



## **Sentidos, representaciones y prácticas de trabajo en organizaciones comunitarias de la Región Metropolitana de Buenos Aires. Un análisis comparativo.**

### **Meanings, representations and working practices in community organizations of the Metropolitan Region of Buenos Aires. A comparative analysis.**

**Lorena BOTTARO\***

Recibido: 09.11.11

Aprobado definitivamente: 22.6.12

#### **RESUMEN**

En este artículo nos proponemos reconstruir los sentidos y prácticas de trabajo presentes en experiencias de organizaciones comunitarias de distinto tipo que implementan un mismo programa social: el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (JyJHD)- con el fin de identificar y analizar las dimensiones que en cada una de las organizaciones estudiadas configuran prácticas y atribuyen sentidos diferenciales al trabajo. Nos interesa particularmente identificar las tensiones en relación a las representaciones y prácticas del trabajo que atraviesan a las organizaciones comunitarias en un contexto de crisis y recomposición social como el que atravesó nuestro país en el periodo *post- crisis* de 2001 y hasta el año 2004, año en el que comienzan a recomponerse algunos indicadores sociales.

**Palabras Clave:** Trabajo. Organizaciones Comunitarias. Representaciones del trabajo. Integración social.

#### **ABSTRACT**

In this article we propose to reconstruct the senses and labor practices present in experiences of different types of community organizations that implement an equal social program: Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (JyJHD). -to identify and analyze the dimensions how each of the organizations studied set differential practices and meanings attributed to work. We are particularly interested to identify the tensions in relation to the representations and work practices that cut across community organizations in a context of crisis and social restructuring which crossed our country in the post-crisis period from 2001 to 2004, the year where they begin to reconstitute some social indicators.

**Keywords:** Work. Community Organizations. Representations of work. Social integration.

---

\* Doctoranda en Ciencias Sociales, Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS)- Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES). Magister en Economía Social (UNGS). Licenciada en Política Social (UNGS). Investigadora – docente regular del Área de Sociología, Instituto de Ciencias, Universidad Nacional de General Sarmiento. Correo: [lbottaro@ungs.edu.ar](mailto:lbottaro@ungs.edu.ar)

## SUMARIO

1. Introducción. 2. Apuntes relevantes sobre el trabajo, su centralidad en la vida social e integración de los sujetos. 3. La acción de las organizaciones sociales y su vinculación con la políticas sociales (periodo 1990- 2005). 4. Caracterización de las organizaciones comunitarias, tres estudios de caso. 5. Los sentidos, representaciones y prácticas de trabajo en las organizaciones comunitarias analizadas. 6. Consideraciones finales. 7. Bibliografía.

\*\*\*\*\*

### 1. Introducción

En este artículo nos proponemos describir y analizar las características que asumen los “espacios de trabajo” que tienen lugar en el marco de diferentes organizaciones comunitarias<sup>1</sup> atravesadas por diversos programas sociales.<sup>2</sup>

El desmantelamiento de la “sociedad salarial”<sup>3</sup> 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 entre los sectores populares 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 comunitarias tuvieron, y tienen, un lugar central. Estas organizaciones -algunas conformadas por los sectores populares directamente afectados, y otras, por actores más “tradicionales” como fundaciones, ONGs, Iglesias, etc.- desarrollaron acciones destinadas a paliar situaciones de pobreza en un contexto de profundización de la crisis económica y social en nuestro país hacia fines de la década del '90 y crisis de 2001.

En este marco, las organizaciones comunitarias 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 intensamente desde el 2002 (a partir de la pretensión de universalización del programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados y hasta el 2009 año de inflexión a partir de la implementación de la Asignación Universal por Hijo) han recurrido a las organizaciones comunitarias como mediadoras para la gestión de recursos e implementación de los programas sociales.

Desde entonces, las organizaciones sociales se involucran de manera directa 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

---

<sup>1</sup> En este trabajo utilizaremos indistintamente los términos “organizaciones comunitarias” y “organizaciones sociales”, sin desconocer que los términos utilizados puedan connotar significados diferentes.

<sup>2</sup> En este artículo presento parte de los resultados de la investigación desarrollada en el marco de mi tesis de Maestría en Economía Social, realizada en la Universidad Nacional de General Sarmiento (2004-2008). El trabajo de campo para dicha investigación fue realizado *post crisis* de 2001, durante los años 2004 y 2005, período en el que el programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (JyJHD) se encontraba en su momento de consolidación luego de su expansión durante el año 2003. En este contexto y a partir de las exigencias de contraprestación del programa se profundizó una importante articulación entre el Estado y las organizaciones comunitarias a fin de lograr la implementación del programa en los diferentes territorios –específicamente en los barrios que conforman las localidades y municipios más pobres de la Región Metropolitana de Buenos Aires.

<sup>3</sup> Definida por R. Castel como aquella en la que la mayoría de los sujetos sociales obtendrían sus garantías y derechos precisamente en su condición de asalariados (Castel, 1995).

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 este artículo nos proponemos reconstruir los sentidos y prácticas de trabajo presentes en experiencias de organizaciones comunitarias de distinto tipo que implementan un mismo programa social: el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (JyJHD)- con el fin de identificar y analizar las dimensiones que en cada una de las organizaciones estudiadas configuran prácticas y atribuyen sentidos diferenciales al trabajo. Nos interesa particularmente identificar las tensiones en relación a las representaciones y prácticas del trabajo que atraviesan a las organizaciones comunitarias en un contexto de crisis y recomposición social como el que atravesó nuestro país en el periodo *post- crisis* de 2001 y hasta el año 2004, año en el que comienzan a recomponerse algunos indicadores sociales.

A través de un enfoque comparativo realizaremos un análisis de tres organizaciones comunitarias de la Región Metropolitana de Buenos Aires: *una organización filantrópica de origen religioso, Raíces*<sup>4</sup>; *una organización de trabajadores desocupados, OTD (de Tigre)*; y *una organización de base comunitaria, Los Arroyos*.

Estas organizaciones se diferencian por las características que asumen en relación con las dimensiones adoptadas para su análisis, entre éstas: la historia de la organización, la composición social, el proyecto e ideología que guía sus acciones<sup>5</sup>, los modos de organización interna y la interacción con los “beneficiarios”.<sup>6</sup>

Si bien las tres organizaciones se encuentran atravesadas por la implementación del programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, éste no será nuestro objeto de análisis, sino la puerta de entrada a los espacios de trabajo de cada organización. Este abordaje 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.

En este sentido, nuestra hipótesis de partida sugiere que las características que asumen estas dimensiones en cada organización modelarán los diferentes “espacios de trabajo” en cada una de ellas. En estos espacios se desarrollarán prácticas, atribuirán sentidos, y conformaran representaciones sociales del trabajo también diferentes.

## **2. Apuntes relevantes sobre el trabajo, su centralidad en la vida social e integración de los sujetos**

Aquí presentaremos algunas discusiones que nos servirán como clave para entender la centralidad del trabajo en la vida social y en la integración de los sujetos. En este sentido, señalamos en primer lugar la importancia que tuvo el trabajo asalariado como vector de integración privilegiado de la sociedad denominada “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 último, nos parece relevante señalar la relación entre trabajo e identidad, a partir de autores que vinculan el trabajo con la construcción

---

<sup>4</sup> El nombre de las organizaciones sociales y los barrios en los que se inscriben han sido modificados para evitar una exposición pública de las mismas.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> A lo largo del trabajo llamaremos indistintamente “beneficiarios/as” y “receptores/as” a quienes perciben el programa Jefas y Jefes 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.

de subjetividad y nuevas formas identitarias que se desarrollan en los nuevos espacios de trabajo.

## **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. Este ingreso, 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, regulaban también las relaciones laborales y brindaban 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 Algunos debates y posiciones frente a la “crisis de la sociedad salarial”**

Hacia mediados de la década del '90 surgieron 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>7</sup>. En el mismo sentido, Offe (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 a 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. 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 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

---

<sup>7</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 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)

populares en el marco de la particular característica histórica que revisten las “estrategias desmercantilizadas de subsistencia de base organizacional” (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 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).

### **2.3 Sobre la vinculación 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>8</sup>. Como afirman Delfín y Picchetti “el derrumbe del modelo económico basado en la industrialización y el trabajo- bajo la forma de la 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 otros trabajos, 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.

### **3. La acción de las organizaciones sociales y su vinculación con la políticas sociales (periodo 1990- 2005)**

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

---

<sup>8</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)

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" 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.

