

Universidad Nacional de General Sarmiento

Maestría en Economía Social

Tesis De Maestría

“Los sentidos en disputa: representaciones y prácticas de trabajo en organizaciones sociales. Una aproximación comparativa”

Lorena Bottaro

Directora: Claudia Danani

Marzo 2008

## Índice

1. Introducción .....	4
2. El Trabajo: Discusiones relevantes para la Economía Social .....	10
2.1 El trabajo como vector de integración social .....	10
2.2. Debates y posiciones frente a la “crisis de la sociedad salarial” .....	12
2.3 Trabajo e identidad .....	15
2.4 El trabajo en la propuesta de la ECOSOC .....	17
3. El Contexto Socioeconómico y la acción de las organizaciones sociales .....	26
4. Las organizaciones sociales: distintas perspectivas.....	31
4.1 Discusiones con la perspectiva del Tercer Sector o Sector sin fines de lucro .....	31
4.2 La perspectiva de la ECOSOC en el análisis de las organizaciones sociales .....	35
4.3 Elementos de una tipología de las organizaciones sociales.....	36
4.3.1 Las organizaciones filantrópicas .....	40
4.3.2 Las organizaciones de base o comunitarias.....	42
4.3.3 Las organizaciones de Trabajadores Desocupados- Movimientos Sociales.....	44
5. Metodología .....	46
6. La inscripción territorial de las organizaciones. Los barrios La Serena y Don Emilio ..	52
6.1 El barrio La Serena .....	53
6.2 El barrio Don Emilio .....	54
7. Caracterización de las organizaciones sociales, tres estudios de caso.....	58
7.1 Una organización filantrópica de origen religioso: El centro comunitario Raíces .....	58
7.2. Una organización integrante de un Movimiento: La Organización de Trabajadores Desocupados de Tigre (OTD) .....	68
7.3 Una organización de base comunitaria: El centro comunitario “Los Arroyos” .....	78
8. Los sentidos del trabajo en las organizaciones sociales .....	87
8.1 La Organización filantrópica: El trabajo como “yugo” .....	87
8.1.2 Los sentidos del trabajo presentes entre la referente y las voluntarias.....	87
8.1. 3. Los sentidos del trabajo en las beneficiarias del programa JyJHD .....	90
8.2. La organización de trabajadores desocupados: El trabajo, vía de acceso a la ciudadanía .....	93
8.2.1 Los sentidos del trabajo en los referentes y miembros activos de la OTD.....	93
8.2.2. El trabajo en la OTD desde la perspectiva de los beneficiarios .....	95
8.3 La organización de base, el trabajo Comunitario .....	98
8.3.1. Los sentidos del trabajo en las referentes e integrantes más antiguas.....	98
8.3.2. El trabajo en Los Arroyos desde la perspectiva de las beneficiarias .....	99
9. La participación de la mujer en las organizaciones sociales .....	102
9.1. La organización filantrópica: mujer, madre y esposa.....	102
9.2. La organización de trabajadores desocupados: mujer y política .....	105
9.3. La organización comunitaria: Mujer, el derecho a tener derechos.....	109
10. Consideraciones Finales.....	113
11. Bibliografía.....	126
Anexos .....	131

## **Agradecimientos**

En estas breves líneas quisiera agradecer a aquellas personas que, de una u otra manera, tuvieron que ver con este trabajo.

A las mujeres y hombres entrevistados miembros de las organizaciones sociales que nos abrieron las puertas y permitieron conocer parte de su vida presente, pasada y sus expectativas futuras en un contexto en el que la crisis económica reciente los había castigado especialmente.

A Claudia Danani, mi directora de tesis por sus observaciones pertinentes, por asesorarme y acompañarme durante estos años.

Al área de Sociología del Instituto de Ciencias de la UNGS espacio de formación y aprendizaje continuo en donde surgieron y se discutieron algunas de las ideas vertidas en este trabajo, a: Maristella Svampa, Inés González Bombal, Gabriel Kessler, Pablo Bonaldi, Carla del Cueto, Mariana Luzzi, Gabriela Wyczykier, Carla Gras, Pedro Nuñez, Damián Corral, Juan Cruz Contreras, Lucía Canel, Damián Fau, Mariana Barattini, Marina García, Mariana Oppezzo y María de Los Ángeles Sola Álvarez.

Al equipo del laboratorio “Redes Sociales y Condiciones de Vida” del cual formé parte y significó para mí una experiencia más que interesante a partir de la cual surgieron muchas de las inquietudes acerca de las organizaciones sociales que intenté, en parte, responder en esta tesis, a: Gonzalo Vázquez, Marisa Fournier, Adriana Rofman, Ana Luz Abramovich, Natalia Da Representação y Anabella Zamora.

A los docentes y compañeros de la MAES

A mi amiga Marina García quien simplemente, “siempre está ahí”, para estimularme, asesorarme y acompañarme a lo largo de estos años, y quien estará muy feliz que haya finalizado este trabajo.

A mis amigas y amigos, Mariana, Damián, Viviana, Marian, Marina, Ana, Braulio y Eugenia; y a mi familia: Mabel, Eduardo, Paola, Emiliano, Julieta y Tobías, por ser parte de mi vida.

## 1. Introducción

En este trabajo de investigación nos proponemos analizar “nuevos espacios de trabajo” que se expanden en la denominada Economía Popular<sup>1</sup> al margen del mercado de trabajo formal.

El desmantelamiento de la “sociedad salarial”<sup>2</sup> (si aceptamos este término para aplicarlo a la realidad de nuestro país) implicó, por un lado, transformaciones en la legislación que regulaba y controlaba las condiciones de trabajo, y por otro, el debilitamiento del trabajo como vector de integración social a partir de la precarización y la desocupación. Este relato de las transformaciones que atravesaron la mayoría de los países latinoamericanos, y algunos europeos, presenta mayores especificidades regionales cuando nos referimos al correlato de esa crisis en el campo popular y en las estrategias de sobrevivencia que asumieron los trabajadores al quedarse sin trabajo. Es en este contexto donde el surgimiento y posterior expansión de organizaciones sociales tuvieron, y tienen, un lugar central. Estas organizaciones, algunas conformadas por los sectores populares directamente afectados, y otras, por actores “más tradicionales” (fundaciones, ONGs, Iglesias, etc.) que desarrollan acciones destinadas a paliar situaciones de pobreza, comienzan a tener protagonismo en la reproducción de la vida de los sectores populares. Pero no cumplieron solas este rol, sino en articulación con las políticas sociales focalizadas en los más pobres, que desde la década de 1990, y más

---

<sup>1</sup> Utilizaremos el concepto de **Economía Popular** propuesto por José Luis Coraggio (1999) para referirse al conjunto de relaciones actualmente existente de las unidades domésticas de los trabajadores y sus organizaciones ad hoc. (Coraggio, 2001:20) Al que verá como sustrato histórico de otra realidad posible: la economía del trabajo. La economía popular es la economía de los trabajadores, compuesta por los recursos que comandan, las actividades que realizan para satisfacer sus necesidades, las reglas, valores y conocimientos que orientan tales actividades, y los correspondientes agrupamientos, redes y relaciones que instituyen a través de la organización formal o de la repetición de esas actividades, los grupos domésticos que dependen para su reproducción de la realización de su fondo de trabajo. El concepto Economía Popular difiere del uso corriente del término que equivale a sector informal. (Coraggio, 1999: 142-143). Comprende el concepto de unidad doméstica y fondo de trabajo que desarrollaremos más adelante.

<sup>2</sup> Ver capítulo N° 2 : “El trabajo: Discusiones relevantes para la Economía Social”

intensamente desde el 2002 (a partir de la pretensión de universalización del programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados) han recurrido a las organizaciones sociales como mediadoras para la gestión de recursos e implementación de los programas. Desde entonces, las organizaciones sociales se involucran directamente en la problemática del trabajo, bien porque sus acciones están dirigidas hacia la población desocupada, como es el caso de las organizaciones filantrópicas o de asistencia, o bien porque fueron creadas por esta población, como es el caso de las organizaciones de trabajadores desocupados y algunas organizaciones comunitarias. Al mismo tiempo, las exigencias de los programas sociales que prevén instancias de contraprestación constituirán a las organizaciones sociales en “nuevos espacios de trabajo” en donde se desarrollaran diferentes prácticas y sentidos en torno al mismo.

En esta investigación nos proponemos *reconstruir esos sentidos y prácticas de trabajo presentes en experiencias de Economía Popular constituidas alrededor de “nuevos espacios de trabajo” en organizaciones sociales de distinto tipo que implementan un mismo programa social*. Para ello nos centraremos en la implementación del programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, aunque el programa no será nuestro objeto de análisis, sino la puerta de entrada a los espacios de contraprestación. Analizar estos espacios nos permitirá internarnos en las prácticas y sentidos del trabajo presentes en diferentes organizaciones sociales en articulación con la implementación de un programa social masivo de transferencia de ingresos.

El trabajo de campo fue desarrollado durante los años 2004 y 2005, período en el que el programa JyJHD se encontraba en su momento de consolidación en el nivel territorial – luego de su expansión durante el año 2003 -, siendo implementado a través de los gobiernos municipales y diferentes organizaciones sociales. En este sentido, este trabajo de campo –y la investigación en su conjunto- proporciona material para el análisis de las transformaciones en la construcción y atribución de sentidos y en el desarrollo de prácticas de trabajo en organizaciones sociales de distinto tipo, en el periodo de

establecimiento y fortalecimiento de un programa social masivo de transferencia de ingresos. Entendemos que, al describir y caracterizar los espacios de contraprestación del programa en distintas organizaciones sociales, este trabajo de investigación contribuye a la comprensión de algunos aspectos del proceso de implementación de las políticas sociales en fases iniciales, que “marcan” los desarrollos posteriores (para las políticas, las organizaciones de la sociedad civil y los beneficiarios).

La propuesta de nuestra investigación es analizar comparativamente los “espacios de trabajo” que se generan en diferentes organizaciones sociales en el marco de contraprestación del programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (JyJHD), con el *objetivo de identificar y analizar las dimensiones que en cada una de las organizaciones estudiadas configuran prácticas y atribuyen sentidos diferenciales al trabajo.*

A través de un enfoque comparativo realizaremos un análisis de tres organizaciones sociales que se diferencian por las características que asumen en relación con las dimensiones de análisis<sup>3</sup>, entre éstas: la historia de la organización, la composición social, el proyecto e ideología que guía sus acciones, los modos de organización interna y la interacción con los “beneficiarios”.

En este sentido, el supuesto que guía nuestra investigación, sugiere que *las características que asumen estas dimensiones en cada organización modelarán los espacios de contraprestación, dando como resultado diferentes “espacios de trabajo”, en los que se desarrollarán prácticas y atribuirán sentidos, también diferentes, al trabajo.*

Desarrollamos la investigación a partir de un abordaje cualitativo, a través de entrevistas semi-estructuradas a integrantes de las organizaciones sociales, con el objetivo de *describir y analizar comparativamente los sentidos que le atribuyen al trabajo los diferentes miembros de dichas organizaciones.* En este punto, es necesario señalar la presencia de diferentes “tipos” de integrantes en las organizaciones: por un lado, los “referentes” (llamaremos así a quienes se encuentran al frente de la organización, y

---

<sup>3</sup> Las dimensiones de análisis serán presentadas detalladamente en el apartado metodológico.

cuentan con el reconocimiento del resto de los miembros para ocupar ese lugar dentro del grupo), y por otro, los “beneficiarios”<sup>4</sup> del programa JyJHD que realizan allí la contraprestación del mismo.

Otro de los objetivos específicos que persigue esta investigación es *reconstruir las formas en que los sentidos atribuidos al trabajo por los “referentes” y “beneficiarios” organizan y a la vez son constituidos por las prácticas de trabajo desarrolladas bajo la forma de contraprestación.*

¿Por qué reflexionar sobre las organizaciones sociales y el trabajo en una tesis de maestría en Economía Social?

Este interrogante lo enfrentaremos teniendo en cuenta el lugar del trabajo en la propuesta de la Economía Social<sup>5</sup>, y el rol que podrían ocupar las organizaciones sociales, como parte de la Economía Popular.

La propuesta de la Economía Social postula una re-conceptualización del trabajo frente al sentido del mismo en la sociedad capitalista. Esta re-conceptualización plantea la necesidad de distanciarse del trabajo asalariado como el único legítimo. Según Coraggio (2004), el trabajo se encuentra en el *centro* de la propuesta de la “Economía del Trabajo” que entiende a la economía desde la *lógica del trabajo y de su reproducción ampliada*. En confrontación con los intereses hegemónicos de la sociedad capitalista, afirma los intereses del conjunto de los trabajadores y de sus múltiples identidades y agrupamientos (Coraggio, 2004: 151). De esta manera, la Economía Social propone discutir los sentidos y las prácticas de trabajo extendidos en la sociedad capitalista, que puso en el centro de la economía al trabajo asalariado como forma de lograr la reproducción del sistema

---

<sup>4</sup> A lo largo del trabajo llamaremos indistintamente “beneficiarios/as” y “receptores/as” a quienes perciben el programa Jefas y Jefas de Hogar Desocupados y realizan la contraprestación correspondiente en las organizaciones estudiadas. Sin embargo no ignoramos la importancia del debate acerca de tal nominación, aunque no nos ocuparemos de ello en este trabajo.

<sup>5</sup> Adoptaremos el término **Economía Social** como un “concepto paraguas” bajo el cual se encuentran las diferentes propuestas de “Economías Alternativas”, (Socioeconomía Solidaria, Economía del Trabajo, Economía Solidaria, entre otras). Como afirma Coraggio el concepto Economía Social ha alcanzado un estatus teórico suficiente para contraponerlo a las vertientes de Economía “a secas” y la Economía Política. Con Economía Social nos referiremos a una concepción que pretende superar la opción entre el mercado capitalista y un Estado central planificador y regulador de la economía (Coraggio, 2002: 1).

económico, y al mismo tiempo, la reproducción de la vida de los trabajadores. La propuesta de la Economía Social plantea, entre otras cuestiones, que discutiendo los sentidos y prácticas de trabajo “hegemónicos”<sup>6</sup>, pueden instituirse nuevos (sentidos y prácticas) que permitan la *reproducción ampliada de la vida* de los trabajadores. De esta manera, el trabajo dejaría de estar acotado al trabajo asalariado (en sus diferentes formas) para expandirse a todas las actividades que realizan los sujetos con el fin de lograr la reproducción de la vida. Puesto que la Economía Social propone “imbricarse” con la Economía Popular, creemos relevante internarnos en las prácticas y sentidos del trabajo que actualmente se moldean, construyen e instituyen en las organizaciones sociales como expresiones de la Economía Popular y componentes centrales de un “mundo asociativo” en el que “descansa” la propuesta de la Economía Social. En este marco, nos proponemos *contribuir a la reflexión acerca del trabajo que propone la Economía Social a partir de identificar las tensiones existentes entre los sentidos y prácticas de trabajo presentes en las condiciones actuales de la Economía Popular en relación con algunos principios que propone la Economía Social.*

Por otra parte, nos parece importante señalar que el debate sobre la “crisis de la sociedad salarial”<sup>7</sup> puede ser una oportunidad para reflexionar sobre la centralidad y los sentidos del trabajo en las sociedades modernas. En este marco, la propuesta de la Economía Social, anclada en una realidad latinoamericana, puede realizar aportes interesantes en relación a cómo es concebido el trabajo por estas latitudes, incluso en las particularidades nacionales, realidades que necesariamente deben tenerse en cuenta para discutir el rol del trabajo en las sociedades futuras.

---

<sup>6</sup> Entendemos la **hegemonía** como es definida por R. Williams, “La hegemonía constituye todo un cuerpo de prácticas y expectativas en relación con la totalidad de la vida: nuestros sentidos y dosis de energía, las percepciones definidas que tenemos de nosotros mismos y de nuestro mundo. Es un vivido sistema de significados y valores - fundamentales y constitutivos- que en la medida que son experimentados como prácticas parecen confirmarse recíprocamente. Por lo tanto, es un sentido de la realidad para la mayoría de las gentes de la sociedad, un sentido de lo absoluto debido a la realidad experimentada (...) es decir que en el sentido más firme, es una cultura (...) es siempre un proceso (...) es un complejo efectivo de experiencias, relaciones y actividades que tiene límites y presiones específicas y cambiantes...” (Williams, 1977: 131/132/133)

<sup>7</sup> Ver capítulo 2

Por último, es importante señalar que dedicaremos un capítulo de esta tesis a analizar la participación de la mujer en las organizaciones sociales. Si bien este no era un objetivo planteado desde los inicios de la investigación, en el transcurso de la misma, la alta presencia femenina en las organizaciones abordadas, nos invitó a observar primero y a reflexionar acerca del rol de la mujer como “beneficiaria” o “referente” y su relación con el trabajo en el marco de estas organizaciones sociales.

## **2. El Trabajo: Discusiones relevantes para la Economía Social**

En este apartado presentaremos sintéticamente las dimensiones sobre las que fue llevada a cabo la investigación y las discusiones que nos servirán como clave para entender la centralidad del trabajo en la vida social, de los sujetos y en la propuesta de la Economía Social. En este sentido, señalamos en primer lugar la importancia que tuvo el trabajo asalariado como vector de integración privilegiado de la sociedad que así ha dado en llamarse “sociedad salarial” y las transformaciones sufridas en su derrumbamiento. En segundo lugar presentamos sintéticamente las discusiones que surgieron en los países capitalistas centrales en el marco de esta “crisis de la sociedad salarial”, y su especificidad en América Latina. Por otra parte, nos parece relevante señalar la relación entre trabajo e identidad de los sujetos, a partir de autores que vinculan el trabajo con la construcción de subjetividad y nuevas formas identitarias que se desarrollan en los nuevos espacios de trabajo, alejados del espacio tradicional de la fábrica, en crisis. Por último, presentamos la centralidad y la propuesta de re-conceptualización del trabajo en la ECOSOC.

### **2.1 El trabajo como vector de integración social**

En su obra “La Metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado”, Castel presenta tres formas dominantes de cristalización de las relaciones de trabajo en la sociedad industrial: la condición proletaria, la condición obrera y la condición salarial. Estas tres formas se sucedieron en el tiempo aunque su encadenamiento no fue lineal (Castel, 1997: 326)

La condición proletaria era una situación de cuasi exclusión social. El proletario era un eslabón esencial en el proceso de la industrialización, pero estaba destinado a trabajar para reproducirse. En los niveles de subsistencia a partir de un ingreso mínimo que aseguraba solo su reproducción y la de su familia y en ausencia de garantías legales, predominaba una relación débil del trabajador con la empresa.

Con la condición obrera se constituyó una nueva sociedad, la sociedad salarial, a través de la cual el salario dejó de ser la retribución puntual de una tarea. Aseguraba derechos,

daba acceso a prestaciones fuera del trabajo (enfermedades, accidentes, jubilación) y permitía una participación en la vida social: consumo, vivienda, educación, e incluso ocios. Según Castel, es la imagen de una integración en la subordinación. Por su parte, la condición salarial es la expansión del trabajo asalariado a las clases medias, la profesionalización de los puestos de trabajo, el desarrollo de segmentos profesionales, particularmente en el sector terciario. El salariado daba fundamento a una identidad social (Castel, 1997: 374) y estaba ligado al progreso económico y a la movilidad social ascendente.

El desarrollo de la sociedad salarial estaba combinado con el crecimiento económico y el desarrollo del Estado Social. “El Estado se instalaba en el corazón del dispositivo salarial (...) con rol de mediador entre los intereses de los empleadores y los empleados” (Castel, 1997: 380). Castel hace referencia aquí al desarrollo de los “Estados de Bienestar” que a partir de una importante intervención en la economía, regula también las relaciones laborales y brinda un marco de protección social al trabajador. Esas protecciones estuvieron ligadas en algunos países al lugar que ocupaba el individuo en la esfera laboral (tipo de trabajo, rama laboral, jerarquía en el puesto de trabajo, si es profesional u obrero, etc.). A pesar de las diferencias entre países, podemos afirmar que a partir de mediados de la década del '30 (en algunos países mucho después) la integración social se lograba, en gran medida, a través del “trabajo asalariado”.

Como afirma Alonso, después de la segunda guerra mundial el propio concepto de ciudadanía y el concepto de trabajo se hermanaban en una sociedad laboral (Alonso, 1999: 214). El trabajo se constituía en el elemento central de la ciudadanía social y servía como regulador de los derechos y deberes de los individuos dentro de la sociedad de bienestar (Alonso, 1999: 216).

Un último elemento para subrayar en relación a la importancia del trabajo asalariado, es su condición constitutiva de la identidad de los sujetos. La acción de los trabajadores en la fase del capitalismo industrial a través de demandas de acceso y ampliación a la

ciudadanía posibilitó la conformación de un movimiento social articulado alrededor del trabajo: el movimiento obrero. La conformación de un movimiento social con estas características se basó en la construcción de una identidad obrera que articuló las acciones de los trabajadores fabriles.

## **2.2. Debates y posiciones frente a la “crisis de la sociedad salarial”<sup>8</sup>**

En los últimos años han surgido en los países capitalistas centrales diferentes debates, relacionados con la “crisis de la sociedad salarial”. Algunos de los autores que más avivaron este debate han sido: J. Rifkin, André Gorz, Claus Offe, entre otros.

Para exponerla sintéticamente, la tesis de Rifkin postula que el aumento del desempleo está ligado directamente a los cambios científicos y tecnológicos y a los nuevos procesos de transformación productiva en la economía norteamericana, que harían peligrar la necesidad del trabajo humano. Frente a este diagnóstico, el autor observa la constitución de un Tercer Sector, cuya lógica de funcionamiento sería diferente a la lógica del mercado y el Estado. (Rifkin, 1996) La tesis de Rifkin, sintetizada en la expresión “el fin del trabajo”, ha sido muy criticada por los teóricos del trabajo, pero funcionó como disparador de nuevas discusiones.

Por su parte, A. Gorz, en el contexto de la sociedad francesa, sostiene que el fin del trabajo estaría dado por el fin del empleo asalariado, lo que no significaría, específicamente, el fin del trabajo, ya que existen otras formas por fuera de una relación salarial estable. En este sentido, postula que la crisis de la sociedad salarial abre una brecha para discutir los sentidos del “verdadero trabajo”<sup>9</sup>. En el mismo sentido, Offe

---

<sup>8</sup> No es objetivo de este apartado presentar de manera acabada el debate acerca de la “crisis de la sociedad salarial”, sino presentar las discusiones y tesis de algunos autores que se enmarcan en este debate, lo que no significa el desconocimiento de la existencia de otros autores relevantes en la discusión como Dominique Meda, Habermas, Arendt, entre otros)

<sup>9</sup> El autor plantea que ante la escasez de “trabajo asalariado”, “...el remedio es repartir mejor todo el trabajo socialmente necesario y toda la riqueza socialmente producida. De esta manera el derecho a un ingreso suficiente y estable ya no tendría que depender de la ocupación permanente y estable de un empleo; la necesidad de actuar, de obrar, de ser apreciado por los otros ya no tendría que adoptar la forma de un trabajo encargado y pagado. Este ocuparía cada vez menos lugar en la vida de la sociedad y en la vida de cada uno. En el seno de ésta podrían alternar y reemplazarse actividades múltiples, cuya remuneración y rentabilidad ya no serían la condición necesaria ni el fin. Las relaciones sociales, los lazos de cooperación, el sentido de cada

(1996) explica las transformaciones en el mundo del trabajo y el aumento del desempleo a partir de la noción de "implosión" de la noción de trabajo, éste ya no puede reducirse al trabajo asalariado sino que se extiende a otras actividades (empleo doméstico, trabajadores por cuenta propia, empleos precarios, etc.) la crisis de la sociedad salarial produce una heterogeneización del mundo del trabajo.

También los teóricos de la "cuestión social" se acercaron al debate sobre el "fin de la sociedad salarial". En su obra ya citada, R. Castel (1997) plantea que el trabajo no desaparece sino que se transforma, desarrollándose nuevas modalidades de empleo. El trabajo estable se fragiliza debido al desempleo y al deterioro de la condición salarial. En este texto, Castel analiza cómo a partir de la crisis de la sociedad salarial en Francia comienzan a relacionarse de manera distinta dos esferas que antes transitaban por "senderos" separados: la esfera del trabajo y la asistencia. A partir de la crisis, "ser válido", es decir, tener las condiciones para trabajar, ya no garantiza una inserción en el mercado de trabajo, y el desempleo no sería un signo de vagancia e involuntarismo, sino que comienza ser un problema estructural de las sociedades modernas.

Para otro teórico de la "cuestión social", Pierre Rosanvallon, la desocupación es la forma exacerbada que han asumido en nuestras sociedades las contradicciones de la modernidad económica. En este sentido, invita a retomar la cuestión del derecho al trabajo para preguntarse cómo redefinir el modo de combinación de los derechos y los deberes entre el individuo y la sociedad en materia de trabajo y protección social. (Rosanvallon, 1995)

Por otra parte, los estudios del trabajo realizados en América Latina han procurado reconocer la pertinencia de las diferentes teorías de los países capitalistas centrales retomando las discusiones acerca del fin del trabajo y buscando la especificidad latinoamericana en este debate. Ya por los años '60, José Nun introduce el concepto de *masa marginal* para tematizar los efectos no funcionales de la superpoblación relativa.

---

vida serían producidos principalmente por esas actividades que no valorizan el capital. El tiempo del trabajo dejaría de ser el tiempo social dominante." (Gorz, 1998:83)

Con ese concepto designa las relaciones entre la población excedente y el sistema que la origina (Nun, 1999: 988). El autor sostiene que "... la crisis de la gran fábrica fordista, por una parte, y las crecientes exigencias de especialización en el sector servicios se combinan para producir un doble efecto: un relegamiento cada vez mayor de la mano de obra no calificada y a la vez una extendida incertidumbre ocupacional de los trabajadores calificados, para muchos de los cuales se ha perdido la idea misma de carrera (Nun, 1999: 990). El concepto de masa marginal nos aproxima a la problemática de la integración social en las sociedades donde los dispositivos de integración se encuentran ligados básicamente a los derechos laborales. De esta manera, la población excluida del mercado de trabajo formal se encuentra "al margen" de estos dispositivos de integración y se ve obligada a desarrollar diferentes soportes de sobrevivencia. La categoría de masa marginal es retomada en investigaciones recientes por Agustín Salvia para analizar las condiciones materiales y simbólicas de existencia y reproducción e integración de los sectores populares en nuestro país (Salvia, 2007:15). En su último trabajo: *"Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares"*, Salvia abre un debate acerca de cómo interpretar las prácticas de reproducción de los sectores populares en el marco de la particular característica histórica que revisten las "estrategias desmercantilizadas de subsistencia de base organizacional"<sup>10</sup> (Salvia, 2007: 46). A raíz de este objetivo se plantea el interrogante acerca del papel que desempeñan estas formas de reproducción social para orientar o definir un determinado proceso de integración o cambio social (Salvia, 2007:46). La hipótesis central de su obra es que "...la marginalidad laboral que se extiende en los grandes centros urbanos de la Argentina y de América Latina (...) constituye un

---

<sup>10</sup> Término que utiliza para referirse a las experiencias que, según su perspectiva, formarían parte de la propuesta de la Economía Social. Según el autor, "La economía social- más allá de los términos que se emplean para nombrarla o calificarla- estaría formada por todas aquellas actividades económicas que socializan la reproducción y que permiten la satisfacción de necesidades por fuera de las relaciones de producción basadas en la venta de la fuerza de trabajo y el interés por la ganancia (Salvia, 2007: 45). Esta definición de Economía Social se distancia de la "Propuesta de Economía Social" desde la que analizamos los procesos que tienen lugar en la Economía Popular en esta tesis. ( ver introducción y apartado 2.4 de este capítulo)

componente sistémico – y por ahora, al menos no disfuncional-, encadenado al funcionamiento global del régimen de reproducción social y de dominación político-institucional” (Salvia, 2007: 16). A partir del resultado de sus investigaciones discute con la propuesta de la Economía Social afirmando que en las experiencias empíricas de reproducción de los sectores populares que él analiza, no existe un cambio emancipador, sino más bien la puesta en marcha de múltiples modos defensivos de subsistencia de sectores que se reproducen en la marginalidad bajo lógicas de “auto exclusión” socioeconómica (Salvia, 2007: 51/52). Al mismo tiempo afirma que no se ha logrado conformar – incluso en los movimientos sociales más radicales- un proyecto político alternativo (Salvia, 2007: 50).

El debate introducido por Salvia, más allá de las diferencias conceptuales y el abordaje que realiza de la Economía Social, reafirma la importancia de desarrollar trabajos empíricos “micro sociales” que permitan poner de relieve la “voz” de los actores involucrados y los sentidos que estos le atribuyen a las prácticas que desarrollan en el marco de lo que en este trabajo definimos como Economía Popular. Desde nuestra perspectiva, la riqueza en el análisis de estas prácticas y sentidos que los diferentes actores le atribuyen se encontrará en la posibilidad de dar cuenta de la complejidad de los procesos que tienen lugar en el marco de la Economía Popular; que lejos de presentarse como una realidad que marcha hacia una misma dirección (ya sea esta la “propuesta emancipadora” o la “mera subsistencia”) se encuentra atravesada por tensiones que producen “intersticios” en los que pueden emerger propuestas alternativas.

### **2.3 Trabajo e identidad**

Una de las dimensiones del trabajo que nos parece importante señalar es la que lo vincula con la identidad de los sujetos<sup>11</sup>. Como afirman Delfini y Picchetti “el derrumbe del modelo económico basado en la industrialización y el trabajo- bajo la forma de la

---

<sup>11</sup> “El trabajo más allá de su significado económico, era un elemento que posibilitaba la construcción de formas identitarias, a partir del ámbito en que éste se desarrollaba. En este sentido, la pérdida de trabajo no sólo significa la imposibilidad de acceder a los medios de subsistencia, sino también la pérdida de un espacio de relaciones desde donde los trabajadores construían su identidad” ( Delfín y Picchetti, 2004: 269)

relación salarial fordista -produce un quiebre en las relaciones que a partir de él se desarrollaban. Se abre así una crisis de identidades que se sustentaban en esta forma particular de trabajo y en el conjunto de relaciones que éste suponía.” (Delfín y Picchetti, 2004:276). En la misma dirección se encuentra este trabajo y otros estudios recientes, realizados y compilados por Osvaldo Battistini (2004), que reflexionan en torno a los procesos de transformación de identidades y la acción colectiva. Estos estudios analizan “nuevos espacios de trabajo” en donde se modelan “nuevas identidades sociales”. Según Battistini “Hoy, una multiplicidad de espacios se entrecruzan y delimitan referencias que están relativamente relacionadas con los trabajadores. Desde los tiempos en que el espacio de trabajo estaba fundamentalmente centrado en un lugar preciso (la empresa, la fábrica o el taller) (...) se pasa a la existencia de múltiples lugares posibles desde donde el trabajo toma forma. Conviviendo y condicionando el antiguo espacio de la empresa, la calle y el barrio han pasado a tener tanta preponderancia como el del empleo asalariado en la estructuración de identidades atravesadas por el trabajo.” (Battistini, 2004: 29). Estos autores proponen reflexionar sobre los nuevos ámbitos de construcción de identidades a partir de la ruptura de los marcos referenciales y lazos de pertenencia que integraban al individuo a la sociedad. Es aquí donde el concepto de territorio, más específicamente de barrio, cobra particular importancia como un “nuevo espacio” en el que se desarrollan procesos de interacción constitutivos de la dimensión relacional de la identidad (Delfín y Picchetti, 2004: 278). La expresión “*la nueva fábrica es el barrio*” acuñada por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) a mediados de la década de 1990, dio cuenta de las transformaciones en el mercado de trabajo y el consecuente repliegue de los sectores populares en el territorio en la búsqueda de nuevos soportes y estrategias de vida, escenario que dio lugar a la constitución de nuevas relaciones sociales e identidades que se construyen a distancia, aunque no indiferentes, del mundo del trabajo urbano. En este sentido, la CTA fue una de las primeras organizaciones sindicales que divisó la capacidad organizativa de los trabajadores desocupados. Es en ese escenario, el barrio, donde se desarrolla la acción

de las organizaciones sociales y las experiencias de organización de los trabajadores desocupados que analizaremos en este trabajo.

## **2.4 El trabajo en la propuesta de la ECOSOC**

No pretendemos aquí presentar el lugar asignado al trabajo en las diferentes propuestas de la ECOSOC, sino realizar un recorrido por aquellos autores que en el marco de la ECOSOC presentan al trabajo en el *centro* de las relaciones sociales fundamentales para el desarrollo de una nueva economía.

La propuesta de la ECOSOC postula una re-conceptualización del trabajo frente al sentido que le da al mismo la sociedad capitalista. Esta re-conceptualización surge en el marco de una propuesta que plantea la necesidad de distanciarse del trabajo asalariado como el único posible y legítimo.

Según Coraggio (2004), el trabajo se encuentra en el *centro* de la propuesta de la “Economía del Trabajo”, que entiende a la economía desde la *lógica del trabajo y su reproducción ampliada*. En confrontación con los intereses hegemónicos de la sociedad capitalista, afirma los intereses del conjunto de los trabajadores y de sus múltiples identidades y agrupamientos (Coraggio, 2004: 151). Según este autor, en contrapunto con la economía del capital, donde la empresa capitalista es la forma elemental de organización micro económica, la unidad doméstica (UD) es la forma fundamental de organización micro socio- económica propia del trabajo así conceptualizado.

La propuesta de la economía del trabajo plantea “...la posibilidad de desarrollar una economía centrada en el trabajo para satisfacer las necesidades de todos y mediada por diversas relaciones de solidaridad” (Coraggio, 2004: 153). Según esta propuesta, desarrollar esta posibilidad incluye una “lucha cultural” que debería cristalizarse en el comportamiento de los individuos, por ejemplo, en las prácticas de consumo.

Desde esta perspectiva se propone volver a vincular el *trabajo con la satisfacción de necesidades* definidas histórica y democráticamente por las sociedades.

La unidad doméstica como célula de la Economía del Trabajo tiene como objetivo la reproducción ampliada de la vida de sus miembros a partir de la utilización del Fondo de Trabajo definido por Coraggio (1999) como "... energías físicas, habilidades, destrezas, disposiciones, conocimientos codificados adquiridos mediante la educación formal, no formal informal, o saberes tácitos, adquiridos por la práctica o transmitidos intergeneracionalmente; capacidades que poseen los miembros de la UD y que son potenciados con medios de producción e insumos." (Coraggio, 1999:144) Este Fondo de Trabajo se materializa a través de diferentes tipos:

a) como *trabajo de reproducción* propiamente dicho, que se complementa en diverso grado con medios de producción para producir medios de autoconsumo para la reproducción material y simbólica de la UD.

b) como *trabajo mercantil*: autónomo o asalariado

c) como *trabajo de formación*: que dedica tiempo a incrementar sus capacidades mediante el estudio.

d) Como *trabajo comunitario o de organización colectiva*: que participa de acciones conjuntas para mejorar directamente (generando condiciones y medios de vida de uso colectivo) o indirectamente (reivindicando, negociando, comprando juntos) las condiciones de producción o reproducción de conjuntos de UD asociadas más o menos formalmente.

Desde esta perspectiva, Coraggio plantea tres hipótesis en relación al trabajo:

a) el trabajo asalariado no es la única forma de realizar las capacidades de trabajo de la unidad doméstica.

b) la Economía del trabajo no se refiere exclusivamente a las formas de producción autónoma de los trabajadores, sean individuales o agrupados, sino que abarca toda forma de realización de capacidades dirigidas al objetivo de lograr la reproducción ampliada de la vida de sus miembros: el trabajo doméstico, el

trabajo comunitario, diversas formas de asociación para mejorar los términos del intercambio, y el trabajo asalariado.

- c) las relaciones de producción, de trabajo y distribución, no están objetivadas y están sujetas a relaciones interpersonales de parentesco o afinidad que las co-determinan (Coraggio, 2004: 158)

De esta manera, Coraggio propone que en una Economía del Trabajo el concepto de trabajo incluiría a todas aquellas actividades que realizan los miembros de la unidad doméstica para lograr su reproducción. Desde esta perspectiva, el concepto de trabajo debería reinsertarse en las estrategias de reproducción de la unidad doméstica donde todas las actividades deberían ser “valoradas” como trabajo, aunque no fueran remuneradas.

En la sociedad capitalista el trabajo asalariado se ha privilegiado como relación fundamental y como base necesaria para la reproducción del sistema y la acumulación. En este marco, otras formas de organización del trabajo han quedado marginadas de la protección social e incluso se las ha invisibilizado como trabajo. Un ejemplo claro de esta invisibilización son las actividades de reproducción doméstica, generalmente realizadas por las mujeres. Como han señalado numerosos estudios con perspectiva de género, la invisibilización del trabajo doméstico ha contribuido a la subordinación de la mujer y a su doble jornada de trabajo (el asalariado y el doméstico, este último no considerado un trabajo propiamente dicho).

Otro de los aspectos rescatados por los teóricos de la ECOSOC en relación al trabajo es la necesidad de hacer de éste una actividad placentera que brinde satisfacción a los trabajadores. En la propuesta de reconceptualización plantean la necesidad de distanciarse del trabajo como una actividad penosa, que necesariamente deba realizarse a través del esfuerzo físico. En este sentido, desde la propuesta de la “Socioeconomía Solidaria”, es Arruda quien plantea el *Trabajo Emancipado* como una nueva forma de conceptualizar al trabajo. El concepto de emancipación del trabajo, además de rescatar

el placer por el trabajo mismo, presenta el espacio de trabajo como un lugar de creación y de generación de conocimientos (Arruda, 2004: 427) Comprende al trabajo como una combinación de respuestas, por un lado a las necesidades, y por otro, al placer de los trabajadores.

El autor señala que esa emancipación puede lograrse por dos caminos: el primero, a partir de *liberar el trabajo de las ataduras de la mera supervivencia material*. Y el segundo, a partir de *compartir entre todos la fracción del tiempo de trabajo ahorrada por la introducción de nuevas tecnologías* (Arruda, 2004: 427)

En relación con el primer camino, el autor afirma que este objetivo “ ... se consigue a través de la reorganización de la economía y del Estado en torno a las necesidades humanas, de las formas familiares y comunitarias y asociativas de propiedad y gestión de la producción, de la promoción de un patrón ético y solidario de consumo, del regreso de la circulación de la moneda como medio de cambio en vez de su estancamiento por acumulación, de creación de sistemas de transparentes de regulación, supervisión y garantía del bien común “ (Arruda, 2004: 427)

En relación al segundo camino, compartir la fracción de trabajo ahorrada por la introducción de tecnologías se refiere a que el tiempo ahorrado en la producción por la inserción de la informática debería ser compartido por los trabajadores, y de esa manera, “... el tiempo disponible pasaría a ser medida de riqueza material y humana” (Arruda, 2004: 427)

Según Arruda, es posible concebir el trabajo emancipado en el centro de una sociedad que ha conquistado el poder y el saber necesarios para manejar su propio desarrollo y construir, como sujeto pleno, su propia historia. Esta sería una *sociedad del trabajo emancipado* y a ella le correspondería una *economía del trabajo emancipado* (Arruda, 2004: 427)

La propuesta de la Socioeconomía Solidaria plantea un sistema abierto fundado en los valores de la cooperación, la participación, la reciprocidad y la solidaridad, y organizado de forma *autogestionaria* a partir de las necesidades, anhelos y aspiraciones de las personas y/o la comunidad. El objetivo de la propuesta es emancipar la capacidad cognitiva y creativa de las personas y, como señalamos anteriormente liberar el tiempo de trabajo de las actividades restringidas a la sobrevivencia material. En esta propuesta el trabajo humano es un valor central y la colaboración solidaria en la autogestión es el principal modo de relación social (Arruda, 2004: 381). De esta manera, autonomía y solidaridad son dos valores que se entrecruzan y se complementan en el trabajo emancipado (Aznar, 1993, citado por Arruda, 2004). En estos postulados se encuentran presentes dos formas centrales de organización del trabajo para la ECOSOC: la Autogestión y la Cooperación.

Según Albuquerque (2004), por *autogestión* en sentido amplio se entiende al conjunto de prácticas sociales que se caracteriza por la naturaleza democrática de la toma de decisiones, que favorece la autonomía de un colectivo. Es un ejercicio de poder compartido, que califica las relaciones sociales de cooperación entre personas y/ o grupos, independientemente del tipo de estructuras organizativas o actividades, dado que expresan intencionalmente relaciones sociales más horizontales (Albuquerque, 2004: 39)

En su *dimensión social*, la autogestión debe ser percibida como resultado de un proceso capaz de engendrar acciones y resultados aceptables para todos los individuos y grupos que dependen de ella; en relación a la *dimensión económica*, remite a los procesos y relaciones sociales de producción, que se definen según prácticas que privilegian el factor trabajo en detrimento del capital. En su *dimensión política*, se fundamenta en sistemas de representación cuyos valores, principios y prácticas favorecen y crean condiciones para que la toma de decisiones sea el resultado de una construcción colectiva que pase por el poder compartido entre los diferentes actores sociales que

conforman la organización. Por último, la *dimensión técnica* insinúa la posibilidad de otra forma de organización y de división del trabajo. (Albuquerque, 2004: 39/40)

Según este autor, la autogestión en la “otra economía” se afirma como un modo de actuar colectivo. La esencia de esta práctica social está fundada en la distribución del poder y de la ganancia, en la unión de esfuerzos y en el establecimiento de otro tipo de organización colectiva que encuentra, en la cooperación calificada, la implementación de otro tipo de acción social, “...es dable pensar a la autogestión vinculada a otro tipo de acción social que busca, a través de la reapropiación de su fuerza productiva general, no solo la promoción del desarrollo del individuo como sujeto social, sino también resignificar las prácticas sociales relacionadas a la organización del trabajo asociándolas a la idea fuerza de cambio radical y de transformación de la sociedad capitalista.” (Albuquerque, 2004: 46)

En cuanto al concepto de *cooperación*, Paulo de Jesús, Lia Tiriba (2004) afirma que semánticamente el término significa el acto de co-operar, u operar simultáneamente, trabajar en común, colaborar, señalando un sentido de acción y movimiento colectivo, siempre en oposición a la perspectiva individual e individualista.

En tanto acción, significa la disposición, el empeño, el compromiso a apoyar, de hacer con, de emprender con, de producir con, lo que puede ser visto como valor, como resultante de una representación, de una visión del mundo y del hombre. En este sentido, cooperación significa tomar parte en una empresa colectiva cuyos resultados dependen de la acción de cada uno/a de lo/as participantes. (Lia Tiriba, 2004: 87)

La cooperación implica también el trabajo colectivo, “trabajar con otros”, y no “para otros”, o en “subordinación a otros” como es el caso del trabajo asalariado. Aparece aquí otra característica de la forma de producción que plantean, en general, las propuestas de la ECOSOC, que es el *Trabajo Asociativo*, trabajar junto a otros para lograr un objetivo común. A partir del trabajo asociativo o el asociativismo se construye un “nosotros” que hace referencia a todos los involucrados en el mismo proceso.

Albuquerque define al asociativismo como "...el proceso por el cual una persona y/o grupo(s) deciden reunirse en forma regular, pero no necesariamente continua, para atender demandas comunes" (Albuquerque, 2004: 31). El asociativismo se presenta como un conjunto de prácticas sociales que proponen la autonomía del "nosotros", calificando la cooperación entre las personas, dado que dichas prácticas sociales se asientan en la reciprocidad, en la confianza, en la pluralidad, en el respeto y no en la utilización operacional-instrumental de la asociación entre las personas (Albuquerque, 2004: 32)

El asociativismo implica la creación de nuevos vínculos y valores entre las personas. En el caso del trabajo asociativo, cuya expresión más generalizada han sido las cooperativas de trabajo, implica también la construcción conjunta de normas en relación a las formas de producción, división de tareas en el trabajo, así como la distribución de las ganancias; todos estos basados en determinados principios y valores que los miembros aceptan. Algunos de estos valores son: autoayuda, responsabilidad propia, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, además algunos valores éticos como la honestidad, la sinceridad, la responsabilidad social y la preocupación por los demás (Derli Schmidt y Vergilio Perius, 2004: 110)

Estos principios y valores promueven determinadas prácticas en el proceso de trabajo, que se distancian notablemente de las prácticas de trabajo que tienen lugar en la empresa capitalista. Estos principios promueven relaciones de horizontalidad entre los diferentes trabajadores, la distribución igualitaria de las tareas y por sobre todo la redistribución de las ganancias.

Las organizaciones cooperativas reafirman el trabajo por sobre el capital, al hombre sobre la máquina, la realización personal y colectiva sobre el individualismo y el lucro obtenido a cualquier precio (Derli Schmidt y Vergilio Perius, 2004: 121)

En la propuesta de la ECOSOC, el trabajo se encuentra en el centro de las relaciones humanas y se llama a reconceptualizar el significado de trabajo a partir de su re-

encastramiento en la reproducción de la vida. Al volver a re-encastrar a la economía en la sociedad, también propone poner en el centro al trabajo como todas aquellas actividades que realizan los sujetos tendientes a la reproducción de su vida, familia o grupo de pertenencia.

Esa re-conceptualización del trabajo es tanto en términos simbólica como práctica. El desafío de una *“lucha cultural”*<sup>12</sup>, señalada por Coraggio, necesariamente debe introducirse en el terreno de los sentidos, en primer lugar, para conocer cuáles son los “sentidos hegemónicos” que circulan alrededor del concepto de trabajo en la llamada Economía Popular, si la propuesta es dar una “batalla” en ese terreno. “La Economía Social (...) ve la posibilidad de desarrollar una socioeconomía, en que los agentes económicos no son escindidos de sus identidades sociales, mucho menos de su historia y de su incrustación en el mundo simbólico e institucional que denominamos cultura” (Coraggio, 2002: 1).

La necesidad de introducirnos en el terreno de los sentidos del trabajo ha sido señalada también por Susana Hintze y A. Federico Sabaté (2004) en la presentación en español del libro “La otra economía”. En esta oportunidad los autores señalan que desde la Economía Social es necesario dar una discusión en relación a la cultura del trabajo que debería sostener a las redes y circuitos productivos “La distinción entre “trabajo genuino”, asimilable a las ocupaciones en relación de dependencia (...) y al imaginario de la sociedad salarial, versus el “trabajo autogestivo”, expresivo de las actividades que se realizan en el marco de emprendimientos productivos de la economía social, amerita un análisis profundo acerca de las formas complejas y combinadas de concebir el trabajo y la reproducción” (Hintze y Federico Sabaté, 2004: 20)

Por este motivo, gran parte de nuestra investigación estuvo abocada a interpretar cuáles son los sentidos del trabajo presentes en las organizaciones sociales abordadas, tanto

---

<sup>12</sup> Coraggio plantea también, *“La necesidad de una estrategia y confrontación de sentidos”* (Coraggio, 2004:7)

desde la perspectiva de los referentes como de los “beneficiarios” de los programas sociales, que llevan a la organización sus propios sentidos del trabajo, contruidos, alrededor de su trayectoria laboral y experiencia de vida.

### 3. El Contexto Socioeconómico y la acción de las organizaciones sociales

Las reformas estructurales durante la década del '90 se cristalizaron en las transformaciones del Estado nacional, que experimentó un cambio en sus campos de actuación a partir de la transferencia de funciones a los niveles provinciales y municipales, y en el desplazamiento hacia el mercado de funciones relativas a la provisión de bienes y prestación de servicios. A grandes rasgos, las distintas reformas sectoriales de las políticas sociales pueden caracterizarse por tres procesos: *focalización*, *descentralización* y *privatización* (Draibe, 1994: 182). Estos procesos se expresan en los distintos sectores de las políticas sociales y han implicado un fuerte replanteo de las relaciones sociales en sentido amplio (económico, social, político de los procesos de significación) y de las 'fronteras' entre el Estado y la sociedad en las distintas dimensiones (Coraggio, 1996: 128).

Dichas fronteras se hacen cada vez más frágiles a medida que el Estado relega obligaciones y descentraliza su intervención social, en un proceso en el cual la sociedad civil, a través de sus organizaciones, se involucra crecientemente en la implementación de las políticas sociales. Como afirman Rofman y Fournier, "... en forma paralela el Estado ha dejado de invertir en políticas sociales universales por lo cual el acceso a la salud, la seguridad social, la educación, entre otras, dejan de estar garantizadas por la acción estatal. (...) en este marco muchas organizaciones sociales se conformaron para resolver necesidades a las que no se podía acceder vía mercado (comprando en calidad de clientes) o vía Estado (accediendo a servicios en calidad de ciudadanos)" ( Rofman y Fournier: 2005: 5).

A partir de la segunda mitad de la década del noventa se desarrolla un fenómeno en el que convergen dos procesos que se gestaron durante esos años: por un lado, la reforma del Estado que propicia la participación de las organizaciones sociales en la implementación de las políticas sociales; y por otro lado, la proliferación de

organizaciones sociales en expansión que habían surgido para paliar los efectos negativos de la crisis socioeconómica que afectaban, particularmente, aunque no exclusivamente, a los sectores populares. Así, como señalan numerosos estudios (Grassi, 2003, Cerruti y Grimson, 2005; Merklen, 2005, De Piero, 2005, Rofman y Fournier 2005, Wyczykier, 2006) las organizaciones sociales cobran un rol protagónico en la reproducción de los sectores populares, rol que van a desempeñar en articulación con el Estado, en la gestión de los recursos de los programas sociales destinados a los más pobres.

Estos procesos fueron acompañados por un tercer elemento, la territorialización, bien señalada por Denis Merklen (2005) término con el cual alude al proceso por el cual convergen en el espacio físico las políticas sociales focalizadas y la acción de las organizaciones sociales, que tiene lugar en el barrio como escenario privilegiado. Este proceso, da cuenta de un nuevo entramado de actores sociales en la búsqueda de nuevos “soportes<sup>13</sup>” para la supervivencia. Como afirma Merklen “... en el barrio se inscriben las problemáticas de las políticas públicas desde el momento en el que aparece como el lugar cada vez más solicitado por las políticas sociales (...) al mismo tiempo que facilita soportes a las familias constituyéndose en campo de construcción de una solidaridad cuya base es territorial” (Merklen, 2005: 136) .

El involucramiento de las organizaciones sociales en la implementación de las políticas fue un proceso paulatino, que comenzó con la gestión de recursos alimenticios a través de los comedores comunitarios. Un antecedente importante fue la implementación del Plan PAIS a fines de los años ´80 en la provincia de Buenos Aires, como respuesta a la crisis hiperinflacionaria y a los estallidos sociales que se desencadenaron en esos años<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Tomamos aquí la definición de soportes realizada por Castel: “... condición objetiva de posibilidad. Hablar de soportes en este caso es hablar de recursos o de capitales en el sentido de Bourdieu; es la capacidad de disponer de reservas que pueden ser de tipo relacional, cultural, económica, etc. y que son las instancias sobre la que puede apoyarse la posibilidad de desarrollar estrategias individuales”. (Castel, 2003:19)

<sup>14</sup> En julio de 1989, con el telón de fondo de los saqueos en la provincia de Buenos Aires y un contexto de profunda crisis económica, asume la presidencia de la Nación, de manera anticipada, Carlos Menem. Una de

Esta relación entre políticas sociales y organizaciones sociales se profundizó durante el gobierno de la Alianza en el marco del programa Trabajar<sup>15</sup>, en su tercera versión. En esta oportunidad, las organizaciones sociales con personería jurídica comienzan a estar habilitadas para presentar proyectos, en carácter de organismos responsables. Este momento marca un primer punto de inflexión en la relación entre el Estado y las organizaciones sociales, ya que muchas ONGs, organizaciones de base, e incluso las organizaciones de trabajadores desocupados, comienzan a relacionarse estrechamente con el Estado en la gestión de los programas sociales destinados a paliar las consecuencias del desempleo. El segundo punto de inflexión se produce en el momento más álgido de la crisis socioeconómica que atravesó nuestro país hacia fines del 2001, a partir de la implementación del programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (JyJHD). Éste programa es creado por decreto en enero de 2002 y lanzado en el marco de la “Emergencia Ocupacional Nacional” declarada por el gobierno de transición. Difundido como un “Derecho Familiar de Inclusión Social”, el programa consistió en un subsidio de 150 pesos mensuales para los Jefes o Jefas de Hogar desocupados con hijos menores a

---

las primeras medidas de su gobierno fue la suspensión del Programa Alimentario Nacional, de esta manera el Estado Nacional se retira de su lugar de responsable del problema alimentario y son las provincias y los municipios los que deben “hacerse cargo” y dar una respuesta al mismo.

Las consecuencias de la hiperinflación y los conflictos sociales llevaron a una reconfiguración de las políticas sociales en todos los niveles, especialmente en el provincial y en el municipal. En este contexto, en diciembre de 1989 el Ministerio de Acción Social de la Provincia de Buenos Aires a través de la Subsecretaría de Acción Social, puso en marcha el plan PAIS (Programa Alimentario Integral y Solidario) el que tiene por objetivos dar una respuesta a los problemas alimentarios de la población en situación de pobreza crítica e implementar proyectos de autoabastecimiento y producción a partir de la organización comunitaria de los beneficiarios.

El gobierno de la provincia de Buenos Aires, con la cooperación de diferentes actores como la Iglesia, ONGs, partidos políticos, etc. Intervienen en el reestablecimiento de comedores y organizaciones de ollas populares que se habían desarrollado durante la época de los saqueos para formar los comedores multifamiliares o grupos PAIS, que luego van a ser los beneficiarios del plan.

<sup>15</sup> Programa de “generación de empleo” más importante en la década del ‘90. Comienza a implementarse en 1996 hasta el 2001. El objetivo del programa era generar “empleo transitorio” para la población desocupada en situación de pobreza y vulnerabilidad. A cambio de un subsidio que oscilaba entre 150 y 200 pesos, los desocupados debían realizar una contraprestación de 4 horas semanales.

El Trabajar se inserta en la línea de las políticas sociales financiadas por Organismos Internacionales de crédito, en este caso por el Banco Mundial, y se sostienen los mismos criterios antes mencionados.

cargo<sup>16</sup>. En su implementación contemplaba una contraprestación de cuatro horas diarias en organismos privados o públicos que participan del programa.<sup>17</sup>

A diferencia de los programas sociales anteriores, el JyJHD tiene pretensiones de “universalización”, es decir, de llegar a “todos” los jefes o jefas de hogar desocupados. Si bien el programa nunca logró cumplir dichas pretensiones, su amplia cobertura - que alcanzó a casi dos millones y medio de “beneficiarios” en el momento de máxima expansión- multiplicó los puntos de contacto entre el Estado y las organizaciones sociales. Los “beneficiarios” que no participaban en ninguna organización, debieron involucrarse a partir de la exigencia de contraprestación del programa, aumentando así la participación y el número de miembros de las organizaciones sociales, y acentuando el lugar de las mismas como “mediadoras” entre el Estado y la población vulnerable.

Algunos trabajos señalan que la “masificación” del programa JyJHD fue una estrategia del gobierno para frenar la movilización social y política que se vivía en el país en ese entonces y una redefinición de la relación entre el Estado y los sectores populares en el marco de recomposición del peronismo (Cerruti y Grimson, 2005; Svampa, 2005). Las organizaciones sociales, a partir de la implementación el programa JyJHD, ocuparon un lugar central no sólo en la redefinición de la relación Estado- sectores populares, sino en la reconstrucción del tejido social devastado después de la crisis.

---

<sup>16</sup> Créase el PROGRAMA JEFES DE HOGAR para ser aplicado mientras dure la EMERGENCIA OCUPACIONAL NACIONAL, que por este Decreto se ratifica hasta el 31 de diciembre de 2002, destinado a jefes/as de hogar con hijos de hasta DIECIOCHO (18) años de edad, o discapacitados de cualquier edad, y a hogares en los que la jefa de hogar o la cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar se hallare en estado de gravidez, todos ellos desocupados y que residan en forma permanente en el país. El PROGRAMA JEFES DE HOGAR podrá hacerse extensivo a desocupados jóvenes y a mayores de SESENTA (60) años que no hubieran accedido a una prestación previsional. La autoridad de aplicación establecerá la oportunidad y los requisitos necesarios para acceder a los beneficios del PROGRAMA y para su financiación en los ejercicios presupuestarios futuros (Art. 2 - Decreto 565/2002)

<sup>17</sup> El PROGRAMA tendrá por objeto brindar una ayuda económica a los titulares indicados en el artículo 2º, con el fin de garantizar el Derecho Familiar de Inclusión Social, asegurando: a) la concurrencia escolar de los hijos, así como el control de salud de los mismos, que se encuentren en las condiciones previstas en el artículo 2º; b) la incorporación de los beneficiarios a la educación formal; c) su participación en cursos de capacitación que coadyuven a su futura reinserción laboral; **d) su incorporación en proyectos productivos o en servicios comunitarios de impacto ponderable en materia ocupacional.** Por vía reglamentaria, se podrá prever el cumplimiento de otras acciones, que sean conducentes o que tiendan a mejorar las posibilidades de empleo de los beneficiarios para el desarrollo de actividades productivas y/o de servicios. ( Art. 3- Decreto 565/2002)

En este escenario, las organizaciones sociales despliegan su accionar y se posicionan, entre otras, frente a la problemática de la desocupación desde diferentes perspectivas que van, desde la “asistencialización del trabajo”<sup>18</sup>, presente sobre todo en las organizaciones de tipo filantrópicas, hasta prácticas de autogestión y movilización en reclamo de trabajo digno, que desarrollan las organizaciones de trabajadores desocupados y de autogestión comunitaria impulsada, también, por algunas organizaciones de base.

Como fue anticipado en la introducción, el trabajo de campo de esta investigación fue realizado durante el año 2004, periodo de la consolidación del programa a nivel territorial, que sobrevino a su expansión inicial. A partir de las exigencias de contraprestación del programa, en esta etapa se desarrolló una importante articulación entre el Estado y las organizaciones sociales a fin de lograr la implementación en los diferentes barrios. El trabajo de campo de esta investigación se inscribe en ese contexto, y en los resultados que se exponen se intenta dar cuenta de los procesos de construcción y atribución de sentidos al trabajo y a las prácticas de trabajo en organizaciones sociales de distinto tipo, en ese periodo específico de implementación del programa.

---

<sup>18</sup> Expresión acuñada por Danani y Limdenboim, 2003.

#### **4. Las organizaciones sociales: distintas perspectivas**

El análisis de las organizaciones sociales puede ser abordado desde diferentes perspectivas. Estas se deslizan entre las que ponen el acento en el carácter no lucrativo de las organizaciones y su identificación con un sector diferenciado del Estado y el Mercado, que llamaremos “perspectiva del tercer sector”; y entre las que resaltan el carácter asociativo y la capacidad de las organizaciones sociales para generar espacios de sociabilidad, en estrecha relación con el Estado, y en menor medida con el Mercado (la perspectiva de la ECOSOC, por ejemplo). En esta última, las organizaciones son valoradas en tanto actores sociales que surgen desde la misma sociedad, “desde abajo”, cumpliendo un rol fundamental en la reconstitución de los vínculos sociales a partir del “asociativismo”, uno de los principios en los que descansa la propuesta. En nuestro trabajo analizaremos a las organizaciones desde ésta perspectiva, sin embargo, nos parece pertinente presentar la discusión con la perspectiva del Tercer Sector, debido a que ésta ha ganado terreno en las últimas décadas en América Latina y nos presenta una mirada sobre las organizaciones sociales con la que discute la propuesta de la ECOSOC.

##### **4.1 Discusiones con la perspectiva del Tercer Sector o Sector sin fines de lucro**

El término tercer sector se acuñó en Estado Unidos a inicios del siglo XX, a partir de la división trisectorial de las fuentes de producción de servicios sociales identificables en una economía capitalista. Esta representación de la sociedad dividida en tres sectores se dio en un contexto de consolidación de tendencias políticamente conservadoras que se oponían a la intervención del Estado en lo social. Aquí el Tercer Sector aparece como una alternativa al poder estatal y como la propia esencia de la sociedad civil (Roitter, 2004: 22).

Roitter señala que la denominación de tercer sector comenzó a circular en el ámbito académico a partir de los años 1970, impulsado por investigadores estadounidenses. En los ´80 comienza a aparecer con mayor asiduidad y es en los años ´90 cuando el término

tercer sector comienza a ser sistemáticamente utilizado por los investigadores norteamericanos y de otras latitudes. En América Latina, Andrés Thompson, con su texto titulado “El tercer sector y el Desarrollo Social” (1990), fue uno de los pioneros en utilizar el término para referirse al universo asociativo, como al sector voluntario y no lucrativo. (Roitter, 2004: 24)

Más recientemente, algunos autores argentinos, entre ellos Roitter, Gonzalez Bombal, Campetella, entre otros, recuperan la definición “estructural-operacional” utilizada por Salamon y Anheiner en 1992, en la que establecen los criterios que deben cumplir las organizaciones sin fines de lucro para formar parte del sector. Según esta definición, las organizaciones sin fines de lucro deben ser: por un lado, *estructuradas* ( contar con cierto grado de formalización), por otro, *privadas* (deben estar formalmente separadas del Estado), también deben ser *autogobernadas* (contar con capacidad de elegir sus autoridades), *no deben distribuir los beneficios entre sus miembros* (las ganancias de la institución no debe ser distribuida entre los miembros de la misma) y por último ser *voluntarias* ( de libre afiliación). Los autores argentinos que recuperan este enfoque para analizar las características del sector sin fines de lucro en nuestro país, señalan la necesidad de realizar algunas especificaciones teniendo en cuenta las particularidades que asume en este contexto. En este sentido, incluyen entre las organizaciones del sector no lucrativo a las *Cooperativas agropecuarias y de servicios públicos*, como casos híbridos de organizaciones que no persiguen el lucro como principal objetivo aunque se distribuyan beneficios entre sus miembros. Entre los casos híbridos también incluyen a las *obras sociales* y a los *sindicatos* (Campetella, Bombal, Roitter, 2000)

Según Thompson (1994), el despliegue de las actividades en el campo cultural, social y político de organizaciones privadas sin fines de lucro es un fenómeno de larga data en la historia Argentina. Aunque sus orígenes se remontan a la formación del Estado-Nación, su importancia se hace más notoria a partir de mediados del siglo XIX, cuando estas organizaciones comienzan a intervenir directamente en la estructuración de las políticas culturales, asistenciales y sociales. Según este autor, a lo largo de la historia, las

organizaciones sociales fueron un fiel reflejo de cómo se fueron conformando las relaciones entre el Estado y la sociedad Argentina. Por lo tanto, analizar al heterogéneo conjunto de organizaciones sociales como un “tercer sector” – con características diferentes al sector público y empresario- es, según el autor, *una creación intelectual, más que “real”*, aunque esto no impide la posibilidad de construir al “tercer sector” como objeto (Thompson, 1994: 4)

Por su parte, Roitter considera que a pesar de la alta difusión de la noción Tercer sector en América Latina durante los años '90, no existe consenso sobre la validez de la misma como figura representativa que comprendería al universo asociativo. Según este autor, las objeciones abarcan distintos aspectos: en primer lugar, la simplificación de una esfera separada del Estado y el Mercado que presenta una imagen simplista de la sociedad. Afirma: *“creemos que estas organizaciones no conforman un ámbito separado del Estado y el mercado, al estilo de lo que Nun denomina una visión topográfica (Nun, 1999), sino que a lo sumo se las puede diferenciar a partir de ciertos atributos nominales como un momento analítico, pero luego deben ser vistas en su relación con las otras dos esferas.”* (Roitter, 2004:20)

Frente a la falta de un acuerdo generalizado entre los autores argentinos y latinoamericanos acerca de la denominación de “Tercer Sector” y las características propias del mismo para referirse al “campo asociativo”; podríamos aventurar y diferenciar claramente dos puntos a partir de los cuales se constituyen las tendencias o enfoques. Estos puntos son: a) *la interacción entre “Tercer Sector”- Estado, y Mercado. y, b) las organizaciones de la sociedad civil que se incluyen en el campo asociativo.*

a) *En relación a la interacción Estado-Mercado- Organizaciones de la Sociedad Civil:* por un lado, nos encontramos con el enfoque que considera a las organizaciones de la sociedad civil y sus interacciones como un sector particular separado de la esfera del Estado y el Mercado, que puede ser analizado aisladamente. Este enfoque fundamenta que el “Tercer Sector” funciona con una lógica de acción propia basada en el principio de solidaridad, motivadas por el altruismo y el bien común, y privilegiando la interacción

entre las organizaciones del mismo sector, dejando en un segundo plano las relaciones con la esfera pública y privada. Por otro lado, podemos señalar aquel enfoque que enfatiza especialmente que el espacio asociativo no puede concebirse sin tener en cuenta las interrelaciones entre los tres sectores. Es decir, admite la existencia del “Tercer Sector” como un espacio diferenciado, pero señala que las organizaciones de la sociedad civil deben ser comprendidas y analizadas en la interrelación entre los tres sectores porque cada uno se construyen a partir de dicha interacción.

*b) En relación a las organizaciones de la sociedad civil que se incluyen en el campo asociativo.*

La diferencia en este plano se encuentra planteada alrededor del lugar atribuido a las actividades económicas y, por lo tanto, a la inclusión o no de las organizaciones que las desarrollan dentro de este campo. Por un lado, nos encontramos con el enfoque que excluye del “Tercer Sector” a todas las organizaciones que realizan actividad económica con fin de lucro, sin importar los objetivos de estas organizaciones, ni cómo se realiza la distribución de las “ganancias”. Por otro lado, nos encontramos con el enfoque que incluye a aquellas organizaciones cuyas actividades económicas, si bien tienen fin de lucro, no tienen a éste como su principal objetivo, siéndolo en cambio, el mejoramiento de la calidad de vida de sus miembros. En este enfoque, las mutuales, cooperativas, y microemprendimientos productivos son organizaciones sociales incluidas en el “Tercer sector”.

Como podemos observar, la perspectiva del “Tercer sector” utilizada por diferentes analistas en nuestro país no es homogénea; bajo este paraguas, encontramos diferentes formas de concebir a las organizaciones sociales, algunas de las cuales se aproximan a la propuesta de la ECOSOC.

En este sentido, dicha propuesta plantea un análisis integrado de los diferentes sectores; en un plano analítico señala la existencia de tres esferas: Estado - Mercado y “Economía Doméstica” o “Economía Popular”, y hace hincapié en la interrelación entre las mismas para comprender la dinámica social.

#### 4.2 La perspectiva de la ECOSOC en el análisis de las organizaciones sociales

Desde la ECOSOC, algunos autores critican la perspectiva del Tercer Sector por su visión reduccionista de “la economía” y “la política”. Según Coraggio, en esta perspectiva se reduce “la economía” a economía de mercado, y tanto el Estado como la sociedad estarían despojados de funciones económicas. Para Coraggio esto no es correcto, pues los tres sectores están articulados por mecanismos de mercado y otros sistemas de intercambio como el sistema fiscal (Coraggio, 1999: 106). Este autor también critica la apoliticidad que algunos autores adscriben al tercer sector. (Coraggio, 1999: 107).

Según Coraggio, “El concepto de Tercer Sector implica *ni mercado, ni Estado*. Si a esto le agregamos que “la economía” es identificada con el mercado, el tercer sector sería un conjunto de organizaciones y relaciones no mercantiles, dirigidas a resolver necesidades locales, pero sin responder a una lógica económica, entendida como orientada por el lucro. Un espacio de sentimientos afectivos y lazos de solidarios. Un espacio sin mecanismos alienantes como los del sistema de mercado o del sistema político. Esto es evidentemente distinto de la propuesta de la ECOSOC que no elude al mercado, sino que genera mercados regulados de otra manera, incluso promovidos desde el Estado.” (Coraggio, 2000: 3). Coraggio es uno de los pocos autores que desde la propuesta de la ECOSOC reflexiona acerca de las diferencias con la perspectiva del Tercer Sector e indica la necesidad de analizar el campo asociativo en interrelación con el Mercado y el Estado, además de incluir en el análisis a las organizaciones que desarrollan algún tipo de actividad económica, cuyo fin principal no es el lucro.

Según esa perspectiva, el objetivo de estas organizaciones es económico pero no lucrativo: generan trabajos independientes que se conectan con el mercado pero potenciados por relaciones de producción cooperativa, y que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de sus miembros. En este sentido, los beneficios que obtienen las “empresas sociales” se utilizan o bien para ser invertidos en la misma organización, o redistribuidos a los trabajadores, o en beneficio de la comunidad (Coraggio, 1999: 101)

Otro autor que desde la propuesta de la ECOSOC dialoga con la perspectiva del Tercer Sector (en su caso, en los países europeos) es Jean-Louis Laville. Éste señala que la definición de ECOSOC es más amplia que la perspectiva norteamericana del Tercer Sector porque incluye a las cooperativas y mutualidades. La inclusión de estas organizaciones se fundamenta en que no tienen como objetivo la rentabilidad sino la satisfacción del interés general y el bien común, al mismo tiempo que intentan dar respuesta a las demandas sociales expresadas por la población (Laville, 2004: 19). Según este autor, en Europa la no lucratividad no es un determinante para definir a las organizaciones sociales, sino que lo que marca la diferencia es el interés material de los que aportan capital. La frontera no está delimitada entre organizaciones con o sin fines lucrativos sino entre sociedades capitalistas y organizaciones de economía social que privilegian la inversión de un patrimonio colectivo con respecto al retorno sobre la inversión individual (Laville, 2004: 20)

Al incluir a las organizaciones que realizan alguna actividad productiva, la propuesta de la ECOSOC, plantea, ineludiblemente, un análisis que implica la relación entre organizaciones sociales y mercado. Del mismo modo, a partir de las características que alcanzaron las políticas sociales en las últimas décadas y del rol protagónico que asumieron las organizaciones sociales como “mediadoras” en la implementación de estas políticas, es más que evidente la necesidad de un análisis que tenga en cuenta la interacción organizaciones sociales - Estado.

#### **4.3 Elementos de una tipología de las organizaciones sociales**

Como hemos reiterado hasta aquí, el espacio asociativo se caracteriza por la heterogeneidad de las organizaciones sociales que lo integran. Para reducir esta dispersión, distintos autores han creado diferentes tipologías de las organizaciones sociales a partir de dimensiones relevantes. Éstas señalan las principales características

de las organizaciones sociales, que luego, al ser reunidas en un solo haz, nos permitirá describir a cada organización según su tipo<sup>19</sup>

Entre las principales dimensiones señaladas por distintos autores para la construcción de diferentes tipologías, encontramos las identificadas por Fournier y Rofman (2005). Las autoras toman en cuenta dos cuestiones centrales: *“la relación entre la composición y origen de la organización, es decir, qué instituciones y cuáles grupos sociales conformaron la organización en su origen y/o constituyen su base social e institucional en combinación con el alcance territorial de las acciones; y el tipo de actividad principal que realizan las organizaciones”* (Fournier y Rofman, 2005: 9). Según el origen de sus miembros y el alcance territorial las autoras identifican los siguientes tipos:

- Organizaciones filantrópicas de origen religioso o confesional
- Fundaciones
- Organizaciones no gubernamentales de desarrollo (ONG`s)
- Organizaciones de base o comunitarias
- Movimientos sociales
- Cooperativas, mutuales y empresas sociales
- Asociaciones corporativas
- Redes

El segundo criterio que toman las autoras para la categorización es el tipo de actividad que desarrollan las organizaciones. En este sentido, diferencian las acciones de:

- Asistencia directa a necesidades sociales
- Asesoramiento, capacitación, asistencia técnicas
- Gestión del hábitat
- Promoción cultural
- Actividades recreativas y deportivas

---

<sup>19</sup> Aunque ninguna tipología podría dar cuenta de la complejidad de las organizaciones sociales que encontramos en la realidad.

- Promoción y defensa de derechos
- Coordinación, gestión, financiamiento
- Producción, prestación de servicios, comercialización

Estas acciones no son exclusivas de un tipo de organización y tampoco son excluyentes.

Otros autores como Cardarelli, Kessler, Rosenfeld (1995) presentan dimensiones similares a las ya señaladas. También en la construcción de una tipología de las organizaciones, identifican: el *alcance de las acciones*, *los objetivos que persigue*, *la composición social*, *los destinatarios de las acciones* y *los motivos de su surgimiento*. Por otro lado, Melo Lisboa (2004) señala la *acción territorial* y *líneas de acción de las organizaciones* como las dimensiones más relevantes. Otro grupo de autores hace hincapié en la institucionalización de las organizaciones y el marco jurídico en el que se inscriben (Bombal, Roitter, 2002, De Piero, 2005, entre otros). Por último, podemos señalar la *dimensión histórica* que algunos autores incorporaron al análisis de las organizaciones sociales (Thompson, 1994, 1995; Bombal, Campetella, Roitter, 2002; Luna y Cecconi, 2002; De Piero, 2005; entre otros).

Las tipologías existentes son una herramienta de análisis que puede ser utilizada para aproximarnos a las organizaciones sociales presentes en el “mundo asociativo”. La posibilidad de agrupar y caracterizar a las organizaciones en diferentes tipos nos proporciona, *a priori*, una serie de características e información de las organizaciones sociales con las que nos encontraremos en el trabajo empírico. De esta manera, la heterogeneidad que presentan las organizaciones sociales se hace más inteligible.

De la tipología existente tomaremos tres formas organizativas que son presentadas, entre otros autores, por Fournier y Rofman: la **organización filantrópica**, la **organización de base o comunitaria** y las denominados **movimientos sociales**. La selección obedece a la importancia que atribuimos al análisis de tres unidades empíricas (organizaciones sociales) que presentan posiciones y combinaciones distintas en las dimensiones que consideramos centrales: historia, composición social, proyecto e ideología, la relación con los beneficiarios y su estructura interna. De este modo, esas posiciones y combinaciones

nos permiten reconstruir distintas totalidades, respecto de las cuales suponemos se construyen diferentes modos de pensar y “vivir” el trabajo.

Por un lado, la dimensión *composición social*, dará cuenta de quiénes integran la organización, cómo fue la experiencia de vida y laboral de estas personas. Esta dimensión nos permitirá aproximarnos a los vínculos que los diferentes miembros de la organización han tenido con el trabajo. Consideramos que la trayectoria laboral y la experiencia de vida son muy importantes para comprender a qué reenvían (en qué experiencia pasada se “encarnan”) las representaciones del trabajo que actualmente poseen los miembros de cada organización, y “moldean” las representaciones y prácticas del trabajo que tienen lugar en el espacio asociativo.

Por otra parte, la dimensión *proyecto e ideología* nos mostrará las diferentes formas en que las organizaciones sociales conciben su accionar y su manera de pensar el trabajo, en el marco de la organización. Así mismo, la *estructura interna* nos dará muestras para entender los modos de organización y el tipo de relaciones sociales que se establecen entre los distintos miembros. En las tres organizaciones abordadas encontraremos diferentes formas de concebir las relaciones sociales sobre las que descansa el trabajo. Éstas oscilan entre la re-creación de relaciones sociales jerárquicas y estratificadas y construcción de vínculos horizontales y solidarios.

Por otra parte, el *modo de gestión y gobierno* en cada organización nos permitirá observar cómo diferentes tipos organizan el proceso de toma de decisiones en el trabajo; aquí nos encontraremos con organizaciones más y menos participativas, en las que el proceso de toma de decisiones oscila entre una forma “concentrada” a otra más democrática y participativa.

Abordar comparativamente las actividades que desarrollan en el espacio de contraprestación tres organizaciones sociales diferentes nos permitirá observar las prácticas de trabajo que cada una de éstas estimula: las formas de organización, las relaciones sociales, el tipo de trabajo que desarrollan los diferentes miembros y las normas que lo regulan.

Por otra parte, es importante señalar que las tres organizaciones sociales abordadas en esta investigación cuentan con una inscripción territorial que cristaliza los procesos de “territorialización” producidos en los últimos años, descritos en el apartado anterior, pero que consideramos relevante reiterar por la importancia que este proceso adquiere en la elección de las organizaciones sociales abordadas en este trabajo. El proceso de territorialización da cuenta de la dinámica de constitución o bien fortalecimiento de las organizaciones sociales, y sus diferentes interacciones en una espacialidad delimitada territorialmente, inmersa en una trama de relaciones sociales pre-existente y en construcción permanente hacia el interior del barrio y de éste con el entorno. La presencia de organizaciones sociales con características diferentes en el territorio constituyen un “espacio asociativo” del cual podría “nutrirse” la propuesta de la ECOSOC. Un análisis comparativo de tres organizaciones sociales diferentes nos permitirá aproximarnos a los sentidos y prácticas del trabajo que tienen lugar en el marco de cada organización y nos permitirá captar los procesos de construcción de sentidos y prácticas del trabajo que se extienden en ese “espacio asociativo” y se reproducen en la Economía Popular “realmente existente”.

A continuación presentaremos las características principales que diferentes autores indican para describir a los tres tipos de organizaciones sociales que abordaremos en esta investigación.

#### **4.3.1 Las organizaciones filantrópicas**

En primer lugar, presentaremos a grandes rasgos, las características de las organizaciones denominadas **Filantrópicas**, según la literatura sobre organizaciones sociales.

Según Thompson (1994) en Argentina la filantropía, la caridad y la beneficencia son expresiones utilizadas indistintamente y en estrecha relación al significado religioso (Thompson, 1994: 11) Las primeras asociaciones y acciones voluntarias (desde la colonia) mezclaron lo público con lo privado, lo confesional con lo civil, la provisión de servicios con la explotación del trabajo y el control social, al mismo tiempo que entablaron

disputas por competencias, territorios y sujetos de ayuda (Thompson, 1994: 7). La caridad cristiana abrió el sendero a una “filantropía señorial” constituida por ciudadanos ilustres que contribuían con donativos y herencias al Estado o a instituciones privadas. Esta “caridad señorial” de la época colonial, basada en la superioridad religiosa de los notables sobre los pobres, marcaría la historia de los que pueden llamarse los “servicios sociales privados” en la Argentina, aún después del proceso de secularización” (Thompson, 1994: 10).

Las acciones filantrópicas fueron desarrolladas históricamente por las clases dominantes y la Iglesia Católica, entre sus integrantes fue una tarea que realizaron principalmente las mujeres. Estas organizaciones llevaron a cabo una “ayuda social”, paradigma de la acción social de “arriba hacia abajo” que se define según los atributos éticos y morales del sujeto. Una estrategia de “moralización de los pobres”. (Thompson, 1994. 18)

En relación a las características de las acciones y organizaciones filantrópicas, Thompson señala que toda acción de filantropía conlleva una dimensión educativa y cultural derivada de la práctica concreta. Esta dimensión puede estar explicitada claramente o bien subsumida en un estilo de acción particular. La misión de la organización, sus propósitos, denotan una cierta ideología de la acción y, por lo tanto, tiene claras implicaciones sobre el impacto y contenido de su tarea (Thompson, 1994: 17). Las organizaciones filantrópicas no solo se encuentran orientadas a la provisión de servicios de asistencia social sino que incorporan una idea moralizadora de los pobres, encomendando a las mujeres patricias su cumplimiento<sup>20</sup> (Thompson, 1994: 13).

Por su parte, De Piero (2005) señala la llegada del filantropismo a partir de la segunda mitad del siglo XIX, por el impulso de la Iglesia Católica. Según este autor, esta corriente busca combinar la beneficencia privada con la estatal, mediante la creación de instituciones de contención que tenían como objetivo mejorar la relación con los sectores

---

<sup>20</sup> La “feminización del filantropismo” tiene sus orígenes en el rol asignado a la mujer desde la creación de la Sociedad de Beneficencia en 1823. A partir de allí, la mujer cumplirá un rol central en las organizaciones sociales destinadas a la asistencia de los más “pobres”, porque se le atribuye a la mujer “condiciones naturales” para desempeñar ese rol.

obreros y marginales y cubrir necesidades que el Estado aún no comprende en sus políticas públicas (De Piero, 2005: 222). Este autor realiza un recorrido histórico de las organizaciones sociales y afirma que este tipo de acciones orientadas a los pobres se actualizan a fines de los años 1980, cuando a partir de la crisis socioeconómica se incrementó el número de organizaciones de asistencia directa por medio de la neobeneficencia. En este contexto las clases altas comienzan a crear fundaciones y asociaciones de asistencia a los más necesitados, con una concepción de la sociedad civil ligada a la filantropía, un discurso crítico hacia la política y en general de apoyo al modelo económico (De Piero, 2005: 232).

Una definición similar de la “nueva filantropía” es la que realiza Grassi (2003) quien la define como la modalidad de apoyo y financiamiento de las acciones y servicios sociales y asistenciales prestados por las instituciones que conforman tal campo, en apelación a la buena voluntad, los sentimientos y los intereses de los particulares (Grassi, 2003: 283).

#### **4.3.2 Las organizaciones de base o comunitarias**

Otro tipo de organizaciones sociales que actualmente tienen mayor presencia en la economía popular son las denominadas **organizaciones de base u organizaciones populares**, también llamadas **organizaciones comunitarias**. Este tipo de organizaciones se expanden hacia fines de la década de 1980 en nuestro país a raíz de las diferentes crisis socioeconómicas sufridas desde entonces. La característica principal de este tipo de organizaciones es que generalmente, son impulsadas por los propios afectados. Es decir, resultan de la organización de los sectores populares con el objetivo de dar respuesta inmediata a diferentes problemáticas por las que atraviesan, principalmente la cuestión de la alimentación. De todos modos, su accionar puede expandirse a otras problemáticas como: la vivienda, salud, el trabajo, entre otros.

El surgimiento de nuevas organizaciones sociales y el aumento de la participación de los sectores populares en ellas se desarrollaron, como mencionamos en la introducción y en la descripción del contexto, a la luz de la implementación de las políticas sociales

focalizadas. Así, en los barrios populares implosionaron los comedores comunitarios y las guarderías. Algunas de manera espontánea, organizadas por los mismos vecinos afectados, y otras, impulsadas por el Estado, también gestionadas por los vecinos del barrio. Al mismo tiempo, viejas organizaciones modificaron sus actividades ante la crisis socioeconómica y, en la mayoría de los casos comenzaron a brindar el servicio de comedor y la popular “copa de leche” ante la problemática del hambre. En los dos contextos de profundización de la crisis socioeconómica - posterior a 1989 y luego de la crisis de 2001- se multiplicaron las organizaciones de base que comienzan a intervenir en la problemática de la alimentación en los barrios populares.

Fournier y Rofman (2005) definen a las organizaciones de base o comunitarias por el alcance local y territorializado de su accionar. Estas autoras también señalan que estas organizaciones están integradas por personas que viven en el mismo lugar en el que interviene la organización, que se ven afectados por una situación específica y se organizan para resolverla o mejorarla. Por lo tanto, en este tipo de organizaciones existe una relación directa entre: el lugar en el que interviene la organización, el lugar del que provienen los miembros que la integran y la problemática que abordan. Se incluyen en esta categoría: comedores comunitarios, centros culturales barriales, sociedades de fomento, entre otros (Fournier y Rofman, 2005: 10). En el mismo sentido, otros autores definen a las organizaciones de base como “asociaciones de los sectores populares, que surgen ligadas al lugar geográfico de residencia de sus integrantes, usualmente villas o asentamientos (Campetella, Bombal, Roitter, 1998:8)

Por su parte, Melo Lisboa las define como instancias democráticas permanentes y que representan a los intereses de los miembros. A pesar de que sus propósitos están limitados a una comunidad en particular, ellas pueden difundirse vertical y horizontalmente del nivel local al regional, nacional e internacional. (Melo Lisboa, 2004: 1)

En resumen, los autores coinciden en que por un lado, las “organizaciones de base” están integradas por personas convocadas por una problemática que los afecta

directamente, y por otro, que el alcance territorial de sus acciones se desarrolla a nivel local.

De este modo, el barrio se convierte en el espacio geográfico en el que las relaciones sociales entre vecinos, amigos y/o familiares se estrechan para hacer frente a las situaciones de crisis en el marco de organizaciones comunitarias.

#### **4.3.3 Las organizaciones de Trabajadores Desocupados- Movimientos Sociales**

En la década del 1990 comienzan a constituirse en los barrios populares otro tipo de organizaciones sociales también vinculadas a la problemática de la población más vulnerable. En efecto, el barrio se convierte en el “semillero” de los “nuevos movimientos sociales” que surgen alrededor de la problemática del trabajo y que serán los protagonistas de la protesta social durante este periodo. Las organizaciones de trabajadores desocupados que se consolidan durante la década '90 en la provincia de Buenos Aires tienen como antecedente, además de una tradición organizativa asociada a las vertientes más clasistas del movimiento obrero (Svampa, 2003:15), la acción de las organizaciones territoriales de base en el conurbano bonaerense. Durante toda la década del '90 se instalan en el territorio y se consolidan como un nuevo actor local. En este marco, emprenden acciones en dos sentidos: por un lado desarrollan una acción reivindicativa frente al cercenamiento de los derechos sociales, poniendo en el centro el derecho al trabajo; por otro lado, desarrollan una acción territorial importante frente a la gestión de las necesidades básicas de la población de los barrios populares en un contexto de deterioro creciente de las condiciones de vida.

Como “movimiento social urbano”, las organizaciones de trabajadores desocupados desarrollan frente al Estado demandas puntuales por la reivindicación de derechos que han sido violados en los últimos años. Si bien la primera de las manifestaciones de

protesta en el conurbano bonaerense giró alrededor de la problemática del hambre<sup>21</sup>, luego el centro del reclamo se convirtió en el derecho al trabajo, y más tarde en la demanda de planes de empleo que derivó en diferentes acciones por el mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

Estas organizaciones, además de un fuerte componente reivindicativo, comparten con otros movimientos sociales la idea de “cambio social” a partir de una construcción antagónica y fuertemente crítica del funcionamiento de la sociedad capitalista.

En su momento de expansión, entre los años 1997 y 2001, las organizaciones de trabajadores desocupados se posicionaron en el escenario político como actor social con capacidad de presión y de cambio. Según Svampa y Pereyra (2003), la constitución del movimiento piquetero como actor social de peso fue posible a través de la convergencia de dos factores: por un lado, la adopción del corte de ruta como metodología generalizada de lucha; y por otro lado, la rápida institucionalización de una respuesta por parte del Estado, a través de los planes sociales (Svampa y Pereyra, 2003: 55). Durante los años 1997 y 2001 el movimiento piquetero se consolida a nivel nacional, nacen diferentes coordinadoras que realizan acciones conjuntas que fortalecen y dan visibilidad al movimiento ante el Estado y el resto de la sociedad. Durante el año 2001 se realizan las dos Asambleas Nacionales Piqueteras, máximo exponente de articulación y presencia del movimiento a nivel nacional. A partir de entonces, durante todo el año 2002 se desarrolla un proceso de desarticulación y fragmentación del movimiento, a raíz de diferencias internas entre las organizaciones y una política de cooptación, represión y aislamiento implementada desde el Estado Nacional, que se intensifica a partir del año 2003 y que tiene como correlato el repliegue de las organizaciones al territorio; es decir, comienzan a privilegiar las actividades a nivel barrial, por sobre la presencia en las calles, a través de movilizaciones o cortes de ruta.

---

<sup>21</sup> La “Marcha contra el Hambre” realizada en 1996 fue una de las primeras movilizaciones en la que participaron diferentes organizaciones de desocupados del Conurbano Bonaerense, la consigna de la marcha fue: “Trabajo, dignidad. Ni un paso atrás”.

## **5. Metodología<sup>22</sup>**

Este trabajo de investigación se basó en un estudio comparativo de tres organizaciones sociales diferentes en función de la tipología y dimensiones de análisis<sup>23</sup> presentadas en el capítulo anterior, que detallaremos a continuación.<sup>24</sup>

### **a) Historia de la organización**

En esta dimensión indagamos el contexto histórico, político y social en el que nace la organización, a qué demandas intenta dar respuesta en el momento de surgimiento, qué objetivos persigue y cómo estos objetivos van transformándose a lo largo del tiempo.

### **b) Proyecto e ideología**

En este eje indagamos acerca de los valores, principios e ideología que orientan las acciones de la organización, lo que Cardarelli, Kessler y Rosenfeld (1995) llamaron el *“marco valorativo que estructura la ideología de la organización”*. Intentamos explorar las motivaciones que impulsan el accionar de estas organizaciones y como estas motivaciones orientan determinado tipo de prácticas y relaciones sociales.

### **c) Composición social**

La composición social de la organización hace referencia a las características de la población que la integra: su condición socioeconómica, trayectorias laborales y experiencia de vida y composición de género.

---

<sup>22</sup> El trabajo de campo en el cual se sustenta esta tesis se desarrolló en el marco del proyecto: “Trabajo, Integración y Nuevas formas de Sociabilidad: un abordaje a partir de las relaciones micro- macro” en el Área de Sociología, Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento del cual formé parte como becaria de investigación entre los años 2004-2006.

<sup>23</sup> Si bien existen dimensiones que insertan a la organización en un contexto determinado y las revela en su interacción con otros actores; privilegiaremos en nuestro análisis las dimensiones que hacen a la vida interna de la organización, las relaciones intra-organizacional entre los “beneficiarios” y referentes.

<sup>24</sup> Estas dimensiones no son una construcción propia, fueron elaboradas por un equipo de investigadores y docentes (del cual formé parte) en el Instituto del Conurbano de la Universidad Nacional de General Sarmiento, en el marco de la materia: “Laboratorio intermenciones: redes sociales y condiciones de vida, las organizaciones sociales en acción” a fin de contar con una herramienta que nos permitiera caracterizar a las organizaciones sociales con las que trabajamos. En esta tesis, las dimensiones han sido enriquecidas a partir de la incorporación de material bibliográfico.

Asimismo, creemos necesario realizar una diferenciación entre: a) organizaciones integradas por los propios afectados por una misma problemática que se asocian con el objetivo de resolver una situación desfavorable que los perjudica directamente; y b) aquellos que se agrupan con el objetivo de realizar acciones dirigidas a otros, que se convertirán en los “beneficiarios” de sus políticas. En este punto es interesante observar las características que asume la relación de las organizaciones con quienes son sus “beneficiarios”; esta relación da cuenta de la definición de aquél al que está orientada la acción. Cardarelli, Kessler y Rosenfeld (1995) lo definieron como relación de *alteridad*: en toda institución existe otro hacia quien está orientada la acción; ese otro en algunos casos aparece delineado como el “necesitado” o explícitamente como el “ciudadano”, según el tipo de organización que se trate. Señalan los autores que “... ese otro es siempre definido como un sujeto en estado de privación de diverso cuño, peligro, amenaza o discapacidad, lo que constituye la base de legitimación de la acción de la institución; y es a partir de tal definición que comienza a ser construida la población objetivo y el tipo de relación que la vincula a él...” (Cardarelli, Kessler y Rosenfeld 1995: 165).

#### **d) Estructura interna**

Esta dimensión intenta echar luz sobre las características de las relaciones sociales que se establecen entre los diferentes miembros de las organizaciones abordadas, relaciones que se cristalizan en *la estructura de participación interna y la división de tareas*.

Asimismo, la relación de *alteridad* es fundamental para comprender las relaciones sociales que predominan en cada organización, como afirma García (2006) “el tipo de destinatario se liga con el tipo de lazo que se establece entre éste y la organización. Así encontramos lazos solidarios pero de distinto tipo. De corte horizontal, cuando la acción se desarrolla entre iguales (...) y cuando el distanciamiento entre los miembros de la organización y los destinatarios de la acción es muy pronunciado, se producen acciones

solidarias pero de corte vertical, así las relaciones resultantes son desiguales y de pronunciada jerarquía” (García, 2006: 17).

Las relaciones sociales hacia el interior de la organización se cristalizarán en diferentes grados de *estratificación* expresada en relaciones de liderazgos, de subordinación y jerarquía hacia el interior del grupo.

#### **e) Modos de gestión y gobierno**

En esta dimensión haremos referencia a las características que asume el proceso de “toma de decisiones” de la organización. Ello incluye, la participación de los diferentes miembros en dicho proceso, el acceso a los espacios de decisión y discusión, y las características con que se desarrollan esos espacios.

#### **f) Actividades en el espacio de la organización**

En esta dimensión indagamos acerca del tipo de actividades que se desarrollan en cada organización, la división de tareas hacia el interior del grupo y la participación de los diferentes miembros. Las características que asume el espacio de trabajo, que en ocasiones coincide con el espacio de contraprestación del programa social, y otras veces lo excede. Prestaremos atención a las formas de gestión y resignificación del espacio de contraprestación en función de las “reglas” de funcionamiento que cada organización establece.

#### **g) Articulación con otras organizaciones, participación en redes**

Esta dimensión dará cuenta de la interacción entre organizaciones sociales y su participación en organizaciones de segundo grado como las redes barriales o extra-locales.

#### **h) Relación con el Estado y la política**

En esta dimensión indagamos en la relación entre las organizaciones y el Estado en sus diferentes niveles. Lo que nos interesa aquí es problematizar la relación de la

organización con el Estado y la política. Explorar en qué medida cada organización reflexiona sobre su propio accionar como una práctica política que interviene en la esfera pública. Creemos que no existen relaciones unidireccionales entre el Estado y las organizaciones sociales y que estas relaciones pueden ser de distinto tipo, desde colaboración y cooptación, hasta aislamiento y represión.

### **i) Recursos de la organización**

Esta dimensión se refiere a las formas de financiamiento, infraestructura y equipamiento con las que cuentan las organizaciones. Un programa social gestionado por una organización lo entenderemos como recurso, porque aunque esa gestión (como en el caso del programa JyJHD) no consista en la transferencia directa de ingresos monetarios a la organización, la posibilidad de implementar la contraprestación le provee a ésta recursos humanos.

\*\*\*\*

El trabajo de campo de la investigación se desarrolló durante el año 2004, contexto de implementación y consolidación del programa JyJHD en los diferentes barrios. Entre los meses de marzo y julio del 2005 se realizaron algunas visitas a las organizaciones en las que se completó el trabajo de campo a través de nuevas entrevistas y la participación en algunas actividades desarrolladas por las organizaciones.<sup>25</sup>

La referencia al bienio 2004-2005 tiene peso por dos razones: por razones “propiamente históricas”, ya que constituye el contexto en el marco del cual debe ser leído todo proceso socio-político; pero también por razones metodológicas, referidas a esta investigación en particular. Con esto aludimos al hecho de que *el alcance de esta investigación es el de presentar una reconstrucción del momento inicial (establecimiento-consolidación, como fue denominado en anteriores capítulos) del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados; su potencialidad, entonces, radica en someter a interpretación la complejidad y muchas*

---

<sup>25</sup> Participamos en un encuentro de mujeres organizado por la organización comunitaria, un encuentro cultural también organizado por la misma organización y en movilizaciones donde participaba la OTD.

*intersecciones de los procesos (en plural) por los cuales “beneficiarios/as” de un mismo plan social, en el momento del acceso al mismo, definen de modos diferentes el trabajo (y creemos que en ese acto de definir, construyen el trabajo y se relacionan con él, también de modos distintos). Pero ese es también el límite de la investigación, que no habla del Plan J y J en general, ni en presente, sino que pretende contribuir a la reconstrucción comprensiva de ese proceso, si es que fuera posible entrar en diálogo con investigaciones posteriores.*

El hecho de definir el problema en términos de “procesos” (“procesos de atribución de sentidos” y de “organización de prácticas de trabajo”), así como de emprender una tarea de reconstrucción de los mismos, y de trabajar con representaciones y relaciones, son el fundamento del enfoque cualitativo por el que nos inclinamos. Ese enfoque incluyó una labor de interpretación y re-interpretación del material de campo en el momento del análisis y de la exposición actual.

Como fuentes de información primaria se realizaron entrevistas en profundidad a los referentes de las organizaciones abordadas y a los “beneficiarios” del programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados que se encontraban realizando la contraprestación en el marco de cada organización; también, aunque en menor medida, a voluntarios de esas organizaciones. Por otra parte, se realizaron observaciones participantes y no participantes en los espacios de contraprestación y en algunas actividades “especiales” convocadas por las organizaciones. La cantidad de entrevistas por organización varió en función del número de miembros y referentes. En el caso de la organización filantrópica se entrevistó a la referente, a dos voluntarios y a la totalidad de las “beneficiarias” del programa que realizaban algún tipo de contraprestación, debido a que el número de las mismas era pequeño. En el caso de la organización comunitaria, entrevistamos a cuatro referentes, a una voluntaria y a seis “beneficiarios”. Por último, en la organización de trabajadores desocupados entrevistamos a dos referentes y a siete “beneficiarios”, sumando entre las tres organizaciones un total de veintinueve entrevistas. Es preciso aclarar que este trabajo se vio enriquecido por entrevistas realizadas en una investigación

anterior sobre organizaciones de trabajadores desocupados en el marco de mi tesis de licenciatura en Política Social, durante los años 2002-2003, así como por otras entrevistas realizadas por diferentes miembros del área de sociología de la UNGS en el marco del proyecto antes señalado.<sup>26</sup>

Las entrevistas se desarrollaron a partir de guías de preguntas diferenciadas para “beneficiarios” y referentes. Las guías se conformaron, en general, con preguntas abiertas, y las entrevistas tomaron la forma de semi-estructuradas. El espacio físico donde se realizaron las entrevistas fueron las sedes de las organizaciones sociales, lo que nos permitió un mayor acercamiento a las actividades que los “beneficiarios” realizan en dicho espacio a partir de la observación.

---

<sup>26</sup> En el anexo se adjunta cuadro de entrevistas realizadas, con la puntualización de algunos datos básicos de los entrevistados.

## **6. La inscripción territorial de las organizaciones. Los barrios La Serena y Don Emilio<sup>27</sup>**

Como especificamos en el apartado anterior, el trabajo de campo de esta investigación se desarrolló en los barrios seleccionados en el proyecto de investigación: “Trabajo, Integración y Nuevas formas de Sociabilidad: un abordaje a partir de las relaciones micro-macro”. El proceso de selección de los barrios estuvo marcado principalmente por dos cuestiones: por un lado, se seleccionaron barrios que se encuentran en la zona de referencia de la Universidad Nacional de General Sarmiento, ubicada en la localidad de Los Polvorines, partido de Malvinas Argentinas, en el Conurbano Bonaerense; por otro lado, se seleccionaron los barrios en función de su matriz social, en la que el componente organizacional - es decir, el entramado de organizaciones e instituciones existentes- es importante. Si bien en este proyecto más amplio fueron muchas las variables a tener en cuenta para la selección de los barrios, en el caso de esta investigación, el tipo de organizaciones sociales existentes en cada barrio fue determinante en la selección.<sup>28</sup>. Estos barrios son: La Serena, en el partido de Tigre, zona norte del Gran Buenos Aires, y el barrio Don Emilio, localidad de Cuartel V, partido de Moreno, en la zona centro - este de la provincia de Buenos Aires.

Con el objetivo de describir el contexto en el cual desarrollan su actividad las organizaciones sociales tomadas como objeto de estudio, presentaremos brevemente las características de los dos barrios.

---

<sup>27</sup> Este capítulo utiliza como base dos documentos realizados en el marco del proyecto: “Trabajo, Integración y nuevas formas de sociabilidad: un abordaje micro- macro”. Uno de ellos fue elaborado por: Damián Corral y Mariana Barattini, denominado: “La Serena. Heterogeneidad social/condiciones de integración relativa en un modelo de modernización excluyente/fuerte fragmentación social y escasos lazos entre las organizaciones”; y el otro, por Marina Luz García, Lucía Canel y Carla Del Cueto, denominado: “Informe sobre los barrios”.

<sup>28</sup> Para mi tesis la selección de los barrios no se realizó en función de las características del barrio, sino del tipo de organizaciones que en los mismos predominan. En este sentido, se recortó el estudio a solo dos de los barrios tomados por el proyecto más amplio, descartando aquellos barrios donde las organizaciones sociales predominantes no se correspondían con los objetivos de mi trabajo. En este sentido, el barrio Coronel Ríos, donde el tejido organizacional es casi inexistente y predominan organizaciones de tipo “tradicional”, como por ejemplo las sociedades de fomento, no fue incluido en mi trabajo.

## 6.1 El barrio La Serena

El barrio La Serena se encuentra ubicado en el partido de Tigre, zona norte del Gran Buenos Aires.

La Serena empezó a conformarse como barrio a fines de los años sesenta. En esos años se lotearon los terrenos y vendieron en cuotas a los nuevos vecinos, atraídos por los bajos costos de las parcelas y por la instalación de fábricas pequeñas y medianas, cercanas al lugar. El barrio fue expandiéndose paulatinamente al ritmo del próspero crecimiento industrial, elevándose su densidad poblacional con el arribo de migrantes internos y también inmigrantes de países limítrofes, atraídos tanto por la accesibilidad de la tierra como por el desarrollo de la industria de la construcción.

Así, La Serena se fue poblando de trabajadores de la construcción, del sector servicios y por operarios industriales de baja calificación, en su mayoría metalúrgicos, que compraron su terreno y comenzaron a construir la vivienda propia.

Años más tarde, en la zona linder a la Panamericana, el partido de Tigre alcanza su apogeo industrial, con la radicación y desarrollo de las empresas automotrices Ford y Volkswagen, la instalación de una serie de autopartistas proveedoras, así como la integración funcional de la industria metalúrgica a los requerimientos de ese sector<sup>29</sup>. El barrio La Serena abasteció a estas empresas de trabajadores, quienes eran contratados por la cercanía de su residencia. Este escenario cambió hacia mediados de la década del '90 como consecuencia del cierre de importantes y tradicionales fábricas, afectadas por las condiciones de competencia y un tipo de cambio perjudicial para la exportación. En el marco de un proceso de desindustrialización tardío, en comparación con el resto del país, cobraron mayor presencia las empresas ligadas a la logística<sup>30</sup> (galpones, depósitos, empaquetadoras, distribuidoras, etc.) que pasaron a operar con una reducida plantilla de

---

<sup>29</sup> Paulatinamente fueron cobrando vigor las empresas alimenticias (Terrabusi, Nestlé y Fargo), industrias ligadas a la producción de químicos y productos en base de caucho, y la industria frigorífica, entre los rubros fabriles con mayor incidencia por esos años en Tigre.

<sup>30</sup> Debe señalarse que en Tigre se concentra una de las producciones lácteas más importantes del Conurbano como también una considerable cantidad de plantas embotelladoras. Fábricas de espirales, repelentes y ceras también funcionan en el partido.

trabajadores, en tanto las empresas automotrices se adaptaban al requerimiento técnico y profesional impuesto por la nueva lógica de mercado. En consecuencia, a mediados de la década del '90 se produjo un punto de inflexión en el crecimiento de la desocupación, con su consecuente desmembramiento de los sindicatos metalúrgicos y metalmeccánicos. En el momento de realización del trabajo de campo eran escasos los habitantes de La Serena que continuaban vinculados al mundo industrial, en general lo hacían en puestos de baja calificación. No obstante, ciertos rasgos morfológicos de aquel empleo habitaban en las prácticas de las organizaciones de Trabajadores Desocupados. En el momento en el que realizamos las entrevistas coexistían en el barrio: hombres y mujeres de entre 45 y 65 años, que habían estado vinculados a las fábricas en las décadas anteriores con los jóvenes, descendientes de esa generación, quienes nunca han incursionado en el mundo fabril. Aunque no puedan hacerse generalizaciones, algunos entrevistados mencionaron que muchos vecinos subsistían con el programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados. La población económicamente activa estaba integrada mayoritariamente por trabajadores del sector informal, sobre todo albañiles y changarines, y en el caso de las mujeres, estaban abocadas al servicio doméstico.<sup>31</sup>

En cuanto al tejido organizacional, en La Serena parece no haber una tradición de organización política, social y cultural a nivel territorial. El barrio no cuenta con una densidad institucional y organizacional de consideración que exprese una trama asociativa de vasto alcance. Las organizaciones de tipo comunitarias no abundan, existe una fuerte fragmentación social y una escasa articulación entre las pocas organizaciones presentes en el barrio. Observamos que el tipo de lazo social que predomina entre estas organizaciones no es ni de conflicto, ni de cooperación, sino más bien de indiferencia.

## **6.2 El barrio Don Emilio**

---

<sup>31</sup> Una especificidad del partido de Tigre es que en la década del '90 se han incrementado el número de urbanizaciones privadas: countries, barrios cerrados, y mega emprendimientos, como por ejemplo el mega-emprendimiento Nord Delta. En estas urbanizaciones trabajan en la actualidad algunos de los habitantes del partido de Tigre, conformándose un "nuevo proletariado de servicios". Para mayor especificaciones sobre este tema ver: García (2006) "Las relaciones interclases: el trabajo y la asistencia en las urbanizaciones privadas". Tesis de maestría. Mimeo

El Barrio Don Emilio se encuentra ubicado en el partido de Moreno, en la localidad periférica de Cuartel V, compuesta por extensas áreas rurales y semi-rurales. Esta localidad comenzó a poblarse más regularmente en los últimos 30 años, en algunos casos como producto de la acción estatal – el barrio fue construido por el FONAVI-, en otros a partir de la relocalización forzada de población expulsada de las villas de emergencia de Capital Federal, o bien como producto de un proceso de loteos y urbanización espontánea o asistida por distintas ONG's. En Cuartel V se encuentra la población de menores recursos del distrito de Moreno. Algunos habitantes del barrio señalan que la distancia y el aislamiento con respecto al centro de Moreno, agravado en su momento por la inexistencia de un adecuado servicio público de transporte, contribuyó a reforzar los lazos y la identidad de esa región, que a su vez se caracteriza por tener un elevado número de organizaciones comunitarias<sup>32</sup>. Por otra parte, algunos investigadores enfatizan la importancia que tuvieron las comunidades eclesiales de base en el desarrollo de la región<sup>33</sup>.

El Barrio Don Emilio se extiende en forma paralela a la Ruta Provincial nº 24; geográficamente está ubicado cerca del límite con José C. Paz y el barrio aledaño más próximo es San Antonio, con el que comparte muchas de sus características principales. Ambos barrios son relativamente pequeños en términos de superficie y cantidad de población.

Don Emilio se conformó durante la última dictadura militar, a partir de la relocalización de gente que fue expulsada de distintas villas de emergencia de la Capital Federal<sup>34</sup>. La mayoría de la población es de procedencia paraguaya o del norte y el litoral argentino.

---

<sup>32</sup> A comienzos de los '80 se creó en la zona el Consejo de la Comunidad, a partir del cual en 1990 surgió una importante ONG de carácter comunitario, "El Colmenar". Esta organización es básicamente una mutual de transporte que permitió el poblamiento y la integración de muchos barrios, ya que comenzó a brindar servicio a barrios en los que la principal empresa de transporte, La Perlita, no llegaba por considerar el recorrido poco rentable. En los años siguientes, "El Colmenar" se convirtió en un semillero de militantes y en fuente de apoyo para el surgimiento de nuevas organizaciones.

<sup>33</sup> Floreal Forni (2002) señala que el fermento y la movilización que es posible constatar en la zona tiene que ver "con la historia y la existencia antigua de un denso tejido de actividades de la Iglesia católica, contestataria en los '70, cooperativa y constructiva en los '80".

<sup>34</sup> En particular venían de las villas de Colegiales, Barrancas de Belgrano, Villa Urquiza y del barrio de Flores.

Con el tiempo los habitantes de Don Emilio tuvieron contacto con una ONG de reconocida reputación en la zona, y a través de la propia organización de comisiones y sociedades de fomento consiguieron mejorar las condiciones del barrio. Sus pobladores se jactan de señalar que Don Emilio ha progresado más y está mejor que otros barrios que son mucho más antiguos. Esta particular historia contribuyó a crear una identidad fuerte y un desarrollo de las organizaciones comunitarias aún más intensa que los barrios vecinos.

En cuanto a las actividades económicas, en la zona no existen fábricas o emprendimientos productivos de importancia, a excepción de dos viveros muy grandes y una pollería. Entre las ocupaciones más frecuentes de los habitantes, al momento de realizar las entrevistas, podemos mencionar las changas de jardinería o de servicio doméstico en los countries y barrios privados de la zona. Las trayectorias ocupacionales se distinguen por intercalar trabajos informales y precarios con desocupación, a diferencia del barrio La Serena, al margen del empleo industrial. Predominaban algunos emprendimientos individuales o familiares como la compra y venta de mercadería en pequeños comercios, kioscos, almacenes y la producción y venta de pan, o pizzas, así como la cría de animales para el autoconsumo.

En ese contexto, una fuente importante de ingresos para los hogares del barrio eran los subsidios provenientes de diferentes programas sociales, principalmente del Jefas y Jefes de Hogar Desocupados.

En las organizaciones sociales presentes en el barrio gran parte de sus integrantes reciben diferentes programas, de manera que el trabajo comunitario se sostiene, en gran medida, con receptores de los programas sociales.

En cuanto al tejido organizacional (de Don Emilio en particular, pero de Cuartel V en general) podríamos afirmar la existencia de un tejido densamente poblado por organizaciones sociales de tipo comunitario, con importante interacción entre las mismas, y con una fuerte apuesta al trabajo en red. Algunas de esas organizaciones son más recientes, mientras que otras tienen varios años de funcionamiento. Entre las más

antiguas se encuentran las que surgieron a partir de la crisis hiperinflacionaria de 1989, mientras que las otras comenzaron a desarrollar actividades a partir de la crisis de 2001. Una primera aproximación nos permite afirmar que los barrios de Cuartel V, y específicamente Don Emilio, tiene una impronta comunitaria fuerte.

## **7. Caracterización de las organizaciones sociales, tres estudios de caso**

### **7.1 Una organización filantrópica de origen religioso: El centro comunitario Raíces<sup>35</sup>**

#### **a. Breve historia de la organización**

El centro comunitario Raíces se encuentra territorialmente ubicado en el barrio La Serena, en el Partido de Tigre. Sus orígenes se remontan al año 1995, cuando comienza a funcionar desarrollando actividades destinadas a la asistencia escolar. Desde su fundación el objetivo del centro es brindar apoyo escolar a los niños que presentan problemas de aprendizaje en las escuelas del barrio. Para cumplir con este objetivo, las educadoras trabajan en conjunto con los gabinetes psicopedagógicos de estas escuelas. En el momento de realización del trabajo de campo, Raíces continuaba realizando el apoyo escolar a niños de 6 años hasta adolescentes, pero había incorporado nuevas actividades.

Al igual que muchas organizaciones sociales, a partir de la crisis económica y social de fines de 2001, Raíces tuvo que adaptarse al contexto y a las demandas de los vecinos del barrio, especialmente a las necesidades de los niños que acudían al apoyo escolar. En este sentido, comenzó a implementarse un comedor que brinda desayuno, almuerzo y merienda destinado a los niños que asisten al centro e indirectamente a sus familias.

Para comprender las características de funcionamiento de Raíces es importante tener en cuenta su estrecha vinculación con la parroquia del barrio, con la que comparte el predio en el que funciona la sede del centro. Si bien el centro comunitario no pertenece a la parroquia, todos sus integrantes mantienen un vínculo muy estrecho con la misma. Para el caso de la coordinadora y los voluntarios ese vínculo se traduce en una militancia social y cristiana; y para el caso de los beneficiarios, en la participación asidua en las reuniones religiosas y en otras actividades. Estos últimos, en su gran mayoría, comenzaron a participar en Raíces a raíz de su contacto con la parroquia.

---

<sup>35</sup> El nombre de las organizaciones sociales ha sido modificado para evitar una exposición pública que pudiera perjudicarlas a través de un análisis detallado de las características que presentan.

## **b. Proyecto e ideología: sentidos que guían las acciones de la organización**

Definiremos a Raíces como una organización de tipo *filantrópica* que interviene en la problemática social desde una perspectiva humanitaria que apela al sentimiento de solidaridad reduciéndolo a un sentimiento estrictamente moral, obstaculizando la percepción de la dimensión política (Da Silva Telles, 2004: 139) En este caso, ligado también a las acciones asistenciales desarrolladas históricamente por la Iglesia Católica, que cumple una función importante en materia de asistencia directa en una sociedad en la que el catolicismo desarrolla papeles tanto religiosos como sociales y políticos (De Piero, 2004: 218). Las motivaciones que impulsan el accionar de estas organizaciones son expresadas en términos de compromiso social y solidaridad. Así lo enuncia la referente de la organización:

*“... nosotros lo que tratamos es de ayudar, y de compartir herramientas que cada uno fue adquiriendo, la capacidad que cada uno tiene, compartirlo con el otro (...) brindar un servicio, lo que queremos es brindar un servicio...” (Referente)*

Los sentimientos que guían a estas acciones son expresados en términos personales como una vocación, así como por “amor al prójimo” y una necesidad personal de “ayudar”.

*“...es básicamente porque quieres ayudar, por amor al prójimo, lo definiría así, es natural, te nace, te nace. Y cuando vos ves que podés, que tenés, que podés ayudar al otro, entonces es como que te nace ayudarlo, querer ayudarlo” (Referente)*

La intervención de las organizaciones filantrópicas en “lo social” generó las condiciones para impulsar un sistema fragmentado y discontinuo de servicios destinados a grupos restringidos de la población, a partir de criterios muy selectivos, establecidos de manera arbitraria y aleatoria ( Da Silva Telles, 2004: 130). La manera discrecional en la que se

desarrolla la ayuda social desde este tipo de organizaciones genera las condiciones para reavivar la discusión sobre los pobres “merecedores” y “no merecedores” de asistencia.

**c. Composición social: características socioeconómicas, experiencias laborales, sexo, edad de la población que integra la organización**

En la composición social de Raíces podemos distinguir claramente a dos grupos que se diferencian básicamente por sus condiciones socioeconómicas. Por un lado, la coordinadora de la organización y los voluntarios/as, y por otro los beneficiarios. El primer grupo está integrado principalmente por mujeres de entre 30 y 50 años, en la mayoría de los casos profesionales que se desempeñan en este campo en actividades que históricamente fueron desarrolladas por las mujeres, como es el caso de las maestras y asistentes sociales. Lo importante es señalar que estas mujeres no necesitan de las actividades de Raíces para la reproducción material de sus vidas, pues sus condiciones socioeconómicas se encuentran aseguradas por fuera de la organización. Además de compartir condiciones de vida similares, estas mujeres tienen en común una afinidad cultural, de clase y por sobre todo religiosa que estrechan los vínculos entre ellas. Tanto las acciones de la referente como las de las voluntarias están “motorizadas” por una militancia ligada estrechamente a la Iglesia Católica, que se relaciona en la cotidianeidad con una “militancia social” desarrollada en el marco de la organización.

El otro grupo, fácilmente distinguible dentro de la organización, está integrado principalmente por sus “beneficiarios”: los niños que asisten a apoyo escolar y al comedor y las receptoras del programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados. La diferencia principal con el grupo descrito anteriormente es que estos miembros sí necesitan de Raíces para la reproducción cotidiana de sus vidas, principalmente quienes acuden al comedor y realizan la contraprestación del plan en el espacio de la organización. Estas últimas son mujeres de entre 35 y 60 años, que viven en el barrio La Serena y que comparten con esta población condiciones de vida precaria y vulnerable. Integran lo que denominamos Economía Popular, forman parte de familias numerosas, en muchos casos

son jefas de hogar o comparten esta “jefatura” con maridos desocupados. Sus trayectorias laborales se caracterizan por la precariedad y la intermitencia, desarrolladas, principalmente, en el empleo doméstico. Incluso algunas no cuentan con experiencia laboral previa a la inserción en Raíces, su experiencia laboral se desarrolló en el trabajo doméstico hacia el interior del propio hogar.

A partir de la relación entre la parroquia y el centro es que las beneficiarias del plan se acercaron a participar en Raíces, en primera instancia, como voluntarias respondiendo a un pedido del párroco de la Iglesia. Posteriormente se inscribieron en el plan y continuaron realizando la misma tarea que hacían cuando eran voluntarias, pero con mayores exigencias: carga horaria, periodicidad, responsabilidades y tareas pautadas.

A raíz de las características antes presentadas, entre los dos grupos de personas que integran la organización podemos distinguir claramente entre quienes “brindan” (coordinan y organizan) y quienes “reciben” (realizan y ejecutan) los beneficios derivados de las actividades implementadas.

#### **d. Estructura interna/ relaciones hacia el interior de la organización**

Las organizaciones filantrópicas son, generalmente, altamente institucionalizadas y cuentan con una estructura de participación interna organizada sobre la base de relaciones jerárquicas. Como señalamos en el ítem anterior, hacia el interior de la organización filantrópica podemos distinguir entre quienes brindan y quienes reciben “ayuda”. Esta diferenciación delimita las jerarquías y las actividades que realizan los diferentes miembros, así como las relaciones entre los mismos.

En primer lugar, podemos distinguir a quienes se encuentran en la posición de “ayudar”:  
**la coordinadora** (a quien señalamos como referente) y **los “voluntarios/as”**.

La referente de la organización es maestra, con un vínculo importante con la parroquia del barrio. Comenzó su trabajo como voluntaria (sin recibir una remuneración), y en la actualidad, de igual modo que los miembros “voluntarios”, recibe un incentivo (dinero) por las actividades que realiza. Este incentivo fue promovido, según la referente, por el

sacerdote de la parroquia, que decidió “gratificar” a las personas que dedicaban mucho tiempo a la actividad de apoyo escolar. El rol de la referente es la coordinación general de la organización: la gestión de proyectos, el apoyo escolar, el comedor, la contraprestación del plan Jefes y Jefas; en definitiva, todas las actividades se encuentran bajo su supervisión.

Por otro lado, podemos distinguir a los “voluntarios” que realizan el apoyo escolar y talleres. Varían entre cinco y siete durante el año, generalmente son mujeres profesionales que poseen estrechos vínculos con la parroquia.

Según la referente, uno de los motivos por los que se decidió remunerar el trabajo de los voluntarios fue por la alta rotación y el incumplimiento. Afirma que era difícil mantener un compromiso con un voluntariado que dejaba en segundo plano a las actividades del centro ante cualquier eventualidad. A partir de la remuneración, se establecen pautas claras de compromiso (horarios, actividades, responsabilidades) de los “voluntarios”, aproximándose así a lo que dicha organización entiende por trabajo.

En tercer lugar, podemos diferenciar hacia el interior de la organización a quienes “reciben la ayuda”: **los beneficiarios**. Estos son los niños del barrio que asisten al apoyo escolar y al comedor, e indirectamente sus familias. Además se encuentran las receptoras del programa JyJHD que realizan la contraprestación en el centro y en quienes nos centraremos en esta investigación. En la estructura jerárquica de relaciones que se establece en la organización, los beneficiarios se encuentran en la base, no tienen poder de decisión y su rol está subordinado a las decisiones de la referente. Esto se traduce, como veremos más adelante, en el tipo de trabajo que deben realizar.

A pesar de que las actividades que desarrollan las beneficiarias del plan Jefes y Jefas son centrales para el funcionamiento de la organización, la referente minimiza la importancia de la participación de las mismas. Aduce que éstas solo se dedican a las tareas de cocina y limpieza. Y según su perspectiva, existe un vínculo muy débil que las une a Raíces, a pesar de que algunas de estas mujeres hace más de diez años que

participa en la organización. Las beneficiarias del plan Jefes y Jefas se encuentran en una zona gris entre convertirse en integrantes de la organización o ser sólo beneficiarias de ésta, al punto que la referente duda en cómo referirse a ellas.

*“Hay mamás que reciben [ el plan Jefes y Jefas ] y que vienen y nos ayudan. Hay una mamá que ahora está acá (...) que realiza las actividades en la cocina y limpieza (...) sí, tenemos tres o cuatro personas del plan Jefas y jefes, pero están para el tema de la cocina, de lo que es limpieza y cocina.” (Referente)*

La diferenciación de los miembros que conforman la organización entre “beneficiarios/as” y “voluntarios/as” obedece a una construcción de un “nosotros” y un “ellos”, una relación de alteridad, en los términos de Cardarelli, Kessler y Rosenfeld (1995).

Como afirma Laura Zapata<sup>36</sup> en su estudio sobre el voluntariado católico en Cáritas, los términos: “voluntario” y “beneficiario” son categorías relacionales que se enfrentan alrededor de determinados capitales, cuya adjudicación supone *formas de jerarquía social*. Por un lado, las voluntarias son grupos de mujeres que enfatizan su igualdad y cohesión cultural y religiosa según el precepto de que ayudan a sus semejantes por caridad. Por otro lado, las “beneficiarias” son las voluntarias “asistidas” y “necesitadas” que a la vez colaboran en Cáritas (Zapata, 2005). Para el caso de Raíces, la diferenciación entre los grupos orienta las actividades que cada miembro debe realizar en la organización: a las beneficiarias del plan JyJHD les son asignadas las tareas ligadas directamente a actividades domésticas consideradas “típicamente femeninas”, de esta manera la organización facilita la extensión al espacio comunitario el rol reproductivo<sup>37</sup> que desarrolla la mujer en el espacio doméstico.

---

<sup>36</sup> En: “La mano que acaricia la pobreza: etnografía del voluntariado católico”. Buenos Aires. Antropofagia, 2005.

<sup>37</sup> Actividades que las mujeres llevan adelante en el hogar como: la crianza de los niños, la limpieza, la alimentación de la familia, el cuidado de los ancianos, el apoyo afectivo, la administración doméstica, etc.

#### **e. Modos de Gestión y Gobierno**

En la organización filantrópica las decisiones son tomadas por la referente. Existen pocas instancias de discusión entre los miembros que integran la organización. Estos espacios se ven reducidos a dos encuentros anuales en los que se realizan evaluaciones y se fija la agenda de actividades. Luego se realizan reuniones más reducidas, por áreas temáticas, que no incluyen a todos los miembros. El poder de tomar decisiones, la planificación y la asignación de actividades se concentra en la figura de la referente y en el grupo de voluntarias más activo. Los motivos principales a los que acude la referente para explicar los reducidos espacios de reunión y discusión, son la escasez de tiempo y la urgencia de resolver las cuestiones cotidianas.

#### **f. Prácticas de trabajo desarrolladas en el espacio de contraprestación**

En Raíces las mujeres receptoras del programa son las encargadas de preparar el almuerzo y la merienda para los niños que asisten al apoyo escolar y de limpiar las salas en las que se desarrollan las actividades educativas. Cumplen con 4 horas de trabajo diario (las que reglamentariamente exige la contraprestación del plan). El horario de la contraprestación puede ser rotativo entre la mañana y la tarde. Las beneficiarias firman una planilla de asistencia que luego la coordinadora presenta para su control en la delegación municipal ubicada en el mismo barrio.

Los horarios de trabajo y las actividades son planificadas y coordinadas por la referente del centro en el marco de una rutina diaria.

Como dijimos anteriormente, las beneficiarias integraban la organización como “voluntarias”, pero desde que comenzaron a percibir el plan deben realizar las mismas tareas, con mayor dedicación y exigencia en relación a las horas de trabajo, los horarios y las actividades que deben cumplir como condición necesaria para cobrar el plan.

*“... yo soy católica y vengo a misa y en la misa pidieron personas para colaborar acá en Raíces. Van a hacer 10 años que estoy (...) ahí venía como voluntaria porque me sentía*

*bien haciendo algo por los demás, y después me anoté en el plan y ahora vengo todos los días...” (María, 55 años, ex empleada doméstica)*

A partir de percibir el plan, la tarea que desarrollaban de manera voluntaria no sólo se modifica por el incremento de las horas y la dedicación que deben brindarle, también cambia la percepción que las beneficiarias tienen de ésta. En este sentido, la actividad que realizaban como voluntarias comienza a ser percibida como un trabajo por las exigencias impuestas y la responsabilidad con la que es asumida.

#### **g. Articulaciones con otras organizaciones, participación en Redes**

Las relaciones más importantes que establece Raíces se originan en el vínculo que poseen con la Iglesia: diferentes parroquias y Cáritas diocesana de San Isidro, organizaciones con las que tiene afinidad ideológica y religiosa. Al mismo tiempo, éstas la proveen de recursos. Por intermedio de Cáritas se encuentra nucleada en la “Red de Apoyos Diocesanos” de la diócesis de San Isidro.

Por otro lado, se relaciona con fundaciones empresarias, vínculo que se mantiene esencialmente a través de donaciones.

A nivel territorial no posee relaciones con otras organizaciones del barrio, se caracteriza por una gestión “hacia adentro”, con pocos vínculos de cooperación con otros actores.

#### **h. Relación con el Estado y la política**

En una primera aproximación, podríamos definir a Raíces como una organización que se construye a distancia de “la política” y del Estado; las relaciones con este último son definidas en términos de ayuda y no de derechos.

*“ No he tenido una mala experiencia; lo que es acá lo municipal, la delegación tenemos una excelente relación, nos han ayudado un montón de veces, pero bueno, una relación más informal, ¿no?, si pueden nos ayudan, si no pueden no nos ayudan, pero no, no hemos gestionado nada...” (Referente)*

De la misma manera que la organización define el carácter de sus acciones como de “ayuda al prójimo” es como concibe a las políticas implementadas por el Estado. De esta

manera, la organización contribuye a la des-politización de los programas sociales a partir de una percepción no política de los mismos. En este sentido, la intervención en “lo social” se reduce a la buena voluntad de algunos actores (pudiendo ser estos estatales como privados) con capacidad de “ayudar” a otros que se encuentran en una situación de desventaja socioeconómica, sin problematizarla.

Desde esta perspectiva, como afirma Da Silva Telles “... la gestión de lo social se transforma en la prerrogativa de actores privados o comunitarios, elaborándose a contramarcha de los principios universalistas de igualdad y justicia social. Esto contribuye a la erosión de la noción de derechos y de ciudadanía (...) hay aquí un desplazamiento del campo en el cual la noción de espacio público es definida no como una noción política y políticamente construida, sino como un concepto comunitario que apela a la solidaridad, entendida no como la solidaridad de los derechos sociales sino como la solidaridad de la beneficencia privada.” (Da Silva Telles, 2004: 139/140).

Desligando sus acciones de una dimensión política y reduciéndolas a buenos sentimientos, esta organización logra desentenderse de la responsabilidad que le cabe como actor público y contribuye al proceso de des-ciudadanización<sup>38</sup> de los sectores populares.

#### **i. Recursos: formas de financiamiento, infraestructura, equipamiento**

Las fuentes de financiamiento con las que cuenta la organización provienen de: Cáritas Diocesana de San Isidro, parroquias, fundaciones empresarias y programas sociales. La primera de ellas gira a la organización un subsidio mensual que pertenece a un “fondo solidario” de la diócesis de San Isidro, a través del programa “Ayudarte”, recursos con los cuales Raíces remunera a los miembros “voluntarios” que realizan las actividades de apoyo escolar.

---

<sup>38</sup> El concepto de des- ciudadanía hace referencia al proceso según el cual en los últimos años los derechos de algunos sectores sociales se han visto reducidos y deteriorados. Este proceso ha sido denominado por algunos autores como ciudadanía restringida o ciudadanía de baja intensidad, (O'Donnell, 1997; Svampa, 2005)

Por otro lado, la organización recibe una suma fija de dinero de una parroquia ubicada en una localidad vecina y algunas donaciones de fundaciones empresarias y comercios vecinos.

No recibe ningún subsidio directo del Estado, aunque contraprestan en la organización beneficiarios del programa JyJHD.

Cuenta con una estructura edilicia importante, conformada por diferentes salas en las que se brindan las actividades de apoyo escolar, un espacio destinado al comedor con su equipamiento correspondiente, y una sala equipada con computadoras que se utilizan principalmente para actividades administrativas.

## **7.2. Una organización integrante de un Movimiento: La Organización de Trabajadores Desocupados de Tigre (OTD)**

### **a. Breve Historia de la Organización**

La OTD es una organización de trabajadores desocupados de inscripción territorial en diferentes localidades del partido de Tigre. Sus orígenes se remontan al año 2000, cuando un grupo de cinco trabajadores desocupados provenientes de una larga experiencia laboral en fábricas y de una militancia sindical importante<sup>39</sup>, comienzan a organizarse con el objetivo de gestionar una “tarifa social” frente a la empresa de energía eléctrica, Edenor.

Más tarde, a raíz de la problemática de la desocupación, se organizan con el propósito de reclamar el derecho al trabajo en coordinación con otras organizaciones de desocupados a nivel nacional.

En el año 2002 la OTD se integra al Movimiento Teresa Rodríguez, cuyos núcleos organizativos más sólidos se desarrollaban en Florencio Varela y Mar del Plata. Desde sus orígenes, y como integrante de este Movimiento, la OTD se conforma como una *organización política que lucha por el cambio social*. Su construcción se sostiene en dos pilares: por un lado, *la movilización* a través de los cortes de rutas y calles en reclamo de trabajo genuino y/o planes sociales. Y por otro lado, en el *trabajo territorial* que realiza en los barrios (comedores comunitarios, educación popular y proyectos productivos), en parte a través de la gestión de los programas sociales.

La OTD fue parte del MTR hasta el año 2003, cuando éste se fragmentó dando origen a diferentes organizaciones, entre éstas la OTD que nos ocupa. A partir de dicha división, la organización sufrió una disminución en el número de integrantes, así como una baja significativa en la cantidad de planes sociales que gestionaba. A partir de la fractura con

---

<sup>39</sup> La experiencia laboral de este grupo de desocupados se remite principalmente al trabajo en fábricas autopartista, frigoríficos y químicas de la zona de Tigre. Algunos referentes y miembros estables han sido militantes sindicales por el partido peronista en la década del 70/80, en los años posteriores se distancian del sindicalismo liderado por la CGT. Y en los noventa son despedidos de sus puestos de trabajo.

el MTR se desarrollaron cambios importantes en las formas de movilización de la organización. Estos cambios se manifestaron en una disminución en los niveles de movilización, vinculación con nuevos actores, entre ellos organizaciones sindicales, y una “retracción” de su accionar hacia el territorio local.

Por otro lado, se produce hacia el interior de la organización una reorganización del *trabajo* en función de las exigencias del programa JyJHD y de la incorporación de nuevos beneficiarios.

#### **b. Proyecto e ideología: sentidos que guían las acciones de la organización**

Para comprender el proyecto e ideología que guían las acciones de la OTD tenemos que situarnos en los orígenes de esta organización como integrante de un movimiento social a nivel nacional que surge en la década del '90, en un contexto de progresiva desocupación y empobrecimiento de los sectores populares.

Como señalamos en otro trabajo (Bottaro, 2003) la consigna principal del MTR es *“Trabajo, dignidad y cambio social”*, compartida con otras organizaciones de trabajadores desocupados. El MTR se presenta como una organización política que lucha por el cambio social a través de la movilización exigiendo, en un primer momento, trabajo genuino y más tarde, trabajo y planes sociales; y por otro lado, a partir de un fuerte componente de trabajo comunitario en los barrios a través de comedores, proyectos productivos y educación popular, entre otros.

En relación a las propuestas de cambio social de las organizaciones de trabajadores desocupados, las aguas se dividieron entre aquellas que plantearon la “toma del poder”, para lograr el objetivo de una sociedad diferente, y aquellas que se inclinaron por la idea de la construcción de un poder alternativo, de un contrapoder social. En este sentido, algunas organizaciones de trabajadores desocupados plantean como objetivo y proyecto a largo plazo la “transformación social”.

A partir del año 2003, debido al nuevo contexto sociopolítico, las organizaciones de trabajadores desocupados entraron en una etapa distinta de la conocida hasta entonces. Por un lado la cooptación, y por otro la discriminación y aislamiento estimulada por el gobierno de turno, facilitó la división del movimiento de desocupados entre organizaciones “oficialistas” y “opositoras”. Asimismo, profundizó la retracción de la movilización social y el repliegue al trabajo territorial, además de la disminución de apoyo de otros sectores sociales en un clima de “prosperidad económica”.

En este contexto, la OTD se separa del MTR y se producen los cambios antes descriptos, principalmente el repliegue al trabajo territorial y la disminución de la movilización. Comienza a parecerse más a un “movimiento social urbano”. Como afirma Svampa (2005) “Cierto es que las organizaciones piqueteras contienen una fuerte presencia de componentes pragmáticos, que por momentos parece vincularlas más a una dinámica acorde a un “movimiento social urbano”, de tipo reivindicativo, que aquella propia de un movimiento social antagónico, portador de nuevas orientaciones socioculturales o un contraproyecto social” (Svampa, 2005: 260). El concepto de “movimiento social urbano” es definido por Manuel Castells, como aquellos procesos de movilización social intencionales, organizados en un territorio determinado, orientados a fines relacionados con lo urbano. Estos movimientos se centran, generalmente, en tres conjuntos principales de objetivos: demandas urbanas sobre las condiciones de vida y el consumo colectivo, afirmación de la identidad cultural local y conquista de la autonomía política local y la participación ciudadana. (Castells, 1997: 84) Si bien, las transformaciones sufridas por la OTD, y otras organizaciones de trabajadores desocupados en los últimos cuatro años los acercan a las características de un “movimiento social urbano”, subyace en los principios e ideología de la organización el proyecto de transformación social.

**c. Composición social: características socioeconómicas, experiencias laborales, sexo, edad de la población que integra la organización**

La OTD esta integrada por hombres y mujeres desocupados/as. En cuanto a la composición de género, se diferencia del resto de las organizaciones abordadas en este estudio por la significativa presencia masculina.

Al igual que en las otras organizaciones, podemos observar hacia su interior la coexistencia de diferentes grupos. En el caso de la OTD, estos no están determinados por diferencias socioeconómicas entre los miembros (como es el caso de la organización filantrópica) sino por los niveles de participación e involucramiento de los mismos en las actividades de la organización, así como por sus trayectorias político-militantes.

A partir de esta diferenciación podemos distinguir a los *referentes*, reconocidos como tales por los demás miembros. Se les reconoce estar “al frente” de la organización, coordinando las actividades tanto en el plano de la movilización como en el territorio con el resto de las organizaciones con las que se vinculan. Por otro lado, existe un grupo de miembros activos conformado por quienes integran la organización desde sus inicios. Este grupo conforma un “staff” de miembros estables que posee un mayor grado de compromiso e involucramiento en las actividades que realiza la organización, así como en su construcción político- ideológica. Y por último, podemos distinguir a quienes participan de la organización y se integran a ella principalmente por la necesidad de resolver en este espacio la reproducción de sus vidas<sup>40</sup>. Estas personas, generalmente receptoras del plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, son quienes conforman la “base social” del movimiento, el grupo más numeroso dentro de la organización.

La experiencia laboral de los referentes y “staff” de miembros estables que integran la OTD se desarrolló, principalmente, en empleos dentro del mercado de trabajo formal en fábricas de la zona de Tigre. Han recorrido una *carrera laboral* en el interior de las empresas, en las que trabajaron durante más de 10 años, ascendiendo a cargos de

---

<sup>40</sup> No significa que tanto los *referentes* como los miembros del *Staff* estable no necesitan participar de la organización para la reproducción material de sus vidas, sin embargo, esta necesidad es acompañada por una motivación político-militante que los impulsa a participar en esta organización y no en otra. Todos los miembros de la organización comparten condiciones socioeconómicas similares: forman parte de los sectores populares que en los últimos años vieron deterioradas sus condiciones de vida, principalmente por “sufrir” situaciones de desocupación.

mayor jerarquía. Los referentes y el “staff” de la OTD cuentan con valores ligados a lo que denominamos “cultura de trabajo obrera”. La integración al mercado de trabajo a través de empleos en empresas metalúrgicas- y autopartistas da cuenta de una experiencia de trabajador “integrado” en un contexto en el que el trabajo garantizaba el acceso a la mayoría de los derechos sociales.

Por otra parte, los referentes de la organización han participado activamente en actividades sindicales. Esta experiencia da cuenta de una “tradición militante” de los referentes de la organización, que al quedar excluidos del mundo del trabajo urbano, emprenden una *militancia socio territorial* que acompaña el proceso de desarticulación del mercado de trabajo y la configuración de las nuevas políticas sociales en los ´90. Como afirma Svampa, “La acción de las organizaciones piqueteras tuvo como punto de partida la resignificación política de la militancia socio-territorial pre-existente.” (Svampa, 2005: 237). Este tipo de *militancia* se construye a distancia del militante social despolitizado, estimulado por la implementación de las políticas sociales de la década de 1990 (como por ejemplo las “manzaneras” en la provincia de Buenos Aires), y a distancia del militante político, denominado comúnmente “puntero” que desarrolla su accionar bajo los preceptos del clientelismo. De esta manera, el accionar de las organizaciones piqueteras inaugura nuevas formas de participación política y social en el territorio que se construyen en tensión con las viejas prácticas.

Por su parte, la experiencia laboral de la “base social” de la organización es similar a la del resto de las organizaciones abordadas en este trabajo. Las trayectorias se caracterizan por la precariedad e inestabilidad. Para el caso de las mujeres predominan las experiencias laborales desarrolladas en el empleo doméstico, generalmente en un marco contractual informal, y en el caso de los hombres se desempeñaron principalmente en el “trabajo por cuenta propia”, aunque a lo largo de su carrera laboral alternaron este trabajo con empleos en el mercado formal a través de contratos temporarios.

#### **d. Estructura interna/ relaciones hacia el interior de la organización**

La estructura interna de la OTD es construida sobre una tensión permanente entre relaciones de horizontalidad y liderazgo.

El referente de la OTD es reconocido por los demás miembros del grupo y en su figura se concentran gran parte de las actividades de coordinación y las decisiones relativas a la organización. El liderazgo del referente se define en función del reconocimiento que hace el resto de los integrantes de la organización de su trayectoria político-militante y de sus capacidades de gestión y articulación de las distintas problemáticas que atraviesan a la organización. No son las diferencias socioeconómicas, como en el caso de la organización filantrópica, las que distinguen a los diferentes miembros de la OTD, sino sus trayectorias política y laboral. Éstas marcan diferentes grados de compromiso y participación en el proyecto de la organización, así como posiciones de “liderazgo”.

#### **e. Modos de gestión y gobierno**

El espacio de discusión y toma de decisiones por excelencia es la Asamblea, abierta a todos los miembros de la organización. La OTD, como otras organizaciones de trabajadores desocupados, desarrollaron la práctica asamblearia para discutir las cuestiones más importantes que conciernen a la organización, así también como espacio de discusión política. Sin embargo, no todos los miembros de la organización participan en la asamblea, generalmente son los integrantes más activos y los referentes quienes tienen un rol protagónico, y sobre quienes recae el proceso de toma de decisiones.

El referente de la organización reconoce las limitaciones de la Asamblea y las adjudica a una cultura de poca participación que no facilita la construcción de nuevos espacios. En la gestión cotidiana de la organización, gran parte de las decisiones se concentran en el referente. Esta centralización atenta contra la democratización del proceso de toma de decisiones.

#### **f. Prácticas de trabajo desarrolladas en el espacio de contraprestación:**

Podemos diferenciar tres actividades principales que se desarrollan en el espacio de contraprestación en la OTD: comedor, emprendimientos productivos y participación / formación política.

Quienes participan en las actividades del comedor son los encargados de realizar diariamente el almuerzo y la merienda. Esta actividad implica comprar o pedir en los comercios del barrio la mercadería y luego preparar la comida. La mayoría de los integrantes de la organización participan en esta actividad.

Por otro lado, se desarrollan emprendimientos productivos que consisten en: una **panadería**, en donde producen para la venta y el autoconsumo en la organización y un emprendimiento de **carpintería** donde fabrican sillas, camas, bancos, mesas, etc., que se venden al público y a un bajo costo para los miembros de la organización.

Existen numerosos obstáculos para el desarrollo de estos proyectos. Entre ellos podemos mencionar la falta de equipamiento y herramientas para realizar el trabajo, el desconocimiento del oficio por parte de los miembros de la organización que hace necesario un periodo de aprendizaje, y por último, la dificultosa comercialización de los productos en el mercado.

Por otra parte, destacamos entre las actividades de la organización el espacio de **formación política**, destinadas a la capacitación, discusión e intercambio, que se suman a la movilización política. Ésta última se basa en la participación en diferentes acciones de protesta a nivel nacional (como por ejemplo piquetes, marchas, participación en encuentros, etc.) y la coordinación de acciones de lucha con los obreros de un frigorífico de la zona (piquetes frente a la empresa, acampes). A estas actividades hay que sumarle las reuniones de formación política y la incipiente participación en el espacio asambleario.

Si bien existe una rutina diaria que establece las actividades de la organización, el espacio de contraprestación y las actividades que allí se desarrollan se caracterizan por su flexibilidad. Los receptores del plan JyJHD cumplen con la cantidad de horas que

exige la contraprestación en diferentes actividades. El horario de la contraprestación es definido en el marco de cada actividad, no deben firmar planillas de asistencia y la cantidad de horas dedicadas a las actividades en la organización no son controladas sistemáticamente por los referentes. Es importante señalar que esta modalidad de contraprestación “flexible” no se traduce en falta de participación, porque generalmente los beneficiarios participan en más de una actividad en la organización, conjugando, por ejemplo, alguna actividad productiva con otras de formación y/o movilización.

#### **g. Articulaciones con otras organizaciones, participación en Redes**

Como dijimos anteriormente, hasta el año 2003 la OTD formaba parte del Movimiento Teresa Rodríguez, organización de trabajadores desocupados con una amplia expansión territorial en todo el país, aunque sus núcleos organizativos más fuertes se desarrollaron en la zona sur del Gran Buenos Aires y en Mar del Plata. A raíz de esta separación con el MTR, la OTD ve reducida la cantidad de miembros, así como la articulación con otros actores sociales, lo que da lugar a un repliegue de la organización hacia el territorio local. En la actualidad, el vínculo más fuerte que posee la OTD se establece con un gremio formado por trabajadores de un frigorífico del partido de Tigre, y con comercios vecinos que les donan alguna mercadería.

En cuanto a las relaciones entre organizaciones del mismo barrio, como señalamos en el capítulo donde describimos a La Serena, el barrio se caracteriza por la poca presencia de organizaciones de tipo comunitarias y la escasa relación entre las mismas, configurando un tejido organizacional poco denso y fragmentado. Esta fragmentación se reaviva por los diferentes proyectos e ideologías que guían las acciones de las organizaciones que despliegan su accionar en el territorio, como es el caso de la OTD y Raíces, que trabajan en el mismo barrio. Sin embargo, aducen no conocerse.

#### **h. Relación con el Estado y la política (contenidos, sentidos, relaciones, presencia)**

Para definir la relación de la OTD con el Estado y la política, tenemos que recordar, en primer lugar, que la organización se define como una “organización política que lucha por el cambio social” y que integra el Movimiento de Trabajadores Desocupados. Sus objetivos son: la reivindicación de los derechos sociales, principalmente el derecho al trabajo, y la transformación de las condiciones de reproducción social.

Desde sus orígenes los movimientos de trabajadores desocupados se relacionan con el Estado interpelando sus modos de intervención, vale decir, las políticas económicas y sociales implementadas bajo los preceptos del neoliberalismo.

Por otro lado, en relación a la política de inscripción territorial, como dijimos anteriormente, la acción de las organizaciones de trabajadores desocupados marca un quiebre con la trama de organizaciones de tipo asistencial cuyo desarrollo se profundiza durante los ´90 bajo las políticas sociales focalizadas. Este quiebre se produce a partir de la politización de la reproducción de los sectores populares en el espacio comunitario.

Esto no significa que a nivel territorial no existieran antes otras organizaciones que desarrollaran su acción en un marco de construcción política. Por el contrario, como afirma Svampa muchas de las organizaciones de trabajadores desocupados “ se inscribe(n) en un modelo de acción territorial que en algunos casos remite a una historia previa ligada a lucha por la propiedad de la tierra y a la organización de la vida del barrio alrededor de los servicios básicos (...) fue la politización de una experiencia de trabajo barrial lo que constituyó el núcleo de acción contestataria, el punto de partida de la organización...” (Svampa, 2005: 240)

Desde su origen la OTD han tenido relaciones de conflicto con el gobierno municipal que se manifestaron a través de episodios de represión y persecución a los referentes de la organización y desarticulación de los cortes de ruta y distintas actividades. En el transcurso de los años, esta relación que también se caracterizó por el conflicto y la

negociación<sup>41</sup>, fue mermando su intensidad a raíz de la poca participación de la OTD en espacios de manifestación pública que excedan el territorio local. El conflicto más importantes que protagonizó la OTD en el contexto próximo en el que realizamos el trabajo de campo, más precisamente en el 2004, fue la participación en diferentes manifestaciones por la reincorporación de obreros despedidos a “Tango Meat”, un frigorífico de la zona. En el marco de este enfrentamiento, el Estado se manifestó a través de la represión policial.

En el momento en el que realizamos las entrevistas la OTD mantenía con el Estado provincial y nacional una relación que se basaba principalmente de los programas sociales: Barrios Bonaerenses y Jefes y Jefas de Hogar Desocupados.

#### **i. Recursos: formas de financiamiento, infraestructura, equipamiento**

Los recursos con los que cuenta la OTD son escasos: provienen del aporte voluntario de los integrantes de la organización, de algunos recursos obtenidos en los emprendimientos productivos, algunas donaciones de mercadería que realizan los comercios del barrio, y principalmente del programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados. Aunque los recursos del programa no son una fuente de ingreso monetario para la organización, “...los planes sociales constituyen el recurso primero y fundamental de estas organizaciones para poder responder a las necesidades de sus miembros.” (Svampa, 2005: 245).

El espacio físico en el que se desarrollan las actividades de la organización coincide con el terreno de alguno de sus miembros, quienes cedieron el lugar a esos fines, debido a la falta de espacio. Estos cuentan con una infraestructura precaria e improvisada, igual que las instalaciones, los servicios y el equipamiento.

---

<sup>41</sup> Como ya afirmábamos en relación al MTR: “...el movimiento a pesar de tener una posición confrontativa, y una estrategia frente al Estado que consiste en “arrancarle cosas” a través de la lucha, también contempla la posibilidad de una instancia de negociación, posterior al reclamo (movilización, piquete, acampe, escrache, etc.)(...) Podríamos decir que la relación que prevalece entre el MTR y el Estado es una relación de *confrontación* que obtuvo en distintos momentos diferentes respuestas del Estado, desde la negociación hasta la represión...” ( Bottaro, 2003: 108)

### **7.3 Una organización de base comunitaria: El centro comunitario “Los Arroyos”**

#### **a. Breve historia de la organización**

El centro comunitario Los Arroyos inicia sus actividades a mediados de la década del '90, en el contexto de empobrecimiento de los sectores populares<sup>42</sup>. Su accionar se desarrolla en un territorio en el que diferentes organizaciones sociales promueven la auto-organización comunitaria. En sus orígenes, el centro funcionó como jardín maternal, en el que brindaban a los niños la copa de leche. En los primeros años de actividad se sostuvo con fondos propios autogestionados y con el apoyo de otras organizaciones sociales de la zona. Más tarde, se relacionaron con una red de comedores que cumple el rol de mediadora entre la organización y los recursos del Estado provincial.

En el momento de realización del trabajo de campo, el centro Los Arroyos funcionaba como guardería comunitaria a la que concurrían aproximadamente 100 niños de entre 2 y 5 años. Además, se desarrollaban allí otras actividades destinadas a adolescentes y adultos. Estas actividades estaban a cargo de educadoras “no formales” que brindan apoyo escolar y talleres de capacitación en diferentes temas.

La organización se encuentra ubicada geográficamente en la localidad de Cuartel V, partido de Moreno; como señalamos en el capítulo sobre los barrios, se trata de un territorio en el que se entrelazan historias de organización social, movilización política y comunitaria que configuran un tejido organizacional denso y articulado. Este tipo de organización nos reenvía a los procesos ligados al Movimiento de los Sacerdotes del Tercer Mundo y al peronismo de base, que se desarrollaron a partir de los años '70 en algunos barrios del Conurbano Bonaerense. Estas experiencias dieron lugar a las Comunidades Eclesiales de Base<sup>43</sup> y a los Consejos de la Comunidad<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> Ver Cap. 3

<sup>43</sup> Como señala Svampa (2005) “... la Militancia socio- territorial tuvo cierto desarrollo en los movilizadores años 60 y 70 -sobre todo asociado al trabajo de base realizado por los sacerdotes tercermundistas y militantes católicos de clase media- está adoptará nuevos rasgos a partir del 80 y más claramente, durante los '90...” (Svampa, 2005: 190)

## **b. Proyecto e ideología: sentidos que guían las acciones de la organización**

En Los Arroyos se conjugan dos acciones que son los pilares de la organización y que describen claramente cuál es el proyecto e ideología de la misma; acciones representadas por los conceptos de **comunidad y resistencia**. Conceptos que remiten a un imaginario social en el cual las relaciones comunitarias son percibidas como la posibilidad de integración social, y al mismo tiempo, como un espacio de resistencia de los “subordinados”. Así define una de las referentes de la organización qué entiende por comunitario:

*“... para mí, muchos lo definen a lo gratuito, para los pobres, desinteresadamente, pero yo creo que además de eso, porque creo que también es así, es también como algo que se resiste, una resistencia a lo que te presenta este sistema, yo lo defino así, como la posibilidad que los oprimidos tenemos para resistir a esta situación, y es lo comunitario, trabajar organizadamente, empezar a conocer tus derechos, informarte, pelear con alegría, luchar, no sé, como eso, estar en grupo, estar en grupo es una resistencia...”*

Se construye en el espacio de la organización lo que Manuel Castells define como Identidad de resistencia, “generada por aquellos actores que se encuentran en posiciones devaluadas o estigmatizadas por la lógica de la dominación, por lo que construyen trincheras de resistencia y supervivencia basándose en principios diferentes u opuestos a los que impregnan las instituciones de la sociedad” (Castells, 1997: 30)

Según esta perspectiva, la comunidad es un espacio de integración y encuentro de todos aquellos que tienen en común haber sido expulsados o marginados por el sistema; y que al mismo tiempo presenta la riqueza de la heterogeneidad.

*E: “ ¿Y si tendrías que definir la comunidad donde vivís, cómo es?”*

---

<sup>44</sup> Para una descripción más exhaustiva de los barrios de Cuartel V, ver: Forni, 2002

R: “...me parece que es como una confluencia de distintos pensamientos y de distintas culturas, sobre todo eso, como que hay distintas costumbres, eso es lo bueno también, acá encontrás bolivianos, paraguayos, gente de Entre Ríos, de Corrientes, de Santiago, de Chaco, de todos lados encontrás acá...” (Referente)

Desde la organización se realiza una valoración positiva de la comunidad y los lazos comunitarios, de las relaciones sociales que allí se establecen, motivo por el cual gran parte de las actividades de la organización se encuentran destinadas a fortalecer el trabajo territorial e incentivar la participación de los vecinos para generar de esta manera organización comunitaria. El objetivo es fortalecer lazos sociales, generar conciencia y conocimiento, participación, solidaridad, formación sobre derechos, y especialmente generar nuevos proyectos destinados a mejorar las condiciones de vida de la población del barrio.

Sobre la base de valores que rescatan “lo comunitario” por sobre “lo individual”, “lo colectivo” por sobre “lo particular”, las relaciones cara a cara, el compromiso, el trabajo en grupo y la acción colectiva por sobre los valores individualistas promulgados por el modelo neoliberal, se construye esta organización que hemos denominado “comunitaria”.

**c. Composición social: características socioeconómicas, experiencias laborales, sexo, edad de la población que integra la organización.**

En el momento en el que realizamos las entrevistas, el centro comunitario Los Arroyos, estaba integrado por catorce mujeres de entre veinte y cincuenta años de edad, algunas percibían el programa para Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, otras un subsidio de \$40 mensuales proveniente del programa de incentivos de la provincia de Buenos Aires. Algunos hombres también colaboraban con la organización de manera voluntaria, en la mayoría de los casos, eran los padres de los niños que asistían a la guardería.

La particularidad en la composición social de la organización es que sus referentes son mujeres jóvenes que cuentan con una *militancia socio- territorial* importante. Han tenido una inserción “débil” en el mercado de trabajo, en empleos inestables. Sus experiencias

laborales están vinculadas, principalmente, a diferentes proyectos en el marco de las actividades comunitarias. Estas experiencias fueron llevadas a cabo a través de trabajo estrictamente voluntario o subsidiado por alguna fundación o becas estatales.

Las beneficiarias del plan JyJHD que integran la organización han tenido una trayectoria laboral generalmente relacionada con el empleo doméstico. Estas trayectorias se caracterizaron por la precariedad y la intermitencia. En el caso de quienes se desempeñaron en servicio doméstico, lo hicieron en el marco de contratos informales, inestables y malas condiciones de trabajo (jornadas extensas de más de 8 horas) y poca retribución por su tarea. La inserción en el mercado de trabajo muchas veces estuvo signada por la situación laboral del cónyuge: cuando este se encontraba desocupado, la mujer salía a trabajar; de lo contrario, se ocupaba de las tareas domésticas.

En esta organización, de la misma manera que en la Organización de Trabajadores Desocupados, la composición de sus miembros no se diferencia por niveles socioeconómicos sino por las diferentes trayectorias políticas y experiencias laborales, en este caso ligadas directamente a la *militancia socio territorial*. No existe hacia el interior de la organización un grupo que “presta servicios” o “ayuda” a otro, sino que los miembros comparten, generalmente, una misma situación socioeconómica. Sin embargo, las trayectorias de militancia establecen diferencias entre los miembros que se ven reflejadas en el tipo de tareas que realizan hacia el interior de la organización.

#### **d. Estructura interna/ Relaciones hacia el interior de la organización**

En relación a la estructura interna, en Los Arroyos podemos diferenciar distintos niveles de participación: por un lado las referentes, algunas de las cuales participan en la organización desde sus orígenes. Por otro lado, un grupo de mujeres receptoras del plan que también participan desde los inicios de la organización, y por último las receptoras del plan JyJHD que se incorporan más recientemente. Los distintos niveles de participación orientan la división del trabajo hacia el interior de la organización. Las referentes son las encargadas de la coordinación de las actividades, acompañadas en

algunos casos, por las beneficiarias más “antiguas”; quienes además de realizar tareas de coordinación participan en distintas actividades. Por último, las beneficiarias del programa JyJHD incorporadas recientemente, se encargan de las tareas menos calificadas, consideradas “típicamente femeninas”.

Las beneficiarias más activas son mujeres que se integraron a la organización desde sus comienzos. Las tareas que desarrollan fueron modificándose con el tiempo: de las actividades de limpieza pasaron a la cocina, primero colaborando y luego haciéndose cargo del menú. Se integraron a los talleres de capacitación y comienzan a desarrollar tareas administrativas. El involucramiento en distintas actividades es gradual y se acentúa con el paso del tiempo.

Estas mujeres llegaron a la organización a través de diferentes vías: en algunos casos, por una relación personal con alguna de las coordinadoras; en otros, por llevar a sus hijos a la guardería y acercarse a colaborar. Luego de realizar tareas como voluntarias durante algún tiempo, algunas se inscribieron en el plan Jefas y Jefes y solicitaron realizar la contraprestación en el centro comunitario. En estos casos, las referentes actuaron como mediadoras entre las beneficiarias y el coordinador de los planes en el barrio para que les permitiera realizar la contraprestación en Los Arroyos.

La estratificación en esta organización se apoya, fundamentalmente, en las distintas trayectorias individuales de militancia comunitaria. Motivo por el cual, es importante tener en cuenta el “factor tiempo” y “antigüedad” a la hora de comprender el lugar y las actividades que desarrolla cada integrante en la organización. En este sentido, las mujeres que cuentan con mayor experiencia de participación en proyectos comunitarios y son más “antiguas” en la organización, además de las tareas de limpieza, ocupan los espacios de decisión, administración y participan en actividades de capacitación; por su parte, las mujeres que se integran recientemente comienza involucrándose sólo en las actividades de limpieza y cocina, y paulatinamente comienzan a participar de otras actividades que les ofrece la organización. Es importante aclarar que las actividades, así

como los espacios de decisión se encuentran abiertos a todas las integrantes, la incorporación paulatina de algunas mujeres en estos espacios obedece a una dimensión temporal.

#### **e. Modos de gestión y gobierno**

En la organización existen diferentes espacios de toma de decisiones, integrados principalmente por las referentes y las integrantes más antiguas; estos espacios son reuniones quincenales en donde se discuten cuestiones generales de la organización. Por otra parte, cada equipo de trabajo se reúne periódicamente en sus propios espacios de reunión y decisión. Como argumentamos en el apartado correspondiente a “estructura interna de la organización”, existen tres niveles de participación: por un lado las referentes; por otro, las integrantes más antiguas, y por último, las que se incorporan recientemente. Generalmente, el proceso de toma de decisiones se concentra en los primeros dos niveles.

#### **f. Prácticas de trabajo desarrolladas en el espacio de contraprestación**

En Los Arroyos es difícil de abordar en su totalidad el espacio de trabajo y contraprestación ya que ofrece a los integrantes de la organización una multiplicidad de actividades. Algunas podrían ser agrupadas entre los trabajos “típicamente femeninos”: participar en la cocina, cuidar a los niños en la guardería, encargarse de la limpieza, tareas administrativas, entre otras. Y por otro lado, las actividades de capacitación y promoción comunitaria: talleres de capacitación que abordan diferentes temáticas desde la perspectiva de género, talleres de formación política, grupo de mujeres<sup>45</sup>, entre otros.

Sin embargo, no todas las integrantes de la organización participan en todas las actividades. Las referentes y las beneficiarias más “antiguas” son las que integran los diferentes espacios, mientras que quienes se incorporaron más recientemente se involucran principalmente en las actividades de limpieza y cuidado.

---

<sup>45</sup> En el apartado sobre participación de la mujer desarrollaremos más estas actividades.

### **g. Articulaciones con otras organizaciones, participación en Redes**

El centro comunitario Los Arroyos trabaja en red con organizaciones del mismo barrio y barrios aledaños. En relación a los vínculos territoriales establece relaciones con una organización que realiza actividades culturales y con un movimiento de trabajadores desocupados. Los referentes de estos espacios participan en las tres organizaciones y coordinan actividades, motivo por el cual los límites entre las tres organizaciones son difusos. Entre las actividades de mayor importancia podemos señalar la de *formación política*, destinada a los referentes de las distintas organizaciones y a los jóvenes que integran el MTD, y la coordinación de actividades culturales que involucran a diferentes barrios de la zona. En cuanto a las relaciones “extra-territoriales”, su vínculo más importante lo establecen con una ONG, que al mismo tiempo conforma una red de comedores y guarderías comunitarias que integra organizaciones de la zona noroeste de la región metropolitana de Buenos Aires.

### **h. Relación con el Estado y la política**

La fuerte impronta de “lo comunitario” tiñe el sentido que las integrantes de la organización le dan a la política y al Estado. Las referentes argumentan que es necesaria la organización comunitaria y la formación política para poder influir en el Estado. Si bien éste es percibido como un otro, externo a la organización, también como un otro cercano, de fácil acceso a través de la organización comunitaria. Las referentes argumentan que con una “comunidad fuerte” se pueden presentar proyectos al Estado, y desde allí generar un cambio.

*“Para mí el Estado lo construimos entre todos, más allá del gobierno que tengamos, si nosotros podemos generar organizaciones fuertes que puedan ir y plantear un proyecto distinto, seguramente esto se va a cambiar, pero si nosotros no generamos organizaciones fuertes, conciencia, no creo que cambie, por más que hoy esté Kirchner, que venga Lula, o que venga Fidel Castro, no creo que cambie, porque no se cambia de*

*una persona, para mí tiene que ver que del Estado nos tenemos que hacer cargo todos...”*

(Referente)

Predomina una concepción “participacionista” y “constructivista” del Estado, aunque no con todos los niveles: con el gobierno local, hasta el momento en el que realizamos las entrevistas, predominaba una relación de aislamiento, que en algunos casos se convertía en oposición.

*R: “... con el municipio nunca tuvimos muy buena relación, de hecho una vez, acá en el barrio armamos un piquete y mandaron a una monja para que no armemos el piquete...”*

*E: No quieren saber nada con el municipio*

*R: No, y ellos no quieren saber nada con nosotros.*

Sin embargo, a partir del cambio en las autoridades municipales en el contexto en el que realizábamos el trabajo de campo, se produjo un acercamiento con el gobierno local a través del MTD Evita con el que Los Arroyos coordina algunas actividades en el barrio. La coordinación de acciones con el MTD es el vínculo más politizado de la organización que coincide con el objetivo de generar organización comunitaria y formación política entre sus integrantes.

*“... que la gente pueda decidir, pueda demandar, que tenga la capacidad de organizarse y ahí el Estado es en donde tiene que dar respuesta a la demanda, pero que pueda pensarse, que pueda movilizarse, no como hoy, que uno no llega a cubrir la necesidad, y la gente tampoco sabe que tenemos mucha capacidad de organización, hay organización, hay trabajo, pero... falta todavía, falta mucho más... hay problemas muy graves, que los planes no van a solucionar...” (Referente)*

La relación con el MTD posibilita realizar un trabajo más a nivel político y una mayor interacción con el gobierno municipal a través de demandas puntuales sobre problemáticas locales. Desde la organización se percibe a la movilización como un espacio de fortalecimiento, aprendizaje y articulación con otros actores sociales.

#### **i. Recursos: formas de financiamiento, infraestructura, equipamiento**

La organización se gesta a partir de la donación de un terreno y una casa que los familiares de un militante muy reconocido en la zona donan a la comunidad luego de su muerte en la década del '90. A partir de 1994 comenzó a funcionar como jardín maternal en donde además se ofrecía a los niños la copa de leche. En los primeros años de funcionamiento, el jardín se sostuvo con fondos propios autogestionados y con el apoyo de otras organizaciones sociales de la zona. Más tarde se relacionaron con una red de comedores que funciona como mediadora entre la organización y los recursos del Estado, principalmente a nivel provincial.

La articulación con la red le permitió a la organización el acceso a diferentes tipos de recursos: las becas incentivo de la provincia de Buenos Aires para las docentes y referentes, diferentes programas sociales para las integrantes de la organización, financiamiento de fundaciones y ONGs que fueron destinadas, generalmente, a infraestructura y equipamiento de las salas y la cocina. En la antigua casa donada funciona la cocina y una sala de reuniones, y en la parte de enfrente del terreno, se construyeron las salas para los niños del jardín y un salón de usos múltiples de grandes dimensiones donde se realizan diversos encuentros, reuniones, actividades, etc. Tanto las salas como la cocina se encuentran adecuadamente equipadas.

## **8. Los sentidos del trabajo en las organizaciones sociales**

### **8.1 La Organización filantrópica: El trabajo como “yugo”**

#### **8.1.1. Los sentidos del trabajo presentes entre la referente y las voluntarias**

En la organización filantrópica los sentidos del trabajo se encuentran fuertemente impregnados por la significación que históricamente le fue otorgada por la Iglesia Católica, para la que el trabajo se hermana con la dignidad, la moral y el sacrificio. Estos sentidos se ven reflejados, por un lado, en las percepciones que tienen de su propio trabajo la referente y las voluntarias de la organización, y por otro lado, en la forma en que es organizada la contraprestación del programa JyJHD.

En cuanto al sentido que vincula al trabajo con el sacrificio, se cristaliza en las formas de organización y tipo de actividades que se les exige a las beneficiarias en el espacio de contraprestación.

*“... tienen que cumplir las horas semanales, vienen casi todos los días (...) pero están para el tema de la cocina, de lo que es limpieza y cocina (...) a la mañana por el tema del desayuno, a la tarde por la merienda y a la noche también para el comedor, todo el día necesitamos gente.” (Referente)*

Los sentidos del trabajo se cruzan en esta organización con dos cuestiones que históricamente preocuparon a las clases dominantes, al Estado y a la Iglesia: poder distinguir entre los “pobres merecedores” y “no merecedores” de ayuda, es decir, entre aquellos cuya condición de pobreza se debe a alguna incapacidad o “infortunio” de la vida, y aquellos que son pobres, según esta perspectiva, porque no realizan el esfuerzo suficiente para salir de esa condición, y se aprovechan de la beneficencia. Esta discusión se exagera en un contexto de implementación masiva de programas sociales como el que tuvo lugar luego de la crisis de 2001 a raíz de la problemática creciente del desempleo y las políticas sociales dirigidas a los desocupados. En este marco, tradicionalmente la Iglesia, los partidos políticos de derecha, algunos medios de

comunicación, entre otros, pugnan por instalar en la opinión pública el debate acerca de los vicios que los planes sociales dirigidos a los desocupados podrían provocar en una población que tiene como tendencia acostumbrarse a la dádiva y no al esfuerzo personal para alcanzar mejores condiciones de vida. Este argumento se completa con el que los planes sociales estimulan vagancia y la pérdida de la “cultura del trabajo”. Este debate se reproduce hacia el interior de las organizaciones sociales, que adquieren una u otra postura según su construcción ideológica.

En Raíces existe una preocupación por la supuesta pérdida de la “cultura del trabajo” en los pobres; por este motivo, intentan transmitirla a través de diferentes actividades dirigidas a los niños, y a los “beneficiarios” en el espacio de contraprestación del plan.

*“... Nosotros todo lo que sea tratar de transmitirle a los chicos el hábito del trabajo, del esfuerzo, tanto para lo escolar como para otras áreas ¿no? La cultura del trabajo tratamos siempre de transmitir (...) que vayan adquiriendo hábitos, hábitos, valores, compromiso, responsabilidad...” (Referente)*

En varios de los testimonios que realiza la coordinadora de Raíces se refleja su visión acerca de la falta de una “cultura del trabajo” y la supuesta pérdida de dignidad y valores que produce el acostumbramiento a la “ayuda social”, del Estado, de la Iglesia y de los planes sociales.

*R: “... la mayoría de los que vienen, de las familias que vienen acá no trabajan. Se manejan con el plan de Jefes y Jefas o se manejan haciendo sus propios negocios, como te puedo decir, venden, compran...”*

*E: changas...*

*R: changas, compran cosas robadas que vemos que también compran (...) Si la mayoría no con cosas buenas sino con cosas que tienen que rondan en lo delictivo (...) después, y ahí te juro, viven de pedir, la mayoría y bueno con el plan...” (Referente)*

A la hora de definir el tipo de contraprestación de las beneficiarias del programa Jefas y Jefes de Hogar, la coordinadora del centro no duda en que esta actividad debe ser tomada y organizada como un “trabajo”, entendiendo por el mismo hábitos y costumbres ligadas al compromiso, la responsabilidad, el esfuerzo y el sacrificio. Por este motivo, la contraprestación de los planes se desarrolla en el marco de una rutina planificada (días, horarios, cantidad de horas, tareas a realizar, etc.) que las beneficiarias debe cumplir como condición para continuar percibiendo el programa y formar parte de la organización, la que ejerce una función de control sobre las actividades.

*“... y nosotros necesitamos gente que nos ayude. Si ellos tienen.... [se refiere al plan] bueno, y la gente que viene acá firma la hojita, ahí está la planillita, les hago firmar..., si no vinieron un día, bueno, ¿por qué?, puedes cubrirlo con otro día. Pero el que venga acá, ya sabe que es para trabajar” (Referente).*

En esta organización trabajar implica para las beneficiarias asistir los días y horarios que les han sido designados, realizar de forma responsable las tareas “menos calificadas”, no faltar a la contraprestación, y en caso de hacerlo, justificar la falta para seguir percibiendo el programa. De este modo, otro de los sentidos del trabajo que predominan en la organización se relaciona con el tipo de actividades y el lugar que se les asigna a las “beneficiarias” del plan, por su condición de género<sup>46</sup> y por ser parte de los sectores populares, ya que a pesar de haber otras mujeres que integran la organización, a ellas se les asigna las tareas menos calificadas, deben hacerse cargo de la limpieza de la organización, así como de las actividades de la cocina, al mismo tiempo que no se las involucra en los espacios de decisión.

Una especie de *ética del trabajo*, definida por Bauman como una norma de vida a través de dos premisas, la primera dice que “si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de un pago. Nada es gratis: se trata siempre de un quid pro quo, de un doy algo para que me des, es preciso

---

<sup>46</sup> Esta relación la analizaremos en el capítulo N° 9

dar primero para recibir después” (Bauman, 2000:17). La segunda premisa afirma que “...está mal, que es necio y moralmente dañino, conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más (...) trabajar es un valor en sí mismo una actividad noble y jerarquizadora” (Bauman, 2000:17 ) Según este autor, bajo la ética del trabajo se promulga también la ética de la disciplina. Esta ética del trabajo inunda los sentidos que circulan en la organización filantrópica.

### **8.1. 2. Los sentidos del trabajo en las beneficiarias del programa JyJHD**

Existen varios elementos por los cuales las beneficiarias asemejan las actividades que realizan en Raíces a un trabajo. Entre estos señalan, en primer lugar, la *responsabilidad* con la que asumen esta tarea y el *cumplimiento de las normas* establecidas por la referente. De esta manera, cumplir con los días, horarios y actividades estrictamente controladas hace que las beneficiarias tomen a la actividad como un verdadero trabajo.

*E: ¿vos ya venías desde antes a hacer todas las actividades?*

*I: sí pero no todos los días, desde el plan lo tomé como una... como un trabajo, para mí es un trabajo... a lo mejor es poco lo que te dan....” (Elena, 53 años, ama de casa)*

Otro de los elementos por el cual las receptoras del plan asemejan el mismo a un trabajo se relaciona con la *obligatoriedad* de la contraprestación. Las beneficiarias saben que si no cumplen con las actividades establecidas corren el riesgo de perder el plan, igual que podría suceder con cualquier puesto de trabajo. Por este motivo, algunas de las entrevistadas rechazan el término “beneficiarias”.

*“Y para mí es un trabajo porque yo, yo estoy cobrando el Plan así es que nadie me está regalando un peso tampoco. Yo lo estoy haciendo. Estoy cobrando y es como que, estar figurando en las planillas, en los comprobantes, yo estoy trabajando, si no ya me lo hubiesen sacado...” (Mabel, 35 años, ex trabajadora fabril)*

*“Nosotros somos tres y nosotras cumplimos, lloviendo, aunque haga frío venimos igual (...) todos los días vengo, hasta ahora –toco madera- no me engripé” (Estela, 54 años, ex empleada doméstica)*

En nuestra sociedad algunos sentidos alrededor del trabajo definen al trabajador como “buena gente”, o “gente honesta”; incluso la expresión muchas veces utilizada “es gente trabajadora” da cuenta de la importancia del trabajo para definir entre “lo bueno” y “lo malo” de la sociedad. En este sentido, las receptoras del programa Jefas y Jefes necesitan diferenciarse de quienes cobran el plan y no realizan ninguna contraprestación, remarcando que para ellas el plan es un trabajo, de manera que cumplen con las obligaciones que éste les exige.

*“... hay mucha gente desocupada, y por ejemplo yo tengo mucha gente desocupada que cobran el Plan y no trabajan, no estudian, no hacen curso, no hacen nada. Es como que... no sé, si están conformes, con lo que le toca, ¿no? Pero como que los veo muy cómodos, ¿no?...” (Elena, 53 años, ama de casa)*

Sin embargo, aunque las mujeres receptoras del plan se esfuerzan por mostrar que la contraprestación que realizan la asumen con responsabilidad y como si esta fuera un trabajo, surgen en varios relatos que provienen principalmente de quienes tuvieron una inserción laboral en el mercado formal, otros sentidos del trabajo que pueden ser contradictorios con los anteriores. Según algunas entrevistadas, el plan se distancia de un “verdadero trabajo” porque éste no brinda un marco de protecciones y derechos que sí ofrece un empleo formal.

*“...Y bueno acá te matás trabajando todo el año, no cobrás aguinaldo, no cobrás vacaciones como si estuvieras en otro trabajo merecido. ¿No? (Mabel, 35 años, ex trabajadora fabril)*

Otras de las diferencias señaladas por la mayoría las beneficiarias se relacionan con lo magro del subsidio recibido, a diferencia de las remuneraciones en el mercado de trabajo.

Por otro lado, una de las principales diferencias que marcan las beneficiarias entre el trabajo y el plan, es el tipo de relación que se establece entre ellas. En el caso de las ex empleadas domésticas, no contaban con compañeros de trabajo y solo establecían una

relación con sus empleadores, construida sobre la subordinación y el control. A esta relación de subordinación se suma la situación de “explotación económica” en la que trabajaban.

*“... me tenían muy apretada, porque tenía que hacer todas las cosas, miraban si estaba bien limpio y sino tenía que repasar de nuevo... a veces no me gustaba, iba porque necesitaba la plata, para comprar la comida, la garrafa... (trabajaba) desde las 9 de la mañana hasta las 9 de la noche, por 20 pesos” (Estela, 54 años, ex empleada doméstica)*

A pesar de ser una organización jerárquica donde las todas las decisiones pasan por la referente, y ésta es además quien controla el cumplimiento de la contraprestación, se establecen relaciones de confianza y respeto entre referente y beneficiarias, diferentes a las que éstas experimentaron en sus antiguos trabajos.

Algunas de las entrevistadas se refieren a Raíces como a su propia casa. Las expresiones “...este lugar es como mi casa”; o “no sé que haría si no existiera Raíces”, son muy comunes entre las mujeres.

La *expectativa a futuro* de las mujeres beneficiarias es tener un trabajo estable que les proporcione un ingreso suficiente para mejorar su calidad de vida. Sin embargo, la mayoría de las beneficiarias imagina como escenario posible encontrar algún trabajo precario como el que desarrollaron durante toda su experiencia laboral. Las posibilidades que consideran “reales” de trabajo se alejan así de sus expectativas. En ocasiones aparece en los relatos de las entrevistadas un sentimiento de resignación a aceptar cualquier trabajo. La ética del trabajo, enunciada por Bauman, se reaviva aquí en un contexto de necesidades que hacen posible el precepto de “trabajar en cualquier condición y a cualquier precio” (Grassi, 2003:265)

En resumen, entre las beneficiarias de Raíces encontramos muchos y diferentes sentidos del trabajo que se entrecruzan y relacionan. Por un lado, con las características que asume el trabajo en el marco de la contraprestación (según las actividades que deben realizar y las normas que deben cumplir dentro de la organización), los sentidos

que la organización le imprime al trabajo, sobre aquel trasfondo de sentidos que le atribuimos a la Iglesia Católica. Y por último, los sentidos que se relacionan a las características que asumió el trabajo en la sociedad salarial, en el marco de relaciones de trabajo más estables y la inserción de las beneficiarias en esos empleos.

## **8.2. La organización de trabajadores desocupados: El trabajo, vía de acceso a la ciudadanía<sup>47</sup>**

### **8.2.1 Los sentidos del trabajo en los referentes y miembros activos de la OTD**

Como afirma Boaventura De Sousa Santos, el trabajo fue, en la *contractualización social* de la modernidad capitalista, la vía de acceso a la ciudadanía por la extensión a los trabajadores de los derechos civiles y políticos. La creciente erosión de estos derechos, combinada con el aumento del desempleo estructural, lleva a los trabajadores a transitar desde el estatuto de ciudadanía al de *lumpen-ciudadanía*. Para la gran mayoría de los trabajadores se trata de un tránsito, sin retorno, desde el contractualismo al *post-contractualismo*<sup>48</sup> (Santos, 2005: 26).

El sentido del trabajo como derecho y fuente de derechos sociales fue consolidado en nuestro país en el marco del “modelo nacional-popular”. Este sentido se encuentra muy presente en los referentes y miembros más activos de la OTD, que cuentan con una trayectoria laboral ligada al trabajo fabril, desarrollado a la par de una intensa participación en los principales sindicatos metalúrgicos. Como dijimos, la integración al mercado de trabajo a través empleos en empresas metalúrgicas y autopartistas da cuenta de una experiencia como trabajador “integrado” en un mercado de trabajo que posibilitaba el acceso a los derechos sociales. Los referentes y miembros más activos de

---

<sup>47</sup> Expresión utilizada por Boaventura De Sousa Santos (2005: 25)

<sup>48</sup> Proceso mediante el cual grupos e intereses sociales hasta ahora incluidos en el contrato social quedan excluidos del mismo, sin perspectivas de poder regresar a su seno. Los derechos de la ciudadanía, antes considerados inalienables, son confiscados. (Santos, 2005: 22)

la OTD desarrollan prácticas y cuentan con valores ligados a lo que denominamos “cultura de trabajo obrera”.

Son estos sentidos alrededor del trabajo los que impulsan a la organización a realizar distintas acciones tendientes a lograr puestos de trabajo en el mercado formal. En la búsqueda por la inclusión en el mercado de trabajo, los integrantes de la organización reivindican algo más que la inserción laboral; demandan la inclusión social, el estatus de ciudadanía perdido al haber sido excluidos del mercado de trabajo. Demandan el cumplimiento del contrato social, en los términos de Santos. En esa dirección, la organización coordina acciones de lucha con los sindicatos de las empresas de la zona a través de las cuales algunos miembros lograron insertarse en nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, es necesario tener presente que la inserción al mercado de trabajo no garantiza necesariamente el acceso a los derechos sociales como lo hizo en el apogeo de la sociedad salarial.

En la lucha por re-insertarse en el mercado de trabajo, los sentidos ligados a un pasado de inserción social diferente, se encuentran en tensión constante hacia el interior de la organización, con otros sentidos del trabajo ligadas a prácticas autogestivas.<sup>49</sup>

*“...nosotros decimos que queremos recuperar la dignidad del trabajador, del obrero, de lo que hemos hecho, de lo que hemos sido, pero en un terreno nuevo, acá no hablemos de patronos, no hablemos de capitalistas, de explotadores, acá no existe, acá queremos recuperar la dignidad, una forma nueva de pensar qué se va a hacer en la práctica...”*  
(Referente)

La apuesta de la organización a desarrollar prácticas de trabajo autogestivo puede ser relacionada con dos cuestiones: una se relaciona con el tipo de construcción social y política que propone realizar la organización alrededor de recuperar los valores del

---

<sup>49</sup> Como señalamos en un trabajo anterior, las representaciones del trabajo se encuentran en pugna hacia el interior de la organización donde conviven viejos y nuevos sentidos, con viejas y nuevas prácticas de trabajo. De esta manera, las representaciones ligadas a una “cultura de trabajo obrera”, dificultan la construcción de nuevos sentidos y prácticas en torno al trabajo autogestivo. Bottaro (2003)

trabajo, criticando fuertemente los modos de producción capitalista, el control del trabajo, y principalmente la explotación del trabajador. La otra se relaciona con la importante presencia masculina en la organización, que impulsa a los miembros a desarrollar trabajo manual y productivo, alejándose de las tareas comunitarias atribuidas tradicionalmente a la mujer.

Con estas prácticas la OTD propone distanciarse del trabajo asalariado y crear en el espacio de contraprestación del programa JyJHD un escenario laboral donde el trabajo se desarrolle en el marco de relaciones sociales en las que predominen vínculos horizontales y lazos de solidaridad y compañerismo entre quienes participan del emprendimiento productivo. Por estas razones la OTD de Tigre intenta recrear en los espacios de contraprestación un escenario laboral a partir de nuevas relaciones y prácticas a través de las cuales le atribuyen sentidos diferentes al trabajo.

### **8.2.2. El trabajo en la OTD desde la perspectiva de los beneficiarios**

A diferencia de los referentes de la organización y los miembros más activos, los beneficiarios del programa JyJHD tuvieron una trayectoria laboral ligada a empleos en el mercado informal de trabajo, principalmente como trabajadores por cuenta propia en actividades ligadas a la construcción o al comercio y en el servicio doméstico. Por lo tanto, los sentidos en relación al trabajo se construyeron en el marco de experiencias laborales atravesadas por la precariedad. Sin embargo, encontramos en los beneficiarios referencias a un trabajo que proporciona derechos y protección social, lo que podría explicarse por la fuerza de estos sentidos significados en los referentes e integrantes más activos de la organización, así como de la permanencia de “imágenes heredadas” de lo que significó el trabajo en otras épocas para la gran mayoría de la clase trabajadora. El sentido del trabajo vinculado a protecciones sociales puede observarse entre los integrantes de la organización cuando se refieren a un “trabajo digno”.

*“... yo creo que un trabajo digno es aquel que vos decís: bueno voy a trabajar ocho horas, y yo sé que llega a fin de mes y tengo mi sueldo. Y estoy trabajando en un lugar*

*donde me gusta, donde soy tratado como persona y donde no ser un esclavo tampoco...”*

*(Sergio, 58 años, carpintero)*

*“yo pienso que el trabajo digno es el que vos estás trabajando en una fábrica, donde tengas tu sueldo, que cobrás lo que realmente vale tu trabajo, no estar como estamos ganando ciento cincuenta pesos...” (Marta, 60 años, ex empleada doméstica, comerciante)*

Como podemos leer en estos fragmentos de entrevistas, representativas de la mayoría de los entrevistados, el “trabajo digno” se asocia a un empleo formal, a la posibilidad de percibir un salario y contar con protecciones sociales.

Otro de los significados del trabajo presentes en los “beneficiarios” es relacionarlo con un sentimiento de “utilidad” en el que “trabajar es sentirse útil”. La situación socioeconómica y anímica con la que llegan a la organización influye para que la posibilidad de establecer nuevos vínculos e insertarse en nuevas actividades sea valorada positivamente.

*“... acá yo estoy porque me hizo bien para la salud, para todo lo que quieras, porque es verdad a mí me hizo bien, porque a mí en ese momento me había agarrado una depresión (...) me encerré estuve tres meses encerrada no salía a ningún lado, ni siquiera a hacer un mandado...” (Claudia, 56 años, ama de casa)*

Los beneficiarios que realizan la contraprestación en la OTD encuentran en este espacio un lugar de contención y realización personal, además de un aporte económico. La contraprestación como una instancia en la se *construyen lazos de sociabilidad* ha sido observada en un trabajo reciente por Hintze (2004), quien realizó una evaluación del Programa JyJHD en su componente de Formación. En este trabajo, la autora afirma que el espacio de formación es valorado por los beneficiarios y docentes como un lugar en el que se crean amistades grupales que contribuyen a asegurar la asistencia a los cursos y

a cubrir una necesidad social básica: la de construir lo que la exclusión ha destruido, en un contexto de aprendizaje (Hintze, 2004: 84).

Por otra parte, los beneficiarios de la OTD valoran el trabajo colectivo, al que expresan como un “trabajo socialmente útil para la comunidad”.

*“... acá se hace la comida y es para todos, no solamente para el grupo de acá, viene mucha gente a buscar, entonces para mí esto es social...” (Claudia, 56 años, ama de casa)*

Este trabajo colectivo se realiza en la práctica a través de las actividades del comedor, pero se expresa mejor en las actividades productivas, en las que se producen nuevos aprendizajes porque quienes poseen alguna habilidad u oficio les enseñan a sus compañeros (por ejemplo en el emprendimiento de la carpintería) y porque se tejen nuevas relaciones de amistad:

*“...Este es trabajo de tornería, este trabajo lo hago yo en mi casa, tengo unas máquinas hago todo este trabajo y después vengo y lo traigo acá donde hacemos la terminación, de paso los compañeros aprenden a trabajar...” (Sergio, 58 años, carpintero)*

*“... hacer como un tipo fábrica para poder tener el día de mañana un sueldo, tu propio microemprendimiento, que dependería el día de mañana ya tendríamos nuestro sueldito más, no quedarnos con los ciento cincuenta...” (Mónica, 46 años, ex empleada doméstica)*

En el horizonte de expectativas de algunos beneficiarios, la posibilidad de re-insertarse en el mercado de trabajo con un puesto asalariado formal aparece como una idea remota; por diferentes cuestiones parecen no contar con esa posibilidad<sup>50</sup>. Por este

---

<sup>50</sup> En este caso, podemos afirmar que existe una situación de *pre-contractualismo*, en los términos de Santos, en el que determinados grupos sociales anteriormente considerados candidatos a la ciudadanía y que tenían expectativas fundadas de poder acceder a ella se encuentran hoy excluidos. La falta de expectativas respecto a una futura mejora de la situación impide a estos trabajadores considerarse candidatos a la

motivo, las actividades productivas que se desarrollan en el marco de la organización les resulta una propuesta interesante que podría consolidarse en el largo plazo.

### **8.3 La organización de base, el trabajo Comunitario**

#### **8.3.1. Los sentidos del trabajo en las referentes e integrantes más antiguas**

Los sentidos del trabajo que tienen lugar en Los Arroyos están fuertemente vinculados al trabajo comunitario, entendido también por los integrantes de la organización como trabajo colectivo. Desde la organización realizan grandes esfuerzos por integrar a los miembros de la comunidad - vecinos del barrio- a la organización, así como integrarse como organización a la vida comunitaria.

El “trabajo comunitario” es entendido por las referentes como *una forma de organización, de movilización y de resistencia*<sup>51</sup> que surge a partir de la necesidad de reconstruir los vínculos de la comunidad y desde allí generar *organización y una sociedad diferente*. Esta definición de trabajo comunitario se distancia de quienes lo entienden como un lugar de “pobres para pobres” o como un espacio en donde se brinda asistencia a los que menos tienen.

*“La organización tiene que servir para desarrollar en las personas la capacidad de demandar por diferentes cuestiones para mejorar la calidad de vida. No es la función tapar agujeros o evadir la realidad. Que las personas tengan un espacio de discusión y de reflexión en todos los ámbitos y la capacidad de transmitir eso, pero siempre respetando los tiempos de cada uno” (Referente).*

Existe una intención desde la organización de integrar a las beneficiarias del plan en todas las actividades que realizan. A propósito nos decía una coordinadora: *“no es una persona del plan, una vez que está acá, pasa a ser una persona más del grupo”*. Las mujeres que perciben el plan y realizan la contraprestación en el centro son integradas al

---

ciudadanía. *“ Aunque esta situación pueda ser de orden coyuntural y provisorio o estructural y permanente, predomina en ambas la lógica de la exclusión”*.(Santos, 2005: 27)

<sup>51</sup> En bastardillas, las palabras textuales utilizadas por las referentes en el marco de las entrevistas, ya referidas en el capítulo anterior.

resto de las actividades. De esta manera, el programa se resignifica “... y bueno, acá hace lo que nosotros decidimos que haga, porque no es que vienen y cumplen las horas como le dicen en la calle. La gente del plan acá viene tres días a la semana y tiene una tarea específica y en general no solamente de limpieza.” (Referente)

De esta manera, el trabajo comunitario es entendido como un trabajo colectivo/asociativo que tiene por objetivo: integrar a la comunidad, incentivar la participación de los vecinos del barrio en la realización de actividades que sirvan a la propia comunidad.

Otro componente muy importante del trabajo comunitario es la acción cultural. La organización intenta recuperar la riqueza de las costumbres existentes en el barrio a partir de la presencia de vecinos provenientes de diferentes latitudes del país y países limítrofes. El trabajo cultural se cristaliza tanto en los talleres que realiza la organización (por ejemplo, el taller de murga) como en los repertorios de acción utilizados para las acciones de protesta o actividades en el espacio público, como por ejemplo: las pintadas callejeras, los festivales, los recitales, etc. en los que participan masivamente los jóvenes del barrio y los grupos de mujeres.

### **8.3.2. El trabajo en Los Arroyos desde la perspectiva de las beneficiarias**

Las mujeres que integran Los Arroyos llegaron a la organización en una situación socioeconómica que podríamos definir como de “emergencia”; en la mayoría de los casos atravesaban situaciones familiares conflictivas: divorcios, violencia familiar, hijos con problemas de adicción, etc. Para ellas, el espacio de la organización constituyó un lugar de contención.

*“...y soy feliz acá en mi trabajo, es algo que yo no sé cómo pagar, porque más allá de que me han ayudado muchas veces en necesidades económicas, me contienen demasiado, tengo muchos problemas familiares” (Silvina 38 años, ex empleada doméstica, ama de casa.)*

Las cualidades positivas que las mujeres encuentran en la organización trascienden el “beneficio económico” y personal de participar en la misma, en los relatos encontramos

un fuerte compromiso con el trabajo comunitario. Las beneficiarias conciben que su participación no solo las beneficia a ellas, sino que a través de este trabajo tienen la posibilidad de ayudar a otros. Por este motivo, definen lo que hacen en la organización como “trabajo comunitario”, coincidiendo con el concepto de trabajo que intentan transmitir las referentes.

*“... es un trabajo comunitario, un trabajo donde la gente necesita un lugar donde puede venir y uno está capacitada para ofrecerle ese lugar, a veces no hay espacio pero bueno, se ofrece ayuda a los que se pueda, más a los chicos...” (Raquel, 43 años, ex empleada doméstica y empleada fabril)*

Entender la contraprestación y la participación en la organización como un “trabajo comunitario” acentúa las diferencias positivas que las beneficiarias encuentran en este espacio respecto de sus antiguos trabajos, y de los empleos que podrían conseguir en la actualidad en el mercado de trabajo. Además de poder ayudar a los otros, el trabajo comunitario les permite desarrollarse en un espacio en el que se encuentran “valoradas”, en el que pueden capacitarse y principalmente establecer vínculos de amistad y compañerismo con otras mujeres. Es algo distinto que en sus antiguos lugares de trabajo, en los que experimentaban sentimientos de temor, exceso de control y reglamentaciones muy rígidas.

*“ y yo acá me siento muy liberada, muy suelta, no me siento oprimida para nada, no siento la necesidad de estar con temor...” (Silvina 38 años, ex empleada doméstica, ama de casa.)*

Por este motivo, algunas de las entrevistadas manifiestan que no dejarían de participar en la organización a pesar de conseguir empleo.

Algo característico en los sentidos en torno al trabajo que expresan las mujeres que realizan su contraprestación en Los Arroyos, es que valoran “sentirse bien” en el espacio de trabajo. En esta organización, trabajo y placer de trabajar se conjugan para hacer del espacio de contraprestación un lugar agradable.

Podríamos presumir que la participación en talleres de formación sobre cuestiones vinculadas a la problemática de género influyen en la perspectiva con la que las mujeres asumen su participación en el trabajo comunitario y las expectativas que tienen para su futuro.

*“...un emprendimiento, algo así, que también te sientas bien vos. Tiene que ser un trabajo donde te guste estar, porque si lo haces de mala gana tampoco... sabes que la plata la necesitas pero también tenés que pensar un poquito en vos, en este caso en mí que soy la que me tengo que levantar temprano para trabajar. Antes si vos me preguntabas todas estas cosas, yo por ahí pensaba no por mí, ahora lo que estoy aprendiendo es a quererme un poquito yo...” (Raquel, 43 años, ex empleada doméstica y empleada fabril)*

En Los Arroyos podemos observar cómo se repite la misma tensión entre trabajo autogestivo o comunitario y asalariado que tiene lugar en la organización de trabajadores desocupados. Aquí las mujeres valoran el trabajo comunitario entre varios motivos, porque sienten que realizan actividades que les sirve a la comunidad, porque se establecen en el espacio de trabajo relaciones de amistad y compañerismo, porque se encuentran valoradas en el espacio de trabajo, porque no tienen que viajar lejos de su hogar para realizar las actividades, etc. Sin embargo, cuando piensan en el trabajo a largo plazo, creen que la solución pasaría por encontrar un empleo, aunque por su experiencia comunitaria y haber experimentado una forma de trabajo diferente, no estarían dispuestas a aceptar cualquier trabajo.

## **9. La participación de la mujer en las organizaciones sociales**

Dos motivos nos llevaron a escribir un capítulo especial acerca de la participación de la mujer en las organizaciones sociales: el primero se relaciona con la importante presencia femenina con la que nos hemos encontrado en estas organizaciones; en algunos casos, nos encontramos con organizaciones integradas sólo por mujeres, en consonancia con la literatura que señala el predominio femenino en las organizaciones sociales. El segundo se relaciona con la importancia que la propuesta de la ECOSOC le otorga al trabajo de reproducción, históricamente desarrollado por las mujeres, que actualmente asume un lugar central en las organizaciones sociales. A estos dos motivos, se suma aquel que nos lleva a reflexionar acerca de los sentidos presentes en las organizaciones alrededor del rol de la mujer y el trabajo femenino.

### **9.1. La organización filantrópica: mujer, madre y esposa.**

En la organización de tipo filantrópico se reafirman los roles que históricamente fueron asignados a las mujeres: madre, esposa, aquella que cuida a su familia y cría a los hijos, la mujer solidaria que actúa desinteresadamente por el bien común, y no se involucra en la política.

En el espacio de la contraprestación se acentúan estos “roles naturalizados” en la mujer, sean éstas “referentes” o “beneficiarias”, aunque con diferencias sustanciales según el lugar que ocupa cada grupo en la escala jerárquica de la organización. Como describe Laura Zapata, en su estudio sobre el voluntariado católico femenino en Cáritas, “... (las mujeres voluntarias) hacen de su actividad una forma nativa de feminismo que, de manera paradójica, en lugar de romper con los roles y espacios tradicionales adjudicados a las mujeres los exacerba” (Zapata, 2005: 66)

El rol de la referente reafirma el lugar de la mujer como aquella que brinda asistencia<sup>52</sup>. Como afirma Grassi, en la mayoría de los casos son mujeres quienes ejecutan políticas dirigidas a la vida cotidiana de los pobres, aquí juegan un papel fundamental las asistentes sociales, agentes que operan como transmisoras de normas y valores dirigidos a mantener la cohesión de la familia popular, bajando un modelo elaborado desde los sectores hegemónicos (Grassi, 1989: 27). Este modelo también es transmitidos por las mujeres desde la organización filantrópica.

La acción asistencial y pedagógica que desarrollan las referentes de la organización se basa en la ayuda a los “desprotegidos” y “necesitados”: los niños, las mujeres y los ancianos pobres del barrio. La referente y las voluntarias se asignan la función del cuidado a “los otros”, y de esta manera se posicionan en un lugar de jerarquía que les permite, no solo coordinar las actividades de las beneficiarias dentro de la organización, sino opinar e involucrarse (de manera pedagógica) en cómo éstas deben desarrollar su rol de madres en el espacio doméstico.

*“... trabajar con las familias, con las mamás, con un proyecto de nutrición (...) incentivando la cultura de que en la casa se cocine, porque bueno, como hay tantos comedores y van a uno al mediodía y al otro a la noche, nadie se preocupa por hacer la comida en la casa ¿no?, se perdió eso, y se está directamente perdiendo la familia, ¿no?” ( referente)<sup>53</sup>*

En las representaciones de la referente de la organización filantrópica, mujer es sinónimo de madre que tiene el mandato de reunir a la familia en el espacio doméstico. El deber de alimentar (en privado) a sus hijos, de cuidarlos y preservar el núcleo familiar. De igual

---

<sup>52</sup> Rol que es asignado a las mujeres desde las primeras instituciones de asistencia social, como es el caso de la Sociedad de Beneficencia, en cuya acta de instalación pueden leerse las siguientes líneas del discurso pronunciado por Rivadavia: “ *La Sociedad de Beneficencia tiene como objetivos fundacionales la perfección de la moral, el cultivo del espíritu en el bello sexo, y la dedicación del mismo a lo que se llama industria, y que resulta de la combinación y el ejercicio de aquellas cualidades*” (fragmento extraído de Thompson, 1994: 13). “*La Sociedad de Beneficencia se dirigió a las mujeres de las clases dominantes y a las de los sectores populares. A las primeras se les encomendaba la vigilancia y educación de las segundas*” (Grassi, 1989:38)

<sup>53</sup> “...la mujer aparece como la responsable última de los problemas cotidianos (...) y de la moralidad de la familia.” (Grassi, 1989:27)

modo que en las políticas sociales, la familia es la principal destinataria de las acciones de la organización<sup>54</sup>. La referente rescata a la familia, específicamente a la mujer, como la portadora de valores morales que, según su opinión, se han perdido en los últimos años y es necesario restablecer.

*“...la pérdida de valores, el tema de la dignidad y la gente, es terrible, te duele, te duele, entonces vos decís: ¿hasta donde yo no soy parte de esto?, ‘¿hasta dónde yo no estoy fomentando esto también?’ ( referente)*

Desde la organización existe una condena moral y una sospecha permanente sobre las familias y las madres que no se adecuan al modelo tradicional “... según el cual la familia nuclear es sinónimo de la familia, y se la concibe como anclada en una naturaleza humana inmutable, que conlleva también una concepción particular de la moralidad (cristiana) y la normalidad” (Jelin, 1998: 16). En este modelo, la mujer desempeña básicamente el rol de madre, su función es la reproducción cotidiana de la familia en el espacio doméstico.

Por otra parte, es necesario diferenciar el lugar que ocupan las beneficiarias en el marco de la organización filantrópica. Como ya hemos descrito, las receptoras del plan JyJDHD desarrollan tareas consideradas típicamente femeninas y poco calificadas (cocinan, lavan los platos, limpian las salas, ordenan y en caso de ausencia de algún docente, cuidan a los niños). En este caso existe una traslación de las actividades que tradicionalmente realizaron las mujeres en la esfera privada, al espacio comunitario. Aquello que antes las familias resolvían individualmente, ahora deben resolverlo en el ámbito público, no por una elección personal, sino por una necesidad concreta.

---

<sup>54</sup> En este sentido Grassi señala, “Es en esa dirección que sus políticas [se refiere al Estado] apuntan especialmente a la familia y dentro de ella a la mujer, pues el objetivo es “evitar” que las “potenciales cargas sociales” (viejos, enfermos, niños abandonados, impedidos en general) se constituyan realmente en tales”. (Grassi, 1989: 26) La intervención en las familias, especialmente destinada a la mujer no tiene que ver sólo con la disminución del costo social que pudieran ocasionar aquellas personas impedidas para el trabajo, sino con los costos de reproducción de la fuerza de trabajo y el control social de la misma.

Ahora bien, ¿La traslación de las actividades domésticas al espacio comunitario implica sólo una modificación del espacio físico en dónde se desarrollan las tareas domésticas?, ¿El comedor comunitario reemplaza a la cocina del hogar, y la única diferencia es que ahora la mujer debe cocinar para los chicos del barrio, en lugar de su familia? Claramente la respuesta es negativa en ambos casos. Aunque en el espacio de contraprestación se reproducen las mismas tareas que en el espacio doméstico, es necesario rescatar que se tejen nuevas relaciones de solidaridad y compañerismo entre las beneficiarias que no podrían desarrollarse en el ámbito privado por ser un espacio en el que predominan los vínculos familiares acotados a un reducido número de miembros.

*“... la familia es un espacio paradójico: es al mismo tiempo el lugar del afecto y la intimidad y también el ámbito privilegiado de la violencia. Pero la violencia entre los miembros de la familia es algo de lo que no se habla. Es un tema secreto y vergonzoso que escapa al conocimiento público” (Jelin, 1998: 120)*

Las organizaciones sociales son espacios de socialización que posibilitan romper con el silencio y la soledad en la cual son vividos generalmente, los actos de violencia en el mundo privado. El espacio de la organización como un lugar de contención, y de socialización con pares, son características que valoran las mujeres en las tres organizaciones abordadas en este estudio.

## **9.2. La organización de trabajadores desocupados: mujer y política**

La participación de la mujer en la organización de trabajadores desocupados implica una doble presencia femenina en la esfera pública: por un lado, a través de las actividades desarrolladas en el marco de las tareas comunitarias en el espacio barrial, y por otro, la participación en las movilizaciones.

En relación a la participación en el espacio comunitario, es necesario resaltar el protagonismo de las mujeres para llevar adelante las tareas cotidianas. Si bien, como

decíamos, la gran mayoría de estas actividades están relacionadas con labores consideradas “típicamente femeninas”, en la OTD también desarrollan otras tareas vinculadas a la producción, la coordinación y la toma de decisiones.

En relación a la producción, las mujeres participan en los microemprendimientos que se desarrollan en cada uno de los centros. En cuanto a la coordinación, algunas mujeres son las encargadas del seguimiento administrativo de la implementación de los programas sociales, la presentación de papeles, formularios, planillas en los diferentes ministerios y la coordinación cotidiana de la organización. La inserción de la mujer en estas actividades vino a romper con una cotidianeidad desarrollada principalmente en el espacio doméstico.

“...no me gusta, no soy de salir mucho de casa, - le dije a mi hijo- , pero bueno, empecé a participar y me fui a un par de marchas, y la necesidad lleva a que uno salga a la calle (...) y hace tres años que no paro de estar en la calle...” (Mónica, 46 años, ex empleada doméstica)

Probablemente, la participación en el proceso de toma de decisiones de la organización a través de una dinámica asamblearia y la presencia de la mujer en “la calle”, en las marchas o en los piquetes, son los elementos más novedosos de la participación femenina en las organizaciones de trabajadores desocupados. Como señalan Svampa y Pereyra “... fueron las mujeres a través de la figura de la madre como portadora natural de las necesidades de la familia, el centro de la nueva protesta en el surgimiento de las organizaciones piqueteras” (Svampa y Pereyra, 2003: 163). Según los autores, las mujeres lograron instalar el tema del hambre en el espacio público, contribuyendo a la politización de la problemática. En este sentido, la presencia de la mujer en la política rompe con los marcos tradicionales de la participación femenina en la esfera pública.

“Yo fui a 67 marchas y sin faltar, ni al comedor, ni a las marchas, quebrada casi me fui a La Plata, tenemos que ir para que nos den mercadería y luchamos para eso...” (Mercedes, 46 años, ex empleada doméstica)

Ahora bien, estas expresiones se reformulan en el interior de cada organización y en la resolución cotidiana de las tareas existe una división de roles. No podemos dejar de mencionar que, a pesar de la importante participación femenina en la OTD de Tigre, su principal referente es un hombre, característica que comparte con la mayoría de las agrupaciones de Trabajadores Desocupados.

¿Por qué, si gran parte de la construcción de las organizaciones de trabajadores desocupados se apoya en el trabajo cotidiano de las mujeres, sus principales referentes son hombres?

En el caso de la OTD el liderazgo masculino es justificado por las mujeres de la organización porque consideran que “su” referente posee una trayectoria de *militancia socio- territorial* que avala y justifica la posición de liderazgo. Esta posición se apoya, por un lado, en un reconocimiento de la trayectoria en el trabajo social y político a nivel barrial, y por otro, en ciertas características de la personalidad del referente.<sup>55</sup>

“...el compañero está más especializado en esto, tiene más conocimiento (...) acá tenemos una cabeza, y es el que realmente tiene que andar (...) no hay compañeros todavía preparados o con experiencia...” (Mónica, 46 años, ex empleada doméstica)

En nuestro país, igual que en otros países de América Latina y europeos, la inclusión de la mujer en la vida política fue muy posterior a la de los hombres<sup>56</sup>. Desde principios de siglo esta discriminación fue arrastrando inequidades y dejando sedimentos en los diferentes tipos de participación de la mujer en la toma de decisiones en el espacio público.

Promovida fuertemente en los '90 por el Estado a través de las políticas sociales, la participación femenina en la política social estuvo relegada al lugar de la asistencia. A

---

<sup>55</sup> El reconocimiento de ciertas cualidades personales, fundadas en una serie de valores y condiciones sociales de expresión, instituye portavoces o líderes políticos, y lógicas de acumulación de prestigio así como de eufemización del poder (Bourdieu, 1991: 212; citado en Frederic, 2004:134)

<sup>56</sup> En Argentina, las mujeres votan por primera vez en 1951, en la misma década adquieren el derecho al voto en gran parte de los países latinoamericanos: Perú, 1955, Colombia, Nicaragua y Honduras en 1957, México en 1953, más tarde Brasil y Paraguay en 1961.

pesar de la presencia de importantes figuras femeninas en la política, sobre todo en la provincia de Buenos Aires, las políticas sociales implementadas en esta década volvieron a poner en el centro a la mujer como mediadora y como destinataria de los programas, acentuando el rol asistencial y “despolitizado” que se les asignó tradicionalmente.

El paradigma de este tipo de políticas fue el “Plan Vida”, implementado en la provincia de Buenos Aires por Hilda González de Duhalde, esposa del gobernador de la provincia en ese entonces. A través de este programa “... se trata de extender valores considerados femeninos, domésticos y propios de las relaciones familiares al espacio político, no para politizarlos sino para ‘neutralizar acciones políticas- despolitizarlas- asociándolas a valores e instituciones pretendidamente ‘naturales’ (Masson, 2005: 51). Así, durante los ‘90 el lugar de la mujer en el mundo comunitario se materializó en dos categorías: las “beneficiarias” (que como dijimos más arriba fueron las mujeres de los sectores populares destinatarias de la batería de políticas implementadas por el Estado) y las “mediadoras” (que fueron las encargadas de efectivizar esas políticas en los barrios).

Para comprender el lugar de la mujer en la política barrial es necesario detenerse en la figura de estas mediadoras, que como afirman diferentes autoras (Masson 2005, Frederic, 2004) encarnaron una “militancia social” a nivel territorial al convertirse en *manzaneras*<sup>57</sup>, “ El trabajo de las manzaneras era considerado una extensión natural de la función biológica de reproducción de la especie de las mujeres (...) Lo que se reivindicaba de su trabajo era el sacrificio, la entrega y el desinterés: ellas (las manzaneras) no cobraban nada y trabajaban diariamente en pos de los necesitados” (Masson, 2005: 39).

Según Frederic, en el marco del Plan Vida “*Las mujeres podían conservar su militancia política en un círculo privado, rayando la clandestinidad, mientras públicamente obtenían*

---

<sup>57</sup> Se denominó manzaneras a las mujeres responsables de la implementación del Plan Vida en los barrios. Se las llamó “manzaneras” por la forma en la que se implementó el plan en el territorio, cada mediadora era la encargada de 10 manzanas.

*reconocimiento social. Oficialmente el reconocimiento de lo femenino alentaba el trabajo social, y el de lo masculino la militancia institucional'* (Frederic, 2004: 150).

De esta manera, a través del programa social con mayor extensión en la provincia de Buenos Aires, se definió la forma de participación de la mujer en la esfera pública durante los '90 a través de una política/ "despolitizadora".

Este tipo de militancia, que se caracterizó por una exacerbación de las capacidades y cualidades femeninas para intervenir en "lo social", es la que desarrollaron muchas de las mujeres que hoy participan en las organizaciones de trabajadores desocupados. En este espacio se complementan y entran en tensión la militancia social y la militancia política, a través de una participación comprometida en la esfera pública, rompiendo con el mito de la mujer "despolitizada" y abriendo nuevos canales para la participación de la mujer en la toma de decisiones. En el caso de las mujeres que participan en la organización de trabajadores desocupados, la ruptura con el espacio doméstico y la participación en la esfera pública es mayor que en las otras dos organizaciones, porque durante los años noventa fueron las protagonistas de los "cortes de ruta", escenario por excelencia de expresión del conflicto político y social en aquellos años.

### **9.3. La organización comunitaria: Mujer, el derecho a tener derechos<sup>58</sup>**

Si existe alguna especificidad en las representaciones del rol de la mujer en la organización que definimos en este trabajo como comunitaria, ésta se manifiesta esencialmente en la centralidad que se le otorga a sus derechos. En este sentido, muchas de las actividades que se desarrollan en la organización tienen por objetivo transmitir, capacitar, orientar y asesorar a las mujeres en relación a problemas específicos relacionados con el género.

Una significativa cantidad de mujeres de los sectores populares ven violados sus derechos en el espacio doméstico, ya sea por parte de sus esposos o hijos mayores. Por

---

<sup>58</sup> Expresión utilizada por Elizabeth Jelin en "Pan y afectos, las transformaciones de las familias", Fondo de Cultura Económica, 1998.

este motivo, el centro comunitario realiza talleres de capacitación en los que se tratan específicamente los derechos de las mujeres.

A estos talleres asisten las beneficiarias y las referentes de la organización. Allí se realizan representaciones (a través de técnicas teatrales y puestas en escena) y charlas que abordan diferentes temáticas: sexualidad, violencia familiar, aborto, anorexia y bulimia, embarazo, discriminación, entre otros.

“Nosotros con Tati hicimos un taller de mujeres, trabajamos género. Pero trabajar género no es largar la palabra y decir\_ ¿qué te parece a vos? \_Para nosotros más bueno es expresarlo de otra forma que lo entienda mejor (...) hicimos una representación con un bebé. Entramos las dos embarazadas en el lugar donde estaban las mujeres y bueno, cuando entramos ella me dice: \_ ‘¿qué vas a tener?’

\_ “Voy a tener un varón porque a mi marido le gusta, aparte va a llevar el apellido’,

Y porque a mi marido esto, porque a mi marido lo otro, (...) y yo le dije:

\_ ‘¿y vos?’

\_ ‘No, yo estoy sola’, y entonces yo le dije:

\_ bueno, chau, chau,

Como que la discriminé porque ella estaba sola (...) las mujeres me querían comer (...) había una que me quería pegar, porque yo todo machista....” (Raquel, 43 años, ex empleada doméstica)

En el mismo espacio de la organización funciona un “grupo de mujeres”, que tiene por objetivo la reivindicación de “sus” derechos. Realizan acciones colectivas en el espacio público, por ejemplo: pintadas de murales en donde transcriben letras de canciones de su propia autoría, o leyendas informativas siempre relacionadas con los derechos de la mujer, la salud sexual y reproductiva, el aborto, entre otros.

*“El grupo de mujeres [...] se propuso tener un espacio para crear, valorar, respetar y sobre todo luchar por los derechos de las mujeres [...] informar y generar análisis crítico sobre algunos de los problemas que nos afectan a las mujeres cotidianamente.”<sup>59</sup>* Con este propósito y para profundizar su capacitación, el grupo de Los Arroyos articuló un trabajo conjunto con una Asociación Civil de Mujeres que interviene en temáticas de comunicación y sexualidad, desde una perspectiva de género. Las letras de estas canciones reflejan claramente los objetivos del grupo:

Mujeres Va- riendo:  
Somos Mujeres Va-riendo  
Vamos riendo porque  
Rompiendo el silencio  
Con gritos y canciones  
Construimos el mundo que queremos  
Luchando contra la injusticia.  
Encontramos paredes blancas  
Donde denunciar  
Y radios donde decir lo que pensamos  
Porque en nuestros barrios  
Hay muchas mujeres que son ejemplo de resistencia.  
Tomamos las calles porque  
Sabemos que una mujer  
Luchando por sus sueños y libertad  
Es invencible.

---

<sup>59</sup> Extraído de la página web de Mujeres del Oeste.

Tenemos la posibilidad  
De crear, organizar y decidir  
Nuestro propio destino.<sup>60</sup>

A través de los diferentes repertorios de acción, el grupo de mujeres intenta problematizar las inequidades de género, hacerlas visibles, trasladarlas al espacio público (la calle, el barrio, el comedor). El objetivo es visibilizar una problemática que, generalmente, se desarrolla en la intimidad de la esfera doméstica y se resuelve en el espacio privado de la familia donde las mujeres, generalmente, se encuentran en situaciones de subordinación.

---

<sup>60</sup> Idem anterior

## 10. Consideraciones Finales

En primer lugar me parece preciso señalar la importancia de internarse en el campo de las organizaciones sociales como parte integrante de la Economía Popular e intentar desmenuzar y analizar ese campo teniendo como punto de partida la heterogeneidad de las organizaciones sociales. Es importante señalar que en este trabajo de investigación la heterogeneidad fue el punto de partida, y no el punto de llegada que la convierte en un concepto explicativo por sí mismo, vacío de contenido y poco útil para comprender las características del campo asociativo. En este sentido, uno de los objetivos de esta investigación consistió en dar cuenta de las características que presenta esa heterogeneidad del campo asociativo a través de diferentes dimensiones de análisis, como así también dar pistas acerca de los procesos a los que esa heterogeneidad da lugar.

En cada una de las organizaciones analizadas diferentes dimensiones orientan la constitución de sentidos y prácticas del trabajo. Sin embargo, algunas de estas dimensiones tienen un peso mayor para definir las características del espacio de trabajo en cada organización. Entre las dimensiones más importantes debemos mencionar: “proyecto e ideología”, “composición social” y “estructura interna”, según las particularidades que presenten estas tres dimensiones, sumadas a otras variables como por ejemplo, la trayectoria laboral y política de los referentes y experiencia laboral de los beneficiarios, se definirán las prácticas y sentidos del trabajo en cada organización. El resto de las dimensiones analizadas influyen en menor medida en el espacio de trabajo y en algunos casos, se encuentran condicionadas por las tres dimensiones mencionadas como las más importantes. A continuación justificaremos esta afirmación:

En el caso de la organización filantrópica, el “proyecto e ideología” que guía sus acciones se encuentra estrechamente vinculado al sentido religioso que la referente de la organización y las voluntarias le otorgan a su tarea y las actividades que se desarrollan en el espacio de trabajo. De esta manera, es la asistencia, ligada a las tradicionales políticas de caridad y beneficencia, la forma que mejor define las acciones de esta

organización. En ella los programas sociales son implementados con una lógica de “ayuda social” que el Estado o instituciones privadas les brindan a los sectores más humildes, apelando a la buena voluntad e intereses particulares. Esta “ayuda” conlleva una importante carga de componentes éticos y morales de cómo los “beneficiarios” deben comportarse y recibir esa “ayuda social”. Por este motivo, las acciones que desarrolla la organización en el espacio de trabajo presentan dimensiones de tipo educativo y cultural que los referentes de la organización y las voluntarias pretenden inculcar en los beneficiarios a través de diferentes prácticas y sentidos del trabajo. La preocupación por la supuesta pérdida de la “cultura del trabajo” en los pobres predispone a la organización a planificar actividades que refuercen los hábitos que le atribuyen al trabajo: la responsabilidad, la disciplina, el compromiso y el sacrificio. De esta manera, todas las prácticas de trabajo que se desarrollan en la organización se encuentran planificadas en una rutina diaria con horarios y tareas pautadas que las beneficiarias del programa deben cumplir. Estas actividades se realizan bajo un control estricto por parte de la referente de la organización, acentuando las relaciones asimétricas y jerárquicas.

La “estructura de organización interna” se basa en estas relaciones de tipo jerárquicas, en la que pueden diferenciarse claramente dos grupos: referentes y voluntarias, por un lado y beneficiarios, por otro, estos dos grupos se diferencian, entre otras cosas, por pertenecer a diferentes clases sociales.

Las relaciones jerárquicas se trasladan al espacio de trabajo en la diferenciación de tareas. La referente es quien organiza y planifica, en algunas actividades con el acompañamiento de las voluntarias, y las beneficiarias son quienes acatan y cumplen con las actividades, no teniendo participación en los espacios de decisión. Por último cabe mencionar que el tipo de actividad que deben desarrollar las mujeres son las consideradas “típicamente femeninas” y poco calificadas, como por ejemplo las tareas de limpieza y cocina. Este tipo de trabajo realizado por las mujeres reafirma los roles que históricamente les han sido asignados como madre y esposa, encargada del hogar, el

cuidado de la familia y las tareas domésticas; roles que socialmente, acentúan las inequidades entre los géneros.

Los sentidos y las prácticas de trabajo cobran otras características en la organización de trabajadores desocupados. En este caso, el “proyecto e ideología” que guía a la organización encuentra sus bases en el movimiento de trabajadores desocupados. La relación con el trabajo, más precisamente la falta de mismo, es uno de los motivos principales de conformación de la organización. En este caso, la demanda por el derecho al trabajo confluye con la propuesta de cambio social a la que adhiere la organización por formar parte desde sus inicios de un movimiento social que se construye en oposición al modelo socioeconómico hegemónico. En este sentido, la propuesta del movimiento de trabajadores desocupados es la transformación de la sociedad sobre la base de nuevos valores y a partir del establecimiento de otros tipos de relaciones sociales (entre ellas las relaciones de trabajo). Según los principios sobre los cuales se construye la organización, las prácticas de trabajo deben posibilitar el desarrollo de relaciones horizontales entre los miembros del grupo, afianzar los vínculos de amistad y compañerismo entre los mismos y generar emprendimientos autogestivos como alternativa al trabajo asalariado. Sin embargo, en el espacio de trabajo entran en tensión la propuesta de la organización y las representaciones y prácticas del trabajo que predominan entre sus integrantes. Como señalamos a lo largo de esta tesis, la OTD está compuesta por hombres y mujeres pertenecientes a los sectores populares, que se diferencian entre sí por su trayectoria laboral y militante. Los referentes de la organización cuentan con una trayectoria laboral ligada al trabajo fabril y una militancia sindical, primero y socio- territorial, después, que los distinguen de los beneficiarios de los planes. Hacia el interior de la organización, las trayectorias ligadas a la “cultura de trabajo obrera” colisionan con la propuesta de trabajo autogestivo. Por este motivo, encontramos que la organización lleva a cabo, tanto acciones tendientes a encontrar puestos de trabajo en el mercado formal, como prácticas de trabajo autogestivas. Estas últimas se expresan en emprendimientos productivos que recrean en el espacio de la contraprestación un escenario laboral. En este espacio,

además de realizar alguna actividad productiva, se desarrolla una transferencia de saberes y se consolidan los vínculos entre los miembros del grupo, conformándose así, un nuevo espacio de sociabilidad. Estas prácticas se consolidan en el espacio de formación y participación política, en las movilizaciones y en la asamblea como ámbito de discusión. Sin embargo, las relaciones de horizontalidad y la práctica asamblearia como método de discusión y toma de decisiones, se encuentran amenazadas, por un lado, por la poca participación de los beneficiarios en estos espacios; y por otro lado, por la fuerte presencia de la figura del referente a quien le son delegadas las decisiones más importantes. En este sentido, existe en la organización una tensión permanente entre un proceso de toma de decisiones democrático y participativo, y otro concentrado en la figura del referente.

En relación a las prácticas de trabajo, éstas se dividen entre emprendimientos productivos, espacios de formación y participación política y actividades tendientes a cubrir algunas necesidades básicas. A diferencia de la organización filantrópica, las actividades se desarrollan en un marco de contraprestación flexible y menos controlada por el referente. En su lugar se construyeron mecanismos de autocontrol o autorregulación por parte del grupo.

Como en el resto de las organizaciones estudiadas, la presencia femenina es importante en la OTD. Las mujeres realizan, además de las tareas consideradas “típicamente femeninas”, otras vinculadas a la producción y la coordinación de actividades. Por otra parte, participan en instancias de decisión y movilización social. De esta manera, la participación de la mujer en la OTD rompe con los espacios y actividades que les han sido asignados tradicionalmente, y contribuye a la construcción de nuevos roles femeninos en el espacio público.

Por su parte, la organización comunitaria, integrada principalmente por mujeres, le atribuye al trabajo un sentido comunitario. De esta manera, las acciones que desarrolla la organización tienen por objetivo generar vínculos que consoliden su inserción territorial. El “proyecto e ideología” que guía las acciones de la organización entiende a la

comunidad como un espacio de construcción y de resistencia de los sectores populares. Según la organización, es en la comunidad donde deben generarse nuevos espacios de construcción social a partir del fortalecimiento de relaciones sociales basadas en valores de solidaridad. De esta manera, la organización intenta incrustarse en las relaciones sociales existentes, en las diferentes culturas presentes en el espacio comunitario, para desde allí construir nuevas relaciones sociales. Para la organización, la “transformación social” se produce a partir de una construcción “desde abajo”, en la que el trabajo colectivo cumple un rol importante. A partir del fortalecimiento comunitario, otro de los objetivos es influir en el Estado, exigir y aprovechar los recursos para fortalecer la construcción comunitaria, y en el largo plazo, construir un Estado diferente.

Las prácticas de trabajo que tienen lugar en la organización responden a diferentes niveles: por un lado, se encuentran las actividades tendientes a la reproducción y gestión de necesidades básicas, como alimentación y cuidado de niños. Por otro lado, las actividades de capacitación, talleres de género y formación política. Además, se desarrollan diferentes actividades que tienen lugar en el espacio público, por ejemplo, los encuentros culturales, las fiestas y las “pintadas callejeras”. La contraprestación de las beneficiarias se reparte entre estas actividades, de la misma manera que en la OTD, bajo una forma de contraprestación flexible y poco controlada por las referentes. Predominan en el espacio de trabajo relaciones horizontales. Si bien en la “estructura interna” de la organización pueden diferenciarse referentes y beneficiarias, estas diferencias no se trasladan al espacio de trabajo en relaciones jerárquicas y asimétricas. Las diferencias entre los miembros de la organización dan cuenta de la antigüedad en la organización y de la trayectoria socio territorial con la que cuentan las referentes, a diferencia de las beneficiarias. En esta organización, de la misma manera que en la OTD, se rompen con los roles tradicionalmente asignados a las mujeres. En la organización comunitaria la mujer no sólo desarrolla tareas de reproducción, también se capacita en talleres relacionados a las problemáticas de género, en los que son discutidas cuestiones enunciadas en torno de la “defensa de derechos”.

En las tres organizaciones sociales estudiadas los sentidos y las prácticas del trabajo son principalmente orientadas por las dimensiones antes señaladas: “proyecto e ideología”, “composición social” y las características que asume la “estructura interna”. Sin embargo, para comprender los sentidos y prácticas de trabajo presentes en cada organización, es preciso avanzar y detenerse en los sentidos que los referentes y beneficiarios le atribuyen al trabajo. En el caso de los referentes, coinciden generalmente, con el “proyecto e ideología” que guía a cada organización, porque son los referentes quienes le dan forma y desarrollan estos proyectos en la práctica. Además estos sentidos se encuentran íntimamente vinculados a su propia experiencia laboral y militante. Es así que en la organización filantrópica la referente le atribuye al trabajo sentidos que se relacionan con lo religioso; en la organización de trabajadores desocupados el referente le atribuye al trabajo sentidos construidos, por un lado, en una experiencia laboral transitada como trabajador fabril, y por otro, en una militancia sindical y socio-territorial importante. Por último, en el caso de la organización comunitaria las referentes le atribuyen al trabajo sentidos que lo vinculan a su propia experiencia de militancia barrial y comunitaria.

En relación a los sentidos que los beneficiarios le atribuyen al trabajo en el marco de cada organización es posible marcar una línea de continuidad para los tres casos. Esta continuidad está dada por la valoración del espacio de trabajo como un lugar de contención personal y establecimiento de nuevos vínculos. Los beneficiarios de las tres organizaciones valoran la posibilidad de conocer a otras personas, de entablar nuevas relaciones y establecer vínculos con quienes se encuentran en una situación socioeconómica similar que, generalmente, son vecinos. En este sentido, las relaciones trascienden el espacio de la organización y contribuyen a fortalecer el entramado comunitario.

Por otra parte, los beneficiarios de las tres organizaciones analizadas consideran “socialmente útil” las prácticas de trabajo que realizan en cada organización. Esto se relaciona con que algunas actividades, como por ejemplo las de comedor o cuidado de niños, no están destinadas sólo a los miembros de la organización, sino a los vecinos del

barrio. De esta forma, las actividades realizadas en la organización son útiles a la comunidad. Este sentimiento también se refleja en términos personales: la mayoría de los beneficiarios mencionan “volver a sentirse útiles”, y “valorados” a partir de integrarse a la organización. De alguna manera, formar parte de la misma, significa para los beneficiarios sentirse integrados a la sociedad.

Para el caso de las mujeres que participan en las tres organizaciones, compartir el espacio de trabajo significa, también, la posibilidad de socializar sus problemas domésticos. De esta manera, las beneficiarias logran romper con el silencio y la soledad con la que, generalmente, se viven las situaciones de violencia y maltrato familiar al poder compartir con otros sus problemas. Por este motivo, valoran el espacio de trabajo, también como un lugar donde encontrarán comprensión y apoyo ante situaciones familiares difíciles.

Sin embargo los beneficiarios de las tres organizaciones afirman que las actividades que allí desarrollan se alejan de un “verdadero trabajo” porque no brindan un marco de protección social que un trabajo debería garantizar, como por ejemplo: obra social, vacaciones pagas, aguinaldo, seguro, etc. Del mismo modo que participar en la organización no les garantiza una remuneración “digna”, como sí lo haría un “verdadero trabajo”<sup>61</sup>. En relación a este punto, entran en tensión las prácticas de trabajo autogestivas que pretenden impulsar algunas organizaciones, con las representaciones de un “verdadero trabajo” de los beneficiarios. El trabajo asalariado continúa siendo una referencia importante en la construcción de sentidos en torno al trabajo. Estos sentidos colisionan con las nuevas prácticas de trabajo hacia el interior de las organizaciones sociales.

Además de las similitudes, también encontramos diferencias que guardan relación a las características que asume el espacio de trabajo en cada una. En la organización filantrópica, las beneficiarias asemejan la actividad de contraprestación a un trabajo porque la misma se desarrolla bajo normas estrictas, actividades planificadas y

---

<sup>61</sup> “Digna” y “verdaderos trabajo” son expresiones utilizadas por los beneficiarios de las tres organizaciones.

controladas. Entre los sentidos que las beneficiarias de Raíces le atribuyen al trabajo se encuentran la disciplina, el control, la responsabilidad y el compromiso. Los mismos sentidos que la referente de la organización le imprime a las actividades que allí se desarrollan.

En el caso de la organización de trabajadores desocupados, los beneficiarios valoran del espacio de trabajo la posibilidad de desarrollar actividades productivas y la transferencia de saberes que se producen en las mismas. De esta manera, el trabajo autogestivo, aunque en tensión con el trabajo asalariado, también es valorado por los beneficiarios de la OTD.

Por último, en la organización comunitaria, las beneficiarias mencionan “sentirse bien” y “libres”, en el espacio de trabajo en relación a sus antiguos trabajos. Las mujeres afirman que no volverían a aceptar un trabajo en el que se encuentren oprimidas y poco valoradas, aunque les ofrezcan una remuneración mayor a la que obtienen en el trabajo comunitario. En esta organización las beneficiarias valoran que el espacio de trabajo se desarrolle en un clima agradable, en el que pueden generar nuevos lazos y relaciones de amistad con sus compañeras y, al mismo tiempo, realizar una tarea útil para la comunidad. A pesar de esta valoración y sentidos del trabajo que lo relacionan a “lo comunitario”, también puede observarse en esta organización una tensión entre las prácticas y sentidos del trabajo autogestivo, y el trabajo asalariado. Las mujeres no están dispuestas a aceptar cualquier trabajo pero creen que su situación económica mejoraría si pudieran insertarse en el mercado de trabajo a través de algún empleo formal.

La propuesta de re-conceptualización del trabajo que presenta la Economía Social, nos invita a internarnos en el plano de los sentidos y las prácticas del trabajo actualmente presentes en la Economía Popular, teniendo en cuenta que la Economía Social propone tomarla como “*sustrato histórico de otra realidad posible*” (Coraggio, 1999: 143) desde donde podrían surgir nuevas formas de trabajo que discutirían los sentidos hegemónicos.

En este sentido, consideramos importante reflexionar acerca de qué nos dicen los sentidos y prácticas de trabajo presentes en las organizaciones sociales analizadas en relación a la propuesta de la ECOSOC.

En primer lugar, como argumentamos al principio de esta conclusión, es necesario marcar la heterogeneidad de los sentidos y prácticas existentes en las organizaciones sociales, y que esa heterogeneidad no está dada arbitrariamente, sino que se encuentra fuertemente imbricada y es moldeada al mismo tiempo, por algunas dimensiones claves, “proyecto e ideología”, “composición social” y “estructura interna”. A partir de estas diferencias encontramos entre las tres organizaciones analizadas algunas que se acercan más y otras menos a la propuesta que la ECOSOC realiza en relación al trabajo. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que ese acercamiento o alejamiento a algunos principios de la ECOSOC se encuentran atravesados por diferentes tensiones no resueltas.

**En relación a la tensión Trabajo Autogestivo- Trabajo Asalariado**, se encuentra presente en las dos organizaciones que proponen una forma de trabajo alternativa: la organización comunitaria y la organización de trabajadores desocupados.

Las prácticas autogestivas colisionan, con la experiencia de trabajo asalariado y el imaginario heredado de la “sociedad salarial”, así como con las condiciones en las que se desarrollan tanto el trabajo autogestivo como el trabajo asalariado en la actualidad. Los motivos por los que entran en tensión se fundamentan, en algunos casos, en una experiencia laboral pasada y una cultura de trabajo obrera, y en otros, en un imaginario socialmente vigente de integración social a través del trabajo formal, y éste como vía de acceso a los derechos sociales; en contraposición a las condiciones actuales en las que se desarrollan las prácticas autogestivas que sólo posibilitan la subsistencia en el marco de condiciones de trabajo precarias.

Sin embargo, tanto los referentes como los beneficiarios valoran del trabajo autogestivo las relaciones sociales y la transmisión de saberes que tienen lugar en el ámbito de trabajo el que se convierte en un importante espacio de socialización.

En la organización comunitaria, si bien no se desarrollan prácticas de trabajo autogestivo de tipo productivo, la tensión se produce entre **“Prácticas Asociativas y Prácticas individuales”** que se reflejan en las expectativas en relación al trabajo que tienen las beneficiarias de la organización. En este caso, tanto las referentes como las beneficiarias valoran el trabajo comunitario como un espacio de construcción de nuevos lazos sociales entre vecinos de una misma comunidad, así como por encontrar en el mismo un lugar de contención, de realización personal desde donde pueden aportar su trabajo para la comunidad y sentirse “útiles” para el resto de la sociedad. De esta manera, existe en la organización una valoración positiva del trabajo asociativo y cooperativo que implica el trabajo conjunto para lograr un objetivo común sobre la base de valores como la solidaridad, la ayuda mutua, la reciprocidad, entre otros. Sin embargo, la fuerte presencia que tiene en la organización el trabajo comunitario y asociativo se debilita cuando las beneficiarias imaginan un trabajo que les permita vivir “dignamente”, que les posibilite obtener un ingreso necesario para su reproducción y la de su familia. En este sentido, cuando las beneficiarias proyectan un “mejor trabajo”, éste se encuentra asociado a una salida individual, a la posibilidad de volver a insertarse, o hacerlo por primera vez, a un mercado de trabajo que les brinde mayores ingresos. La tensión entre trabajo asociativo y trabajo asalariado es muy fuerte entre las beneficiarias de la organización porque las mismas afirman que a pesar de los ingresos, no volverían a un trabajo en el que no se sientan cómodas o “valoradas como personas”, pero al mismo tiempo, y aunque se presente contradictorio, sus expectativas se encuentran puestas, en gran medida, en encontrar un trabajo asalariado.

Otra tensión común en las organizaciones analizadas se relaciona con el tipo de vínculos que en ellas se construyen. En este caso, la tensión está dada entre **“Relaciones Horizontales y Relaciones de liderazgo”**. Aunque con profundas diferencias, en las tres organizaciones sociales analizadas se reproducen relaciones jerárquicas y de liderazgo entre los miembros, básicamente entre referentes y beneficiarios. En la organización filantrópica esta relación asimétrica no es cuestionada y se reproduce ente

los miembros de la organización que se diferencian principalmente por pertenecer a diferentes clases sociales. En cambio, en las otras dos organizaciones la “horizontalidad” en las relaciones sociales se convierte en un desafío que deben enfrentar tanto los referentes, como los beneficiarios. En estas organizaciones la horizontalidad se encuentra amenazada, por un lado, por la figura de los referentes que tienen en su haber “experiencia militante” y “condiciones de liderazgo” y, por otro lado, por la poca participación de los beneficiarios en los espacios de discusión existentes en cada organización. Esta escasa participación se suma a una “cultura delegativa” que bien supo construir y fomentar el clientelismo político a lo largo de los últimos años.

En la organización de trabajadores desocupados la horizontalidad (principalmente en el espacio de trabajo productivo) se encuentra en tensión con una “cultura obrera” ligada a prácticas de trabajo desempeñadas bajo estricto control y subordinación al empleador, generalmente, encarnadas en la figura del capataz. Algunos integrantes de la organización reproducen estas prácticas en el espacio de trabajo obstaculizando, de esta manera, el trabajo cooperativo en donde el sentido debería ser “trabajar con otros” y no “para otros”. Cabe decir que estas prácticas se encuentran en ocasiones matizadas con instancias de enseñanza y aprendizaje de algún oficio, y con relaciones de amistad y compañerismo que se establecen entre los diferentes miembros.

Otras de las tensiones que tiene lugar en el espacio de trabajo de las organizaciones se refleja entre **“El trabajo como satisfactor de necesidades básicas vs. el trabajo emancipado”**. En el marco de la propuesta de la Socioeconomía Solidaria, Arruda (2004) plantea que la emancipación puede lograrse, por un lado, *liberando el trabajo de las ataduras de la mera supervivencia material*, y por otro, *compartiendo entre todos la fracción del tiempo de trabajo ahorrada por la introducción de nuevas tecnologías*. En el contexto en el que se desarrollan las prácticas de trabajo en la Economía Popular, es difícil imaginarse un escenario en el que el trabajo no esté íntimamente ligado a la supervivencia material, ya que en la gran mayoría de los casos se desarrollan actividades para cubrir las “necesidades básicas” de una unidad doméstica, un grupo o una

organización. Sin embargo, que en estas experiencias el trabajo se presente como “satisfactor de necesidades básicas” no implica que el mismo no pueda resultar placentero para los miembros de las organizaciones. Tanto los referentes como beneficiarios argumentaron que las actividades que realizan en el marco de las organizaciones les brindan “satisfacción personal”, entre otros motivos, por sentir que su trabajo es útil para la comunidad.

En relación a la propuesta de Arruda vinculada con *reducción de las horas de trabajo ahorrada por la incorporación de tecnología*, es preciso señalar que las prácticas de trabajo autogestivas están muy lejos de incorporar nuevas tecnologías que puedan “aliviar” el tiempo de trabajo, por el contrario, en las experiencias de Economía Popular es común la utilización de “mano de obra intensiva” y la “extensión de la jornada de trabajo” para lograr ingresos que permitan la subsistencia.

La propuesta de Arruda, también colisiona con las representaciones que ligan el trabajo al esfuerzo y sacrificio personal, en este caso la tensión se expresa en el par **“Trabajo placentero vs. Trabajo como yugo”**, sentido que algunas organizaciones sociales le atribuyen al trabajo y le imprimen a las actividades hacia el interior de la organización.

\*\*\*\*\*

Podemos concluir que en el marco de la Economía Popular atravesada por diferentes tensiones, algunos sentidos y prácticas de trabajo presentes podrían servir de base para la construcción de nuevas formas de trabajo como las que propone la ECOSOC. Sin embargo, otros sentidos y prácticas podrían funcionar como obstáculos si se encuentra fuertemente arraigados en formas tradicionales de organización del trabajo, como por ejemplo, el trabajo industrial y su correlato en una “cultura obrera”, poco flexible a experimentar nuevas prácticas. Así como otros sentidos que le atribuyen al trabajo una función disciplinante basada en el sacrificio.

Sin embargo, para la propuesta de la ECOSOC es importante que las representaciones del trabajo de los desocupados continúen ligadas a la *noción de derechos sociales*,

aunque estos no se ejerzan plenamente en las condiciones actuales de ocupación, y muchos menos de desocupación. La presencia de la noción de derechos vinculadas al trabajo nos indica, por un lado, cuales son las expectativas que poseen los trabajadores desocupados en relación al trabajo y, por otro, que los años de lucha por la obtención de esos derechos forman parte de la memoria y la “cultura de trabajo” aún vigente entre quienes sufren la desocupación. Así como también es importante advertir que aunque en las condiciones actuales las prácticas autogestivas se desarrollan en niveles de subsistencia, las relaciones sociales que allí se tejen, son altamente valoradas por los integrantes de las organizaciones sociales. Desde esta perspectiva, es un desafío detectar y potenciar los sentidos y prácticas que contribuyan a desarrollar prácticas de trabajo autogestivas y cooperativas basadas en relaciones horizontales y valores de solidaridad, así como aquellos sentidos que le otorgan al trabajo un lugar placentero y creativo, a partir de los cuales construir nuevas prácticas que puedan enfrentarse y “competir” con los sentidos y las prácticas del trabajo hegemónicas en la sociedad capitalista.

## 11. Bibliografía

- Albuquerque, P., (2004) "Asociativismo". En Cattani A. (comp.) "La otra economía", Buenos Aires Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Albuquerque, P., (2004) "Autogestión". En Cattani A. (comp.) "La otra economía", Buenos Aires Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Alonso, L.E., (1999) "Trabajo y Ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial, Madrid, Trotta.
- Arruda, M., (2004), "Socioeconomía solidaria". En Cattani A. (comp.) "La otra economía", Buenos Aires Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Arruda, M., (2004), "Trabajo emancipado". En Cattani A. (comp.) "La otra economía", Buenos Aires Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Barattini, M.; Corral, D. (2003), "La (Serena). Heterogeneidad social/condiciones de integración relativa en un modelo de modernización excluyente/fuerte fragmentación social y escasos lazos entre las organizaciones". Documento de trabajo ICI/ Sociología.
- Battistini O., (comp), (2004) "El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores." Buenos Aires, Prometeo.
- Bauman, Z., (2000), "Trabajo, consumismo y nuevos pobres", Barcelona, Celtita\_ Gedisa.
- Bauman, Z., (2005), "Comunidad. En busca de seguridad en un mundo hostil", Madrid, Siglo XXI
- Bombal, I. Campetella, A., (2000), "El desarrollo histórico del sector sin fines de lucro en la Argentina: debate con algunos modelos teóricos". Nuevos Documentos del CEDES.
- Bottaro L., (2003), "El desafío de recrear la cultura del trabajo desde las organizaciones de trabajadores desocupados: el caso del Movimiento Teresa Rodríguez" Tesis de lic. en Política Social, Instituto del Conurbano, Universidad Nacional de General Sarmiento. En URBARED, [www.urbared.unqs.edu.ar](http://www.urbared.unqs.edu.ar), UNGS-UNAM.
- Canel, L., Del Cueto, C. García, M., (2003), "Informe sobre los barrios", Documento de trabajo. ICI/ Sociología.

- Cardarelli, G.; Kessler, G.; Rosenfeld, M., (1995), "Lógicas de acción de las asociaciones voluntarias". En Thompson (comp), "Las organizaciones sin fines de lucro en Argentina". Buenos Aires, UNICEF/Losada
- Castel R., (1997), "La metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del asalariado", Buenos Aires, Paidós,
- Castel R., (2004), "Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social". Buenos Aires, Topía, colección de fichas del siglo XXI.
- Castel, R.; Haroche, C. (2003), "Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo: conversaciones sobre la construcción del individualismo moderno. Homo Sapiens, Rosario, marzo de 2003.
- Castells, M., (1997), "La era de la información. Economía, sociedad y cultura." Vol 1. *La Sociedad Red*. Madrid, Alianza.
- Cerrutti, y Grimson, A., (2004), "Buenos Aires, neoliberalismo y después. Cambios socioeconómicos y respuestas populares", Buenos Aires, Cuadernos del IDES, N° 5.
- Coraggio, J.L. (1996) "Las nuevas políticas sociales: el papel de las agencias multilaterales". En Peñalva, S y Rofman, A. (comp.) Desempleo estructural, pobreza y precariedad. Serie La investigación Social. Nueva Visión. Buenos Aires
- Coraggio, JL., (1999), "Política Social y economía del trabajo. Alternativas a la política neoliberal par ala ciudad", Buenos Aires, Miño y Dávila- Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Coraggio, JL., (2001) "Economía del trabajo una alternativa racional a la incertidumbre. Trabajo presentado en el panel Fronteras de la Teoría Urbana. CGE, Incertidumbre y Economía Popular. CEDIPLAR, Belo Horizonte, Brasil.
- Coraggio, JL., (2002), "La economía Social como vía para otro desarrollo social", en URBARED.
- Coraggio, JL., (2004), "Economía del trabajo". En Cattani A. (comp.) "La otra economía", Buenos Aires Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Coraggio, JL., (2004), "Una alternativa socioeconómica necesaria: La economía social". En Danani (comp), "Política social y economía social. Debates fundamentales", Buenos Aires, Altamira, Fundación OSDE, Universidad Nacional de General Sarmiento
- Da Silva Telles, V., (2004), "La sociedad civil entre la ciudadanía y la filantropía". En Danani (comp), "Política social y economía social. Debates fundamentales",

Buenos Aires, Altamira, Fundación OSDE, Universidad Nacional de General Sarmiento

- Danani, C; Limdenboim, J., (coord.), (2003) "Entre el trabajo y la política. Las reformas de las políticas sociales argentinas en perspectiva comparada". Buenos Aires, Biblos.
- De Piero, S. (2005) "Organizaciones de la sociedad civil. Tensiones de una agenda en construcción". Buenos Aires, Paidós.
- Delfín, M; Picchetti, V., (2004), "De la fábrica al barrio y del barrio a las calles. Desempleo y construcción de identidades en los sectores populares desocupados del conurbano bonaerense". En Battistini O. (comp), "El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores." Buenos Aires, Prometeo.
- Draibe, 1994 "Neoliberalismo y Políticas: reflexiones a partir de las experiencias latinoamericanas. En Desarrollo Económico Nº 134, vol. 34, julio- septiembre
- Forni, F., (2002), "De la exclusión a la organización. Hacia una integración de los pobres en nuevos barrios del Conurbano Bonaerense", Buenos Aires, Ed. CICCUS.
- Frederic, S., (2004), "Buenos Vecinos, malos políticos: moralidad y política en el Gran Buenos Aires", Buenos Aires, Prometeo.
- García, M., (2006), "Las relaciones interclases: el trabajo y la asistencia en las urbanizaciones privadas". Tesis de maestría en Ciencias Políticas, IDAES.
- García, M., (2006), "Proniño en la Argentina: análisis de impactos en tres instituciones escolares". IPE UNESCO. Buenos Aires / MOVISTAR
- Gorz A., (2000), "Miserias del presente, riquezas de lo posible", Buenos Aires, Paidós.
- Grassi E., (2003) "Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal: la otra década infame (I), Buenos Aires, Espacio.
- Grassi, E., (1989), "La mujer y la profesión de Asistente Social. El control de la vida cotidiana." Buenos Aires. Hvmánitas.
- Hintze, S., (2004), Evaluación del componente formación del programa Jefas y Jefes de Hogar desocupados". Dirección: Susana Hintze. Responsables de evaluación: Mercedes Di Virgilio, Gabriela Borrego, Fernando Isuani, Homero Santalamacchia y Cristina Tomáis. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Secretaría de Empleo, Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. Universidad Nacional de General Sarmiento. Instituto del Conurbano. Disponible en UByD/ UNGS

- Hintze, S; Federico, A (2004), "Presentación a la edición en español". En Cattani A. (comp.) "La otra economía", Buenos Aires Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Jelin, E. (1998) "Pan y afectos. La transformación de las familias". Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Jesús,P; Tiriba, L (2004) "Cooperación". En Cattani A., (comp.) "La otra economía", Buenos Aires, Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Laville, JL. (comp.), (2004), "Economía social y solidaria". Una visión Europea. Buenos Aires, Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Luna, E; Cecconi, E. (comp.), (2002), "De las cofradías a las organizaciones de la sociedad civil. Historia de la iniciativa asociativa en Argentina", Buenos Aires, GADIS.
- Masson, L., (2004), "La política en femenino. Genero y poder en la provincia de Buenos Aires", Buenos Aires, Antropofagia.
- Melo Lisboa, A., (2004), "Organizaciones No- Gubernamentales". En Cattani A. (comp.) "La otra economía", Buenos Aires Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Melo Lisboa, A., (2004), "Tercer sector". En Cattani A. (comp.) "La otra economía", Buenos Aires Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Merklen, D., (2005), "pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática (Argentina 1983-2003)", Buenos Aires, Gorla.
- Neffa, JC. y De la Garza Toledo, E. (comp) (2001) " El trabajo del futuro, el futuro del trabajo". Buenos Aires, CLACSO.
- Nun, J. (1999), "El futuro del empleo y la tesis de la masa marginal". En Desarrollo Económico, N° 152, vol. 38, enero –marzo, 1999.
- Offe, C., (1996) "El pleno empleo. ¿Una cuestión mal planteada?", Sociedad, N° 4, Facultad de Ciencias Sociales. UBA, Buenos Aires.
- O'Donnell, G., (1997), "Contrapuntos", Buenos Aires, Paidós.
- Rifkin J., (1996), "El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de una nueva era", Bs. As, Paidós.

- Rofman, A.; Fournier, M., (2005) “Las organizaciones sociales como espacios asociativos de la sociedad civil”. Documento de trabajo elaborado para el dictado de la materia “Laboratorio Intermenciones: Redes Sociales y condiciones de vida”. Instituto del Conurbano-Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Roitter, M., (2004), “El tercer sector como representación topográfica de la sociedad civil”. En Daniel Mato (coord.), “políticas de ciudadanía y sociedad en tiempos de globalización”. Caracas: FACES, Universidad Central de Venezuela.
- Roitter, M., Gonzalez Bombal, I., Campetella, A., (2000), “Definiendo el tercer sector sin fines de lucro en Argentina”. Nuevos Documentos del CEDES.
- Rosanvallon, P., (1995), “La nueva cuestión social”. Buenos Aires. Manantial.
- Salvia, A., (2007), (comp.), “Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares de la Argentina”. Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Santos, B. (2005) “Reinventar la democracia. Reinventar el Estado”, Buenos Aires, CLACSO.
- Schmidt, D.; Perius, V., (2004), “Cooperativismo y cooperativa”. En Cattani A. (comp.) “La otra economía”, Buenos Aires Altamira, Universidad Nacional de General Sarmiento, Fundación OSDE.
- Svampa, M (2005) “La Sociedad Excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo”, Buenos Aires, Taurus.
- Svampa, M.; Pereyra, S., (2003), “Entre la Ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras”, Buenos Aires, Biblos.
- Thompson, A., (1994), “El Tercer sector en la historia Argentina”, CLACSO.
- Williams, R.,(1977) “Marxismo y Literatura”, Barcelona, Península
- Wyczykier, G. (2006) “Las estrategias de las organizaciones de la sociedad civil frente a los problemas de empleo: un estudio de casos a partir de la articulación micro- macro”. Cuadernos de CLASPO- Argentina, Nº 9.
- Zapata, L., (2005). “La mano que acaricia la pobreza: etnografía del voluntariado católico”, Buenos Aires, Antropofagia.

**Anexos**  
**Cuadro de Entrevista**

Nº	Organización	Nombre	Edad	Trabajo Anterior	Condición
1	Los Arroyos	Raquel	40	servicio doméstico/ fabrica camperas	Beneficiaria
2	Los Arroyos	Silvina	43	servicio doméstico/ ama de casa	Beneficiaria
3	Los Arroyos	Mario	32	Albañil	Beneficiario
4	Los Arroyos	José	31	Jardinero	Beneficiario
5	Los Arroyos	Roque	28	Albañil	Beneficiario
6	Los Arroyos	Emiliano	42	Albañil	Beneficiario
7	Los Arroyos	Vanesa	18	Estudiante	Voluntaria
8	Los Arroyos	Pamela	27	trabajo comunitario	Referente/Beneficiaria
9	Los Arroyos	Alejandra	26	trabajo comunitario	Referente/Beneficiaria
10	Los Arroyos	Marcela	29	trabajo comunitario	Referente/Beneficiaria
11	Los Arroyos	Laura	45	Comerciante	Referente/Beneficiaria
12	Raíces	Mabel	35	fábrica	Beneficiaria
13	Raíces	Estela	53	servicio doméstico	Beneficiaria
14	Raíces	Elena	53		Beneficiaria
15	Raíces	María	55	servicio doméstico	Beneficiaria
16	Raíces	Rosita	61	ama de casa	Beneficiaria
17	Raíces	Claudia	60	servicio doméstico	Beneficiaria
18	Raíces	Rodolfo	66	albañil/seguridad	Voluntario
19	Raíces	Estela	42	ama de casa	Voluntaria
20	Raíces	Mariana	35	docente	Referente
21	OTD	Marta	43	servicio doméstico	Beneficiaria
22	OTD	Mirian	37	servicio doméstico	Beneficiaria
23	OTD	Mercedes	45	Cocinera, serv. doméstico	Beneficiaria
24	OTD	Teresa	46	servicio doméstico	Beneficiaria/Referente
25	OTD	Alicia	56	ama de casa	Beneficiaria
26	OTD	Sergio	58	carpintero	Beneficiario
27	OTD	Susana	58	serv doméstico/ Fábrica	Beneficiaria
28	OTD	Aída	45	serv. doméstico	Beneficiaria
29	OTD	Carlos	45	obrero industrial	Referente