

DIMENSIONES SITUADAS DEL TRABAJO

Actores, contextos y formas
de organización y producción



JAVIER ALEGRE
JOAQUÍN BARTLETT
CÉSAR GÓMEZ
(COMPILADORES)

TESEOPRESS 

DIMENSIONES SITUADAS DEL TRABAJO

Actores, contextos y formas
de organización y producción

Javier Alegre
Joaquín Bartlett
César Gómez
(compiladores)



teseopress.com

Dimensiones situadas del trabajo: actores, contextos y formas de organización y producción / Javier Roque Alegre... [et al.]; compilación de Javier Roque Alegre; Joaquín Bartlett; César Abel Gómez. - 1a ed. - Resistencia: Javier Roque Alegre; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: TeseoPress, 2022. 318 p.; 20 x 13 cm.
ISBN 978-987-88-7566-8
1. Sociología del Trabajo. 2. Organización del Trabajo. 3. Filosofía del Trabajo. I. Alegre, Javier Roque, comp. II. Bartlett, Joaquín, comp. III. Gómez, César Abel, comp.
CDD 306.36

Los siguientes docentes-investigadores se han desempeñado como evaluadores de los artículos que componen el libro: Aldo Avellaneda (UNNE), Pablo Barbetti (UNNE), Enrique Bordón (UNNE), Marta Cabrera (PUJ – Bogotá-Colombia), Julieta Elgarte (UNLP), Ignacio Kesque (UNNE), Ezequiel Ledesma (UNNE), Pablo Manfredi (UNR), Lorena Sánchez (UNNE), Gerardo Sarachu Trigo (UdelaR – Montevideo-Uruguay) y Blanca Sobol (UNNE).

Esta publicación fue financiada mediante los subsidios otorgados por la Secretaría General de Ciencia y Técnica – Universidad Nacional del Nordeste (UNNE) al proyecto de investigación *Prácticas y concepciones críticas de organización y realización del trabajo actuales en el ámbito social y cultural* (P.I. n° 20W002).

ISBN: 9789878875668

Imagen de tapa: LibroLab ARTAI

Las opiniones y los contenidos incluidos en esta publicación son responsabilidad exclusiva del/los autor/es.



ExLibrisTeseoPress 90804. Sólo para uso personal

teseopress.com

Estrategias y capitales empleados por agentes de conducción en la administración pública provincial de Corrientes

JAVIER ALEGRE¹ Y LUISINA MAIDANA²

Resumen

El presente artículo aborda las prácticas de empleados públicos que detentan cargos de conducción (desde jefaturas a direcciones de área) de diferentes dependencias del Poder Ejecutivo provincial de Corrientes con el objetivo de analizar las estrategias que estos trabajadores emplean y los tipos de capitales a los que recurren para mejorar sus posiciones dentro del campo de la administración pública. En este abordaje tomamos como base el andamiaje conceptual de Pierre Bourdieu, recurriendo principalmente a los conceptos de capital y *habitus* para dar cuenta de las disposiciones y condicionantes propios de los agentes estudiados.

Palabras claves

Administración pública – estrategias – capitales – habitus – Bourdieu

¹ javier.alegre@comunidad.unne.edu.ar.

² maidana.luisi@gmail.com.

Este escrito tiene por objetivo analizar la forma en que se configuran las prácticas y dinámicas laborales de agentes en cargos de conducción en el sector público provincial de Corrientes, entendiendo por cargos de conducción a aquellos que implican funciones de dirección, planeamiento y fiscalización de las actividades de la administración (central) de una dependencia estatal. En particular, pretendemos determinar las principales estrategias y capitales empleados por estos agentes para el mejoramiento de su posición en el campo del ámbito público provincial, con el propósito de identificar la incidencia de estructuras externas al ámbito laboral y las principales prácticas y valores naturalizados en el sector.

En pos de ganar en claridad, hemos estructurado el escrito en cuatro secciones: I) en la primera, presentamos los conceptos centrales que constituyen nuestro marco teórico; II) en la segunda, caracterizamos brevemente el ámbito de estudio: la administración pública provincial como lugar de trabajo; III) en la tercera, brindamos los principales resultados del trabajo de campo realizado; y IV) en la última, elaboramos consideraciones finales sobre la temática abordada.

I. Elementos conceptuales en juego

Este apartado retoma conceptos centrales de la teoría de Bourdieu y se encuentra dividido en tres partes: primero indagamos acerca del concepto de campo, particularizando en el campo laboral; luego presentamos la definición y tipificación de capital; y finalmente desarrollamos las nociones de estrategia y *habitus*.

I.a. El concepto de campo en Bourdieu

La estructuración de los espacios sociales se da por referencia a dos conceptos en forma primordial en Bourdieu,

uno, ligado a las posiciones y cualidades objetivas (*campo*) y el otro, que incardina mayormente en las disposiciones y prácticas de los agentes individuales e institucionales (*habitus*). El espacio social engloba diversos campos (económico, cultural, científico, laboral, etc.) que, a pesar de mantener cierta autonomía y especificidad en su funcionamiento, se mantienen interrelacionados constantemente. Los campos son microcosmos relativamente autónomos que incluyen a agentes e instituciones de una determinada área, grupo, etc., que poseen estructuras, lógicas y criterios particulares y que si bien están sometidos a dinámicas macrosociales obedecen a leyes propias más o menos específicas; la autonomía de todo campo siempre es relativa debido a que está en relación y en disputa con la autonomía de los demás campos y el espacio social global.

Los campos se caracterizan por ser espacios históricamente estructurados en que las posiciones dentro de ellos se definen de acuerdo con la distribución y posesión de capitales e intereses específicos y son el producto del estado de las relaciones de fuerza y de lucha en un determinado momento entre los agentes individuales e institucionales que forman parte del campo. Por ello, la configuración de la estructura de un campo está en juego permanentemente a través de las estrategias de los agentes para apropiarse, o bien conservar, los capitales específicos de ese campo a partir de las formas actuales e históricas en que se encuentran distribuidos dentro de él; de este modo,

un campo puede ser definido como una red o una configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones están objetivamente definidas, en su existencia y en las determinaciones que imponen sobre sus ocupantes, agentes o instituciones, por su situación presente o potencial en la estructura de distribución de especies del poder (o capital) cuya posesión ordena el acceso a ventajas específicas que están en juego en el campo, así como por su relación objetiva con otras posiciones (dominación, subordinación, homología, etcétera) (Bourdieu y Wacquant, 2008, pp. 134-5).

