

XI Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

EL MTD Y LA RECONFIGURACION DEL MAPA ORGANIZACIONAL LUEGO DE LOS ASESINATOS DEL PUENTE PUEYRREDON.

Roxana Amendolaro.

Cita:

Roxana Amendolaro (2004). *EL MTD Y LA RECONFIGURACION DEL MAPA ORGANIZACIONAL LUEGO DE LOS ASESINATOS DEL PUENTE PUEYRREDON. XI Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-029/154>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eVAu/EhO>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

278 - EL MTD Y LA RECONFIGURACION DEL MAPA
ORGANIZACIONAL LUEGO DE LOS ASESINATOS DEL PUENTE
PUEYRREDON

Autor/es

Roxana Amendolