleccionado como sustento teórico los aportes de Pierre Bourdieu, específicamente los conceptos de campo, capitales y estrategias; así como una perspectiva de análisis que considere el conjunto de relaciones objetivas que integran la dinámica de una trayectoria.

Se entiende como capital, en este sentido, al conjunto de bienes que se producen, se consumen, se invierten, se pierden. Un capital no representa un bien tangible, más bien constituye una capacidad para incidir en una situación determinada. Es así que se existen diversos tipos de capital, como ser el económico, como forma de acumulación monetaria; el cultural, atado principalmente al conocimiento en sus distintas formas; y el social, definido con el conjunto de relaciones sociales con las que cuenta un agente. Todos estos capitales constituyen las herramientas de lucha de que disponen los agentes en un campo, que se implementan a través de las estrategias; éstas son consideradas en su concepción más amplia, es decir, no como una acción consciente que persigue un fin determinado, sino como respuesta a disposiciones internalizadas producto de las estructuras objetivas en las que se desenvuelve el agente. En este marco, el espacio de trabajo se presenta como un campo de lucha, donde los agentes, dotados de distintos capitales y en diversas proporciones, implementan estrategias para mejorar su posición dentro de la estructura de fuerzas.

El ámbito público como sector de trabajo se vuelve propicio para este tipo de estudios, teniendo en cuenta la heterogeneidad de características que presenta en cuanto al funcionamiento de los procesos y la gestión de las personas. En relación con esto, se han seleccionado como sujetos de estudio los agentes que desempeñan funciones en cargos de conducción, definidos por la ley 4.067 como aquellos cargos que agrupan a agentes que desempeñan funciones de dirección, planeamiento y fiscalización de las actividades de la Administración. La elección del sector público de trabajo y de los agentes en cargos de conducción se debe a que, en primer lugar, se estima que en los cargos de conducción los agentes tienen un grado relativo de control sobre recursos y tareas; y en segundo, la antigüedad que se supone poseen estos trabajadores en la administración pública en general.

La investigación responde a un tipo de estudio cualitativo-descriptivo, requiriendo de un procesamiento de la información en profundidad y relacionada íntimamente con la interpretación de los sujetos, obtenida a partir de entrevistas profundas a los agentes de conducción de la Administración provincial. La recolección de datos se basa en entrevistas en profundidad, semi-estructuradas, que trabajan sobre variables como ser: formación profesional (capital cultural), contactos (capital social), origen socio-familiar, afiliación o adhesión política, creencia religiosa, sexo, edad y estrategias. Precisar la manera en que estos factores inciden en el ámbito de trabajo y en sus trayectorias laborales, visualizando así si en éstas se da una dinámica más lineal o abrupta, es el objetivo que guía esta investigación.

Por último, los datos recogidos en las primeras entrevistas, así como diversos estudios basados en las caracterizaciones del sector público de trabajo, permiten afirmar dos cuestiones generales aunque no por eso menos importantes. En primer lugar, la discrecionalidad que en muchas ocasiones reemplaza la norma: este es el caso del ingreso a la institución y del régimen escalafonario. En este punto, los entrevistados manifiestan nunca haber sido testigos de un concurso (tal como norma el art. 265 de la ley 4067) para el ingreso o para un ascenso a cargos de mayor jerarquía. De este forma, y relacionado con la segunda cuestión, este tipo de decisiones son tomadas casi exclusivamente por las autoridades de cada dependencia. Este hecho deja vislumbrar la importancia del capital social para el mejoramiento de las posiciones en este ámbito de trabajo; capital social que es obtenido

principalmente de la militancia partidista o bien por la pertenencia a grupos cercanos a las autoridades.