Todos los campos poseen una *homología estructural* –idea con la que Bourdieu busca subrayar la existencia de un parecido dentro de las diferencias–, en el sentido que cuentan con estructuras, componentes y leyes generales similares, propiedades presentes en forma invariable en cualquier campo, pero que toman una forma específica relativa a la configuración de cada campo. Como sintética recapitulación no exhaustiva de sus características homológicas, podemos mencionar los siguientes rasgos generales de los campos: a) consisten en sistemas de relaciones y espacios de lucha que poseen intereses, capitales y *habitus* específicos; b) forman parte del espacio social global y poseen una autonomía relativa respecto de él y de los otros campos; c) la estructura del campo está dada por las relaciones de fuerza entre los factores actuantes (agentes e instituciones) con base en la desigual distribución del capital; d) en los campos hay agentes con diversas posiciones y capitales que buscan la apropiación o redefinición del capital en juego, para lo cual entran en lucha y emplean estrategias ligadas a las reglas propias de cada campo; e) los agentes del campo se definen de acuerdo con su posición en el campo, su trayectoria social y su *habitus*; f) todos los agentes poseen determinadas valoraciones e intereses comunes, que son los que hacen posible el campo y subyacen a los enfrentamientos y antagonismos que se dan en él; g) la historia del campo está presente en el conocimiento práctico que se exige a los agentes para participar; y h) existe un efecto de campo generado por la lógica de la historia del campo a la que debe avenirse todo participante que ingresa a él (Bourdieu, 1990, 1998, 1999, 1996).

En este marco, el concepto de campo (laboral) se presenta como un elemento fundamental para el análisis ya que un agente ocupa diversas posiciones a través del tiempo implementando estrategias, en el sentido de inversión en un determinado capital, para competir y de esa forma tomar una mejor posición dentro del campo, que habilite el acceso a beneficios tanto materiales como simbólicos. El campo

laboral presenta múltiples tipos de capital en juego, por ello buscamos identificar los capitales que predominan e intentar conocer cómo se compone el capital laboral, entendido de forma amplia como el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que permiten desenvolverse dentro del campo. A su vez, los agentes ponen en juego diversas estrategias orientadas a lograr una posición dominante en el campo y así mejor sueldo, estabilidad, posición de influencia, prestigio social, en sí, aumentar su capital acumulado.

I.b. Concepto ampliado de capital y sus tipos

Bourdieu no piensa el término capital en forma economicista ni sustancialista, sino que refiere a las capacidades, recursos y poderes que tienen la propiedad de influir y reportar beneficios en un campo determinado y que contribuyen a la constitución tanto de las estructuras sociales como de las conductas individuales. Las estructuras, pues se conforman de acuerdo con la desigual distribución del capital dentro del espacio social, y las conductas, dado que la posición de los agentes en el espacio social depende de la posesión de capital en sus diversas formas y que mediante sus acciones tienden a buscar la maximización de aquellos capitales valorados positivamente de los que disponen.

Bourdieu (2001) especifica tres tipos de capitales predominantes o principales: el económico, el social y el cultural. En primer lugar, al *capital económico* se lo entiende como capital en el sentido cotidiano del término, es decir, como capacidad económica para la adquisición de bienes, “directa e inmediatamente convertible en dinero, resulta especialmente indicado para la institucionalización en forma de derechos de propiedad” (p. 135). El *capital cultural* indica la posesión de bienes simbólicos que otorgan a su poseedor una relevancia social por referencia a lo que es valorado como la cultura legítima en una sociedad y se presenta bajo diferentes formas: incorporado (en el cuerpo de los agentes), objetivado (en bienes culturales) e institucionalizado (en

títulos, honores, etc. que confieren propiedades totalmente originales a quien lo detente). El capital cultural requiere de tiempo para que sea adquirido, esto sólo puede lograrse mediante la posesión de medios materiales que aseguren la suficiente disponibilidad temporal ociosa (libre de otros tipos de demandas), por ello el capital cultural está estrechamente ligado con el capital económico e implica una especie de trasvasamiento entre una forma de capital y otra.

El *capital social*, por su parte, es el conjunto de relaciones personales e institucionales que posee un agente y que le otorgan reconocimiento, protección y poder de acción, de los cuales puede obtener beneficios de distinto tipo;

el capital social es el conjunto de los recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una *red durable de relaciones* más o menos institucionalizadas de interconocimiento e inter-reconocimiento; o, en otros términos, a la *pertenencia a un grupo*, como conjunto de agentes que no solamente están dotados de propiedades comunes (...) sino que también están unidos por *vínculos* permanentes y útiles (Bourdieu, 2007, p. 203).

En otros términos, consiste en aquellas relaciones necesarias y electivas que implican obligaciones duraderas subjetivamente sentidas (sentimiento de reconocimiento, de respeto, de amistad, etc.) o institucionalmente garantizadas (derechos). A su vez, Bourdieu explica que el volumen de capital social poseído por un individuo depende tanto de la extensión de la red de conexiones que éste pueda efectivamente movilizar, como del volumen de capital (económico, cultural o simbólico) poseído por aquellos con quienes está relacionado. De esta forma, la pertenencia a determinados grupos y relaciones sociales trae consigo beneficios tanto materiales como simbólicos; materiales como el acceso a bienes y el goce de favores en apariencia desinteresados, y simbólicos como resultante del prestigio o reconocimiento que pueda poseer cierto grupo.

Vale señalar que la noción de capital social se vuelve crucial aquí ya que el ámbito del empleo público presenta la particularidad de condicionar la movilidad a través de las relaciones que se mantienen con los agentes dominantes, quienes poseen la capacidad de tomar la mayoría de decisiones en cuanto a ingresos y posiciones. A los fines de nuestro abordaje, tomamos tres aspectos centrales a la hora de analizar el funcionamiento del capital social: la red de contactos que un agente posee, la adhesión o afiliación política y la incidencia del origen socio-familiar.

I.c. Sobre las prácticas: estrategias y *habitus*

Cuando hablamos de estrategia en sentido cotidiano, automáticamente se presenta la idea de un plan de acción (reflexionado y premeditado) en pos de lograr un objetivo determinado, en cambio para Bourdieu la noción de *estrategia* se basa en la razón práctica antes que en la razón teórica y no encuentra expresión en la clarificación de intereses u objetivos ni en la formalidad de las reglas. En las estrategias de los agentes se da la articulación entre las estructuras objetivadas (en el campo y las instituciones básicamente) y las estructuras incorporadas (*habitus*) con base en la historia colectiva y los procesos de aprendizaje escolarizados de los agentes;

el principio de las estrategias (...) no es el cálculo cínico, la búsqueda consciente de la maximización de la ganancia específica, sino una relación inconsciente entre un *habitus* y un campo. Las estrategias de las cuales hablo, son acciones que están objetivamente orientadas hacia fines que pueden no ser los que se persiguen subjetivamente (Bourdieu, 1990, pp. 140-1).

A través de esto, Bourdieu resalta que la comprensión de las prácticas se mueve en el mismo nivel que las prácticas –está ínsita en nuestra actividad–; la comprensión

incorporada de los agentes es la que predomina sobre las demás y se refleja en las estrategias que se llevan a cabo sin la necesidad de que sean efectivamente conscientes.

De esta forma, la estrategia no puede ser concebida como el juego racional, ni estrictamente personal, de un actor consciente que piensa el conjunto de posibilidades abstractas para prever sus golpes con toda lucidez y en respuesta a cada uno de los posibles golpes del adversario. Por el contrario, la coherencia de la estrategia, puede decirse, es una coherencia que toma prestada de las disposiciones del *habitus*, que es principio de generación y de estructuración de las conductas y representaciones que pueden ser objetivamente “regladas” y “regulares” sin ser el producto de obediencia consciente a reglas. A su vez, si se habla de estrategias es porque el agente no es un simple ejecutor, sino que es productor en cada caso de una conducta relativamente imprevisible, que revela su regularidad solo a posteriori (Martínez, 2007, p. 136).

Las estrategias dependen de la posición ocupada en un campo y en un momento determinados y se dividen en dos grandes tipos: estrategias de *reproducción o de conservación* y estrategias de *subversión o de reconversión* (Gutiérrez, 2001). Las primeras son las estrategias por medio de las cuales los individuos tienden, de manera consciente o inconsciente, a conservar o a aumentar sus capitales y, correlativamente, a mantener o mejorar su posición en la estructura de las relaciones de clase. Estas estrategias, en el campo de trabajo, consisten en los intentos de los agentes por mantener el estado de las cosas que les resulta provechoso, es decir, se presentan como estrategias acumulativas del capital en juego dentro del campo (prestigio, relaciones, habilidades, etc.). Si bien este tipo de estrategias se corresponde mayormente a agentes con posiciones dominantes, existe la posibilidad de encontrarnos con acciones que persiguen una mejora en la posición de un agente dominado, pero a través de métodos o prácticas conservativas, en el sentido que mantienen la relación de dominantes-dominados en el estado de fuerzas

en pos de obtener algún beneficio (salarial, por ejemplo). En tanto que las estrategias de *subversión o de reconversión* son aquellas que, teniendo como fundamento el interés por mejorar o conservar la posición social, consisten en invertir capital poseído bajo una especie particular en otra distinta, tendiendo a determinar de esta manera una transformación estructural. Al contrario de las estrategias reproductivas, éstas pretenden modificar el estado de las cosas (en cuanto a la distribución del capital) en pos de mejorar la posición dentro del campo. Específicamente en el campo laboral, una estrategia reconvertiva podría ejemplificarse a través de acciones que procuran ir en contra de las costumbres históricamente aceptadas: premiar el desempeño profesional, generar prácticas de solidaridad, dar lugar a la transparencia en vez de la discrecionalidad, por citar algunos ejemplos.

Ahora bien, para desentrañar el sentido que adquiere una estrategia, es necesario tener en cuenta no sólo el interés que subyace a la práctica, sino el *habitus* que la orienta y habilita que la práctica sea aceptada en un campo determinado. El *habitus* se convierte así en un concepto importante para el análisis de todas las prácticas, ya que las orienta objetivamente porque actúa identificando las oportunidades y restricciones que les son impuestas a los agentes. En este sentido, el *habitus* gestiona las estrategias de los agentes porque establece “las potencialidades objetivas inmediatamente dadas en el presente inmediato” (Wilkis, 2004, p. 127). El éxito de las estrategias está dado por el ajuste entre el sentido práctico y el sentido objetivo, entre las exigencias de las posiciones sociales y las disposiciones adquiridas para actuar conforme a ellas.

En la definición más completa que da Bourdieu de su concepto de *habitus* –de las numerosas presentes en sus diversos textos–, lo hace consistir en

sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores

y organizadores de prácticas y de representaciones que pueden ser objetivamente adaptadas a su meta sin suponer el propósito consciente de ciertos fines ni el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser para nada el producto de la obediencia a determinadas reglas, y, por todo ello, colectivamente orquestadas sin ser el producto de la acción organizadora de un director de orquesta (Bourdieu, 2010, p. 86).

El *habitus* es así ese sistema de disposiciones estables que surge de la interiorización de las relaciones y estructuras históricas dadas en la sociedad, que dota de regularidad a las conductas, percepciones, elecciones y pensamientos de los individuos y por el cual se da la concordancia entre las estructuras objetivas y subjetivas.

El *habitus* no tiene según Bourdieu una mera función reproductora de las estructuras sociales, sino que también da lugar a prácticas transformadoras, tanto porque no es un sistema definitivo ni un programa cerrado de aptitudes introyectadas para siempre, como porque las nuevas situaciones a las que deben enfrentarse los agentes no son meras réplicas de aquellas en las que fue forjándose el *habitus*, por lo que requieren de nuevas propiedades que sólo pueden surgir de la renovación, reorganización y recreación de las disposiciones previas por parte de los agentes, en lo cual se plasman las capacidades activas y transformadoras –no simplemente pasivas y reproductoras– de ellos. De aquí que el *habitus* sea una *estructura estructurada* que también actúa como *estructura estructurante* y que su historicidad relacional, presente tanto a través de la estructuración general del espacio como de las trayectorias particulares de los agentes, sea su principio explicativo por excelencia, sin que por eso llegue a determinarlo.

En vinculación con lo desarrollado en esta sección, partimos del presupuesto que cualquier trabajador/a pone en juego estrategias, a modo de elección (consciente o no) para mantener o mejorar su posición laboral. Al hablar de

estrategias se pone en evidencia que éstas no consisten en la mera realización de una actividad sino también en los mecanismos que se implementan para llegar a ella, es así que se considera que las estrategias forman parte de las disposiciones (*habitus*) para actuar que los individuos ponen en práctica en el ámbito laboral (Graffigna, 2005). En nuestro estudio, en particular hemos indagado en las percepciones, valores y metas laborales más importantes para los agentes, las cualidades personales consideradas fundamentales para ocupar los cargos y las leyes informales implícitas (a modo de usos y costumbres), entre otros aspectos relevantes que posibilitan una aproximación al *habitus* operante en la administración pública provincial. Estos elementos, sumados a las nociones de estrategia y capital, permiten abordar la dinámica del subcampo específico del empleo público provincial correntino.

II. La administración pública como espacio de trabajo

En lo que respecta al empleo público, cabe mencionar que el mismo en Argentina ha asumido ciertas características específicas, dentro de las cuales se encuentra (Iacovello, Zuvanic y Tommasi, 2003) una forma particular de gestión del personal; procesos del sistema de ingreso y carrera administrativa afectados por la distorsión de estructuras de cargos; la carencia de una política de recursos humanos en apoyo a los fines específicos de las organizaciones públicas; reclutamiento y selección muchas veces basados en criterios alejados de la idoneidad y más cercanos al clientelismo; inadecuada capacitación; sistemas de remuneraciones distorsionados; inexistencia de evaluación de desempeño, etc. Entre las particularidades mencionadas, se presenta el clientelismo, que Auyero (1997) entiende como el intercambio extraoficial de favores, en el cual los titulares de cargos políticos regulan la concesión de prestaciones, obtenidas a

través de su función pública o de contactos relacionados con ella, a cambio de apoyo electoral. En íntima relación con esto, se presenta el nepotismo, entendido como la preferencia que tienen funcionarios públicos para dar empleos a familiares o amigos, sin importar el mérito para ocupar el cargo, sino su lealtad o confianza. De este modo, el análisis de la incidencia político-partidista, entre otras características, se vuelve un factor fundamental para analizar las estrategias de los agentes en el sector público de trabajo.

En lo que hace al modo de organización y administración de personal, se destacan dos rasgos predominantes (Zeller, 2003): a) alta heterogeneidad entre las modalidades de contratación permanente y no permanente; el contrato permanente tiende a disminuir, siendo reemplazado por los contratos a tiempo determinado, lo que impacta en la estabilidad, apreciación asociada tradicionalmente al empleo del sector público; y b) gran dispersión y diferenciación en los sistemas de carrera y regímenes escalafonarios entre los distintos agentes. Y en lo que respecta a los Estados provinciales, Cao y Favaro (2005) se refieren a los mismos como ámbitos donde cristalizan las relaciones de poder que se dan en el ámbito social regional, con el agregado que este conjunto Estado-sociedad regional recibe una importante influencia del Estado central y de actores que no tienen su principal base en el territorio. Retomando a este autor, se puede afirmar que el Estado provincial se encuentra influenciado por los sectores dominantes, históricamente conformado por las oligarquías, sobre todo en las provincias más antiguas de la Nación, como es el caso correntino.

El nordeste argentino, en cuanto a la fisonomía laboral, se presenta como una de las áreas con mayor propensión al desempleo, trabajo informalizado y empleo no registrado del país. La provincia de Corrientes en particular ha ido desarrollando una estructura económica atada a la producción de bienes primarios, con escasa industrialización y una fuerte dependencia al empleo público. Ojeda (2015) enfatiza en esta caracterización sosteniendo que Corrientes es una

de las provincias donde sus estructuras laborales están establecidas principalmente desde el Estado como empleador, reflejado en que el trabajo en el sector público provincial concentraba el 73,4% de la población asalariada para el año 2015, según un informe del Ministerio del Interior, Obras Públicas y Viviendas.

Con respecto a las modalidades contractuales establecidas en la normativa vigente del empleo público en Corrientes, el artículo 11 de la ley 4067 establece que el personal se clasifica en permanente y no permanente: a) *personal permanente*: comprende al agente que designado en un cargo vacante previsto en el presupuesto General de Gastos y Círculo de Recursos se incorpora al presupuesto de determinada dependencia, gozando de la estabilidad prevista en la presente ley; y b) *personal no permanente*: comprende los agentes con prestaciones determinadas y fecha cierta de finalización del servicio; esta clasificación comprende: contratados, becarios, y personal de Gabinete. Lo fundamental de estas formas de contratación radica en la garantía de estabilidad dentro del sector, siendo únicamente el personal (de planta) permanente el que goza efectivamente de ese privilegio.

En cuanto a nuestro objeto específico de estudio, la categoría de personal de conducción “comprende a los agentes que desempeñan funciones de Dirección, Planeamiento y Fiscalización de las actividades de la Administración” (Ley 4067, art. 230). Cabe destacar que, si bien la categoría citada abarca en exclusivo a los agentes que se desempeñen en cargos de director, subdirector y jefe, existe la posibilidad de que un agente esté efectivamente desempeñándose en el cargo aunque no cuente con la categoría y clase homologadas por decreto, lo cual se debe principalmente a las demoras de los procesos y trámites administrativos. Nuestra selección se basó principalmente en dos motivos: en primer lugar, estimamos que los agentes en cargos de conducción 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. En esta línea, los criterios establecidos para realizar el muestreo fueron que los agentes cumplieran efectivamente funciones de coordinación y fiscalización de tareas y que, a la vez, contaran con al menos siete años de antigüedad en la administración pública provincial. En función de ello, se realizaron entrevistas a agentes de conducción de cuatro dependencias del Poder Ejecutivo provincial: Ministerio de Salud (cuatro entrevistas), Ministerio de Educación (cuatro entrevistas), Ministerio de Seguridad (cuatro entrevistas) e Instituto de Cultura (tres entrevistas).

III. Capitales y estrategias empleados en la administración pública

Para el análisis de las entrevistas realizadas hemos seleccionado como ejes de análisis dos categorías bourdieusianas desarrolladas previamente: capitales y estrategias.

III.a. El capital cultural en los cargos de conducción

En el capital cultural hemos tenido en cuenta básicamente el nivel de formación alcanzado y conocimientos, competencias y habilidades específicas (basadas principalmente en la experiencia). La muestra se presenta relativamente variada en cuanto al nivel de estudios alcanzado: la mitad de los entrevistados cuenta con estudios universitarios (principalmente contadores, abogados, escribanos y una licenciada en letras) y la segunda mitad se divide entre agentes con títulos terciario y secundario, en la misma medida. En este sentido, la incidencia del nivel de estudios en las posibilidades de ascenso o acceso a cargos de mayor jerarquía es relativa; sin embargo puede observarse que los cargos de mayor jerarquía (dirección o coordinación) están ocupados por agentes que detentan título universitario, lo cual permite comprobar

cierta incidencia del nivel educativo para las actividades de conducción. A su vez, estos entrevistados manifiestan encontrar incidencia de su formación específica a la hora de desarrollarse en el sector:

Yo tenía un título universitario, yo soy Profesora en Letras de la UNLP, pero además tenía una experiencia laboral específica porque ya había trabajado en las escuelas de educación estética (Ent. 2).

Si, hice una tecnicatura en Gestión Cultural (Ent. 11).

En cuanto a los diferentes conocimientos, habilidades y competencias necesarias, los entrevistados señalan como principales la capacidad de escucha, de indagar e involucrarse en las diferentes tareas que se realizan, la paciencia, saber hablar según quién es la persona y, de forma más general, “empaparse con la administración pública (AP)”, muchas veces con rapidez.

Bueno, para mi es re importante todo el tema de trato con las personas, nosotros sobre todo cuando hay cambio de gobierno, cuando vienen jefes nuevos, ministro, qué se yo... (Ent. 6).

Yo siempre le digo a la gente: no necesitás nada en especial, solamente necesitás tener ganas, escuchar e instruirte (Ent. 13).

Por otro lado, y de forma vinculada específicamente con las tareas de conducción, se otorga gran importancia a la capacidad resolutive, es decir, resolver situaciones de conflicto o problemas con rapidez, responsabilidad y, finalmente, la capacidad de gestionar proyectos y trabajar en equipo. Ante la consulta sobre la forma de adquirir estos conocimientos y habilidades, los entrevistados reconocen que esta obtención se basa principalmente en la experiencia cotidiana y la repetición de las tareas:

En parte estudiando y en parte en el diario vivir en la AP, que te va haciendo, digamos (Ent. 11).

En el hacer. Eso no te forman, ahí sí, por eso dije, vos tenés una formación de base, en la que vos vas a volver a abreviar con todos estos problemas que se te generen en el hacer ¿Yo que puedo aportar a esto de acá? Esto que traigo (Ent. 2).

Al trabajo uno llega sabiendo nada, no hay información, uno aprende a los sopapos. Todo es rápido y uno tiene que adaptarse rapidísimo. Así también, trabajando mal, se cometen errores. Pero bueno, esto es así y no tenemos otra cosa (Ent. 3).

En este sentido, se comprueba cierta naturalización respecto de las competencias fundamentales para el desempeño dentro de la AP, así como la forma de obtención de las mismas. Esto puede verificarse a través de expresiones de aceptación y resignación, como *“esto es así y no tenemos otra cosa”* (Ent. 3).

En síntesis, se pueden destacar como principales conocimientos o habilidades para el desarrollo dentro de la AP la capacidad de aprendizaje y la escucha, por un lado; y la resolución de conflictos, por el otro. En lo que respecta a la obtención e incorporación de este tipo de capital cultural, es interesante resaltar la necesidad del aprendizaje cotidiano-mecánico como única alternativa, teniendo en cuenta la falta de métodos inductivos de formación en las tareas.

III.b. El capital social o el “contacto”

Para el capital social establecimos como aspectos centrales a analizar los siguientes: las redes de contactos (alcance y forma en que se configuran), la adhesión o afiliación política (específicamente la incidencia del trabajo en campañas electorales) y el origen socio-familiar (relación familiar o de amistad con funcionarios del sector o bien de pertenencia a este círculo).

En primer lugar, las redes de contactos se entienden como la cantidad de personas con las que un agente se vincula, incluyendo los contactos que estos a su vez poseen, y las posiciones que detentan. En este sentido, se puede evidenciar el uso y naturalización de estos vínculos, tanto en el ingreso como en las posibilidades de ascenso o desarrollo:

En porcentaje del 1 al 100 qué tan importante es [la red de contactos] para que uno esté bien, tenga un cargo o lo que sea, eh, un 80% que te significa a vos que vas a tener un buen puesto, una buena categoría, vas a pedir cosas que a lo mejor te den (Ent. 3).

Yo creo que es histórico eso, el que tiene más contactos o menos contactos puede conseguir más trabajo o menos trabajo (Ent. 8).

También existe una búsqueda de reconocimiento del otro, tanto pares como superiores, a través del trabajo y del compromiso, corroborado a través de expresiones como *“mostrate”*, *“que te vean que laburás”*. Esto es muy interesante ya que demuestra cuál es el alcance y cómo opera el capital social dentro del sector, es decir, cómo el desempeño y la eficiencia individual precisan ser legitimados por un superior que detenta la discrecionalidad, en gran medida indiscutida, en la toma de decisiones respecto del personal. A esto se vincula la justificación de decisiones basadas en ese criterio, expresada en que un funcionario precisa contar con *“gente de confianza”* para la realización de las labores tanto administrativas procedimentales como políticas o *“de campaña”*:

Para el trabajo, y es importante, realmente importante, desde el punto de vista del funcionario, porque vos necesitás un respaldo (Ent. 13).

De manera general, se puede verificar que existen dos tipos de contactos predominantes: los que se generan

dentro de la AP y los que se poseen fuera de ella. Entre los pertenecientes a este segundo grupo, los más efectivos son los contactos familiares (por existir el mandato de conceder beneficios), que además se presentan como el tipo de contactos más usual observado por los entrevistados. Esta diferenciación entre contactos laborales y extralaborales es interesante porque da lugar a estrategias de acercamiento, en el caso de no poseer contactos previos. En esta línea, el origen socio-familiar, entendido como la pertenencia a determinado círculo familiar o de cercanía a funcionarios o agentes fuertemente posicionados en el sector, toma gran relevancia en la trayectoria y movilidad de un agente:

Quiero suponer que la mayoría éramos familiar de algún empleado de la institución. No hubo quien tenía más fuerza con la relación, tampoco conocía a todos, pero entre los diez que estábamos más del 50% nos unía una relación familiar con algún empleado (Ent. 11).

Yo sí soy consciente que la persona que me puso, que es mi primo, mi primo hermano, él siempre tuvo cuidado, bueno, cuidado de que no me pase nada, un cuidado especial por parte de él, que eso si te lo hace sentir de forma continua, más allá de que yo no hago uso del parentesco (Ent. 13).

Por último, y en lo que respecta a la afiliación y adhesión política (en el sentido partidista) puede verificarse una incidencia relativa en tanto que, si bien el trabajo de militancia muchas veces habilita el acceso a beneficios laborales (ingreso, aumentos salariales y ascensos), se señalan en primer lugar los vínculos familiares o de amistad. Sin embargo, cabe aclarar que la cercanía política de los agentes brinda facilidades innegables:

No todos los que ingresan a un cargo tienen trabajo político, hay muchos que son técnicos y después en la función si o si vos tenés que tener, el primer lugar tiene que ser político, el

primero o segundo lugar, porque quién va a parar los pelotazos, ¿me entendés? Y el otro se tiene que abocar a trabajar (Ent. 13).

En este sentido, la forma en que opera el capital social dentro del sector es multiforme, ya que se conjugan diferentes factores para la posible mejora de la posición del agente. Por ejemplo, un contacto sumamente efectivo es quien combina el lazo familiar con la jerarquía (o cercanía) política. Del mismo modo, no basta con tener buena relación con el jefe inmediato, también depende de la relación (y capacidad de solicitar y acceder a beneficios) de éste con un funcionario de nivel superior.

Si tenés un familiar que sea político, es fundamental, lo primero. Yo ingresé gracias a un familiar... que conoce a las personas, "andá a hablar con este", etc. Es difícil porque el 90%, digo yo, ingresa políticamente (Ent. 5).

Familiares y... familiares, la mayoría son por parientes y con cargos políticos que le permiten ingresar (Ent. 9).

Por último, resulta interesante resaltar la relación contradictoria o paradójica entre un nivel elevado de aceptación y naturalización del uso del capital social, por un lado, y la tendencia a remarcar la no posesión individual de un contacto y el éxito asociado a desempeño y competencias personales, por el otro. Esta contradicción se encuentra plasmada en el discurso de los agentes, quienes sostienen una idea de mérito exclusivamente personal, asociado a la confianza que una autoridad deposita en ellos, a la vez que manifiestan que esta confianza está basada en las cualidades que ellos mismos poseen para ejercer el cargo.

El reconocimiento en este ámbito es importante, el reconocimiento del otro: cómo te ve el otro porque de eso muchas veces depende tu ascenso o no (Ent. 10).

Yo creo que mi capacidad personal fue que hayan confiado en mí, en que podía desenvolverme y hacer el trabajo que tenía que hacer (Ent. 6).

III.c. Las estrategias o “lo que hay que hacer”

En relación con las estrategias empleadas por los agentes de la AP entrevistados, indagamos en particular sobre las metas más buscadas por los agentes, por un lado, y las acciones puestas en marcha para lograr sus propósitos, por el otro.

En lo que respecta a las metas, en orden de prioridad o repetición, se encuentran: la estabilidad (en sentido de permanencia/duración contractual), las mejoras salariales (funciones y recategorizaciones, principalmente) y las posibilidades de ascenso (esto es, acceso a cargos de mayor responsabilidad o jerarquía). Es necesario resaltar que los entrevistados presentan de forma implícita en el discurso que tras alcanzar una meta se preocupan por la siguiente y así sucesivamente.

Hay muchas situaciones, depende de la persona. La persona que no tiene título universitario, lo primero que busca es la estabilidad, una vez que tiene estabilidad, busca mejorar su salario, y una vez que logra esto, busca el prestigio. Ahora la persona que es universitaria busca primero la mejora salarial, después la estabilidad, a ver... Si estás cobrando bien y bueno, vamos a tener estabilidad, por las dudas, y quizás están en el mismo nivel la estabilidad con el prestigio (Ent. 3).

Así, las prioridades mutan según la permanencia del agente y las condiciones que detenta, siempre se tiene en cuenta la situación particular de cada agente, forma de contratación y posesión de contactos, y el contexto general, es decir, etapa de elecciones o situación económica que habilite recortes. Sin embargo, dentro de estas diferentes variables es importante resaltar el factor estabilidad, siendo que popularmente se considera al trabajo en el Estado como garantía de estabilidad:

La estabilidad también, lamentablemente volvemos a lo mismo, cuando hablamos de la AP es todo político: si está el mismo gobierno y te contrataron sabes que tu estabilidad dura lo mismo que dure el gobierno, después de eso la persona empieza con “será que voy a continuar”. Se habla mucho “che será que va a salir la planta” y toda la gente está enloquecida porque saben que es su estabilidad, digamos (Ent. 5).

Cuando empezamos a trabajar era el tema de los aumentos salariales pero ahora que va pasando el tiempo y se les termina el contrato obviamente la preocupación es la estabilidad. Pero yo particularmente ahora el tema de ascensos no veo algo que les interese o preocupe (Ent. 9).

En cuanto a las diferentes acciones que los agentes ponen en marcha para lograr sus propósitos, encontramos la realización de tareas laborales cotidianas con determinadas cualidades (esfuerzo, responsabilidad, compromiso, predisposición), la transmisión de conocimientos de la tarea (capacidad formativa) y la dupla de insistencia y perseverancia con las autoridades. En este sentido, sobresale la orientación inconsciente de los agentes a relacionarse o vincularse con determinada persona que posteriormente pueda servir de ayuda para alguna mejora de la posición:

yo creo que todo el mundo, o la mayoría, está todo el tiempo trabajando para mejorar su salario o para ser recategorizado. Y todo el tiempo está haciendo estrategias “hablo con ella, porque ella puede conseguirme esto”, “me hago amigo de aquel, que le conozco a aquel que me puede ayudar”, “me hago amigo de fulano de tal que me puede brindar la información que yo necesito en unos meses”. Todo para mí, en la AP, es una estrategia, las relaciones. Y a su vez, todo una falsedad (Ent. 3).

A su vez, la estrategia basada en la acumulación de saberes dota al agente de competencias útiles o atractivas para las autoridades; el conocimiento de la tarea (“saber hacer”) toma gran preponderancia en la AP debido a la falta

de manuales de procedimiento y métodos de inducción formalmente implementados. En este sentido, los agentes que poseen este conocimiento lo utilizan como estrategia de conservación o permanencia en el circuito administrativo, en especial durante las transiciones de gobierno.

Yo creo que lo más exitoso que tuve a la largo de mi carrera son el reconocimiento de mi carrera y haber capacitado a tanta gente. Yo creo que alguna vez cuando no esté se van acordar de mi por esas acciones, de tener buena voluntad, de estar siempre dispuesta para algún pedido o algo que se requiera de mi conocimiento (Ent. 4).

Serle útil de alguna manera, eso significa. Aparte de la empatía que tiene que haber y el reconocimiento, pero le tenés que ser útil de alguna manera, porque es el único que te va a dar, porque al no haber un criterio establecido, objetivos, ese es el mecanismo (Ent. 10).

Otro tipo de estrategia consiste en la búsqueda de reconocimiento por parte de pares y superiores (sobre todo éstos últimos) por el trabajo realizado o por el compromiso brindado. También puede incluirse aquí el acercamiento a directores o personas de mayor jerarquía a través del tiempo buscando establecer un vínculo:

Entonces siempre te están pidiendo cosas, y de alguna manera uno manipula esas situaciones, digamos, uno como trabajador se vuelve esclavo pero también manipula, porque el otro sabe que vos sabés, y sabe que cuenta con vos. Entonces yo saco mi ventaja también, de estar siempre (Ent. 10).

Una particularidad detectada en las estrategias en general es que aquellos agentes que poseen un contacto más fuerte o firme en el sector manifiestan que el mejor recurso para mejorar su posición radica en la capacidad y personalidad; y, por el contrario, aquellos que detentan menor capital social, reconocen la posesión de éste como el factor más valorado a la hora de mejorar la posición. Aquí puede

observarse cómo la naturalización y aceptación del uso del capital social llegan al punto de que un agente considera que, al tener acceso a un cargo a través de un contacto, lo que realmente incidió en la decisión es el desempeño del mismo, obviando o dando por sentado la aprobación de la autoridad.

En ese sentido, la responsabilidad en las posibilidades de mejoramiento está puesta en el agente y en cuánto pueda demostrar su capacidad y habilidad a quienes ocupan cargos de mayor jerarquía o bien por poseer estrecha llegada a ellos; incluso quien afirma haber tenido “suerte”, ubica su caso como algo excepcional ya que lo que predomina es la incidencia del capital social por sobre cualquier otra cosa:

Yo nunca milité, nunca hice campaña, nada, y estoy acá. Pero yo creo que soy un caso muy especial, de 10 soy 1 (Ent. 3).

IV. Consideraciones finales

En este último tramo, recuperamos sintéticamente los principales puntos de nuestro análisis y luego desarrollamos las conclusiones específicas surgidas en relación con las estrategias empleadas por los agentes.

En primer lugar, se observa la predominancia e incidencia del capital social (en forma de contactos de algún tipo) por sobre el capital cultural y los factores formativos como la estrategia más provechosa dentro de la AP, tanto en el ingreso como en los ascensos y mejoras que se pueden obtener. Entre las capacidades necesarias para el desempeño del cargo se destacan las habilidades interpersonales, aprendidas en las prácticas cotidianas del hacer; de aquí que el capital social se configura como un recurso casi imprescindible para el mejoramiento de las posiciones en el sector (incluso moviliza los trámites administrativos) ya que facilita o posibilita tanto el acceso como los ascensos en la AP. Así, la inversión en capital social constituye

la principal estrategia conservativa puesta en marcha por los agentes, especialmente por quienes no poseen contactos efectivos previos (funcionarios o autoridades). A su vez, los procesos de acercamiento están fuertemente marcados por intentos de reconocimiento de estas autoridades, generalmente demostrando cualidades útiles y atractivas para el desempeño de un cargo o función.

Una combinación de los capitales social y cultural que aseguraría el éxito general en el sector estaría conformada por un agente que detente un contacto fuerte, que cuente con título universitario o alguna instancia de formación específica y que posea cierta experiencia en el sector público, lo cual provee de sentido común y adecuación al campo. En síntesis, en lo referente al uso y posesión de capital social y cultural, se puede esquematizar la situación ideal del agente como aquella basada en la posesión estabilizada de ambos tipos de capital, *liderada* por el capital social y acompañada del *habitus* específico del campo.