Esta relación entre políticas sociales y organizaciones sociales se profundizó durante el gobierno de la Alianza en el marco del Programa Trabajar, 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 cargo. En su implementación contemplaba una contraprestación de cuatro horas diarias en organismos privados o públicos que participan del programa.

A diferencia de los programas sociales anteriores, el JyJHD tuvo 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.

En este escenario, las organizaciones comunitarias despliegan su accionar y se posicionan, frente a la problemática de la desocupación desde diferentes perspectivas que van, desde la “asistencialización del trabajo”, 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.

#### **4. Caracterización de las organizaciones comunitarias, tres estudios de caso**

Como señalamos anteriormente, hemos tomado como casos de estudio para esta investigación tres organizaciones comunitarias de la Región Metropolitana de Buenos Aires en las que se desarrolla el Plan JyJHD y presentan entre ellas características diversas.

##### **4.1. El centro comunitario Raíces una organización filantrópica de origen religioso:**

###### **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.

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. Por este motivo, comenzó a implementarse un comedor que brinda desayuno, almuerzo y merienda destinado a los niños que asisten al centro e indirectamente a sus familias.

###### **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. Y sus referentes definen las razones personales de su participación como una vocación, el “amor al prójimo” y una necesidad personal de “ayudar”.

**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.

**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 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>9</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>10</sup> que desarrolla la mujer en el espacio doméstico.

**e. Prácticas de trabajo desarrolladas en el espacio de contraprestación**

<sup>9</sup> En: “La mano que acaricia la pobreza: etnografía del voluntariado católico”. Buenos Aires. Antropofagia, 2005.

<sup>10</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.

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.

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.

## **4.2 La Organización de Trabajadores Desocupados de Tigre (OTD), integrante del Movimiento de Trabajadores Desocupados.**

### **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>11</sup>, comienzan a organizarse con el objetivo de gestionar una “tarifa social” frente a la empresa que brinda el servicio de energía eléctrica en la zona.

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 un Movimiento de Trabajadores Desocupados a nivel nacional, 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 de este Movimiento de Desocupados a nivel nacional hasta el año 2003, cuando éste se fragmentó dando origen a diferentes organizaciones, entre éstas la OTD que nos ocupa.

### **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.

---

<sup>11</sup> La experiencia laboral de este grupo de desocupados se remite principalmente al trabajo en fábricas autopartistas, 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.

Como señalamos en otro trabajo (Bottaro, 2003) la consigna principal del MTD es “*Trabajo, dignidad y cambio social*”, compartida con otras organizaciones de trabajadores desocupados. El MTD 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.

### **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>12</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.

### **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. 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.

---

<sup>12</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.

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.

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.

### **4.3 El centro comunitario “Los Arroyos”, una organización de base comunitaria:**

#### **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. 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; 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>13</sup> y a los Consejos de la Comunidad<sup>14</sup>.

---

<sup>13</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”.<sup>15</sup>

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.

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.

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 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**

---

<sup>14</sup> Para una descripción más exhaustiva de los barrios de Cuartel V, ver: Forni, 2002

<sup>15</sup> 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)

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.

#### **e. 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, 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.

### **5. Los sentidos, representaciones y prácticas de trabajo en las organizaciones comunitarias analizadas.**

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

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.

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 católica (especialmente a los sectores más conservadores): 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.<sup>16</sup> En Raíces existe una preocupación por la supuesta pérdida de la “cultura del

---

<sup>16</sup> Esta discusión se exacerbó en el periodo analizado 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, algunos sectores conservadores de la Iglesia católica, algunos partidos políticos de derecha, algunos medios de comunicación, entre otros, pugnaron por instalar en la opinión pública el debate acerca de los vicios que

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.

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.

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.

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 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.

Para las beneficiarias del programa JyJHD en la organización filantrópica existen varios elementos por los cuales 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.

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.

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.

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)

---

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.

## 5.2 La organización de trabajadores desocupados: El trabajo como posibilidad de acceso a la ciudadanía.

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 (Santos, 2005: 26).

El sentido del trabajo como derecho y fuente de derechos sociales fue consolidado en nuestro país en el marco de lo que se denominó “modelo nacional-popular”<sup>17</sup>. 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 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. 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.

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 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.

---

<sup>17</sup> El “modelo nacional popular” es definido por Martuccelli, D. y Svampa, M. (1997) como: “[...] el ‘estado’ del sistema político propio de una época de industrialización que busca hacer viable el crecimiento hacia adentro, a través de la incorporación política de los sectores populares y el esfuerzo por movilizar las masas de manera “organizada” (esto es canalizar las demandas sociales a través del aparato político institucional”. Según los autores, las características de este modelo pueden resumirse en cinco grandes rasgos: modelo de desarrollo vinculado a la sustitución de importaciones, rol activo del Estado a través del gasto público social, vinculación orgánica entre sindicatos y sistema político, un estilo político y una relación particular entre el líder y las masas que se expresó en elementos subjetivos e identitarios. Para profundizar en este tema, ver: Martuccelli, D. y Svampa, M. (1997) *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*, Buenos Aires, Losada.

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”. Este trabajo 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.

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 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).

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

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 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.

Existe una intención desde la organización de integrar a las beneficiarias del plan en todas las actividades que realizan. 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.

Las mujeres beneficiarias 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.

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.

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.

## 6. Consideraciones finales.

En este apartado final nos gustaría centrarnos en las tensiones relativas a diferentes representaciones y prácticas de trabajo que atraviesan a las organizaciones comunitarias analizadas; con el fin de problematizar la compleja trama de representaciones y prácticas de trabajo existentes en las mismas.

A lo largo de la investigación pudimos observar que existe una **tensión entre Trabajo Autogestivo- Trabajo Asalariado**, ésta 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”**. Ésta se refleja 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 entre 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 personales 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.

Los resultados de la investigación presentados en este artículo reflejan las características que asumieron diferentes “espacios de trabajo” en organizaciones comunitarias en un contexto de crisis, y posterior recomposición social luego del 2001 y hasta el 2005. En ese escenario por demás complejo, se conjugaron las problemáticas sociales vinculadas a la desocupación, la pobreza, la indigencia, la incertidumbre y desprotección social, entre otras. En ese contexto, observamos que el trabajo (en sus diversas modalidades, sentidos y representaciones) facilitó la socialización en diversas experiencias asociativas en los barrios más pobres. Al mismo tiempo, y a pesar de la situación de profunda crisis, continuó siendo una referencia en el horizonte de expectativas de aquellos sectores más golpeados por las políticas económicas implementadas en los años '90, que desencadenaron en la crisis del 2001. De esta manera, los espacios de trabajo en las organizaciones comunitarias actuaron como formas de integración social, cumpliendo el rol que históricamente le fue asignado al trabajo, especialmente al trabajo asalariado.

En un contexto socioeconómico diferente, a diez años de la crisis de 2001, y de recomposición de los indicadores sociales (entre estos el nivel de empleo); abrimos el interrogante para futuras investigaciones que analicen, ¿qué transformaciones sufrieron los espacios de trabajo en las organizaciones comunitarias aún vigentes?, ¿qué características asumen esos espacios?, ¿cómo se relacionan actualmente las organizaciones con las políticas sociales implementadas por el Estado a partir del 2003 (especialmente a partir de la implementación de la AUH)?, y ¿cuál es el horizonte de expectativas con respecto al trabajo de quienes aún participan en las organizaciones sociales, en este nuevo contexto?

## **Bibliografía**

- Alonso, L.E., (1999) “Trabajo y Ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial, Madrid, Trotta.
- 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, Celta\_ Gedisa.

- Bauman, Z., (2005), "Comunidad. En busca de seguridad en un mundo hostil", Madrid, Siglo XXI
- 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.ungs.edu.ar, UNGS-UNAM
- 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
- 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.
- 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.
- De Piero, S. (2005) "Organizaciones de la sociedad civil. Tensiones de una agenda en construcción". Buenos Aires, Paidós.
- Draibe, 1994 "Neoliberalismo y Políticas: reflexiones a partir de las experiencias latinoamericanas. En Desarrollo Económico N° 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.
- Forz A., (2000), "Misericordias 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. 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.
- Martuccelli, D. y Svampa, M. (1997), La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo, Buenos Aires: Losada.
- Merklen, D., (2005), "pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática (Argentina 1983-2003)", Buenos Aires, Gorla.
- Neffa, J.C. 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.
- 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.
- 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.
- 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, N° 9.
- Zapata, L., (2005). "La mano que acaricia la pobreza: etnografía del voluntariado católico", Buenos Aires, Antropofagia.