En lo que respecta a las metas más buscadas por los agentes entrevistados, se presentan en primer orden y de forma mayoritaria la búsqueda de estabilidad y de mejoras salariales, orientando sus prácticas hacia aquello que asegure este tipo de condiciones laborales, especialmente teniendo en cuenta la incidencia del capital social y de la discrecionalidad como reglas informales del sector. Más allá de los ideales meritocráticos, presentes en gran medida en los discursos, los agentes ponen en marcha acciones orientadas a la obtención de beneficios a partir de las facilidades brindadas por funcionarios o autoridades influyentes de manera casi exclusiva.

En esta línea, se identifican como principales reglas informales para el manejo dentro del sector, y para la adecuación de las prácticas estratégicas, la capacidad comunicativa y la necesidad de adquisición de ciertos usos y costumbres (es decir, disposiciones naturalizadas) que tienen que ver fundamentalmente con la gestión del personal. Entre estas reglas se destacan la capacidad de diferenciación

de interlocutores y los valores de predisposición y tolerancia, sobre todo con respecto a situaciones que “no van a cambiar”. Incluso, los entrevistados admiten la necesidad de cierto nivel de resignación respecto al funcionamiento y gestión del personal, aceptando situaciones que muchas veces consideran injustas pero están altamente naturalizadas.

Ahora bien, en lo que respecta a las estrategias, se aprecia que prácticamente la totalidad de las acciones (conscientes o inconscientes) puestas en marcha por los agentes entrevistados son de carácter conservativo. Al tomar como principales prácticas el acercamiento a las autoridades y la búsqueda de reconocimiento por parte de éstas, sobre todo a través de demostraciones de desempeño laboral, se aprecia el carácter conservativo de las acciones tendientes más bien a adecuarse al estado de fuerzas del sector antes que realizar un cambio significativo. Esto nos permite corroborar la mutua dependencia existente entre las acciones que los agentes ponen en marcha, por un lado, y un tipo determinado de *habitus*, por el otro: las principales estrategias llevadas a cabo por los agentes refieren al *habitus* de diferenciación comunicativa y relacional acorde a quién es el receptor, en especial en el acercamiento y/o vinculación con las autoridades. Esto permite al agente desempeñarse armónicamente en el sector, a la vez que refleja la naturalización de la necesidad de ser reconocidos por aquellos agentes que se posicionan como dominantes en el campo, reforzando el estado de fuerzas.

Un rasgo paradójico de esta situación es que convive la aceptación de prácticas de nepotismo extendidas junto con la presencia de discursos de tipo meritocrático, encontrándonos con acciones que persiguen una mejora en la posición de un agente (mejora que consideran justa), pero a través de métodos o prácticas conservativas, en el sentido que reproducen y refuerzan el estado de fuerzas vigente (estado al cual critican). Esto, a la vez, deja de manifiesto la interiorización de las relaciones y estructuras históricas del

sector público, en particular, y de la sociedad correntina, en general; lo cual se plasma en las valorizaciones que los entrevistados hacen respecto de la elección de familiares o amigos por parte de las autoridades, tildando con resignación de *lógica* esta preferencia.

Para cerrar, las consideraciones aquí presentadas habilitan a reflexionar acerca de las prácticas y discursos adoptados tanto por los agentes de la AP como por los usuarios, dando pie a poner en discusión tanto la forma en que se presenta el acceso a los cargos de conducción en el empleo público en la región, fuertemente marcado por la cercanía a funcionarios y autoridades, como las herramientas que son valoradas y legitimadas en las trayectorias de estos trabajadores.

Bibliografía

- Auyero, Javier (comp.) (1997). *¿Favores por votos? Estudios sobre el clientelismo político contemporáneo*. Buenos Aires: Losada.
- Bourdieu, Pierre (1990). *Sociología y cultura*. México: Grijalbo.
- Bourdieu, Pierre (1996). *Cosas dichas*. Barcelona: Gedisa.
- Bourdieu, Pierre (1998). *La distinción. Crítica y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, Pierre (1999). *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, Pierre (2001) *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer.
- Bourdieu, Pierre (2007). *Campo del poder y reproducción social. Elementos para un análisis de la dinámica de las clases*. Córdoba: Ferreyra Editor.
- Bourdieu, Pierre (2010). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loïc (2008). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI.

- Cao, Horacio y Favaro, Orietta (2005). "Los estados provinciales. Una conceptualización provisoria", en: Favaro, Orietta (comp.) *Sujetos sociales y políticas. Historia reciente de la Norpatagonia Argentina*. Neuquén: CEHEPYC (UNComa).
- Graffigna, María Luisa (2005). "Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos", en: *Revista Trabajo y Sociedad*, n° 7, vol. VI, Santiago del Estero, Argentina.
- Gutiérrez, Alicia (2001). *Las prácticas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu* Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba.
- Iacovello, Mercedes; Zuvanic, Laura y Tommasi, Mariano (2003). *Politización, estrategia y cultura burocrática: áreas de abordaje para la reforma del servicio civil en Argentina*. Panamá, VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.
- Iacoviello, Mercedes (1996). "El juego político y las estrategias de recursos humanos en las organizaciones públicas", en: *Cuaderno CEPAS*. Centro de Estudios de Política, Administración y Sociedad, n° 4.
- Martínez, Ana Teresa (2007) *Pierre Bourdieu: razones y lecciones de una práctica sociológica*. Buenos Aires: Manantial.
- Ojeda, Valeria (2015). *Configuración de intereses en la Gestión de la Fuerza de Trabajo en el Ámbito Público. Implicancias políticas e institucionales en la Administración Pública de Corrientes. (1983-2012)*. Tesis doctoral (inérita). Universidad Nacional de Cuyo.
- Wilkis, Ariel (2004). "Apuntes sobre la noción de estrategia en Pierre Bourdieu", en: *Revista Argentina de Sociología*, vol. 2, n° 3, pp. 118-130. Buenos Aires: Consejo de Profesionales en Sociología.
- Zeller, Norberto y Rivkin, Ana (2003). *El empleo en la Administración Pública Nacional: estudio de la distribución de cargos y de las características de sus remuneraciones*. Buenos Aires, INAP, Serie I, Documento n° 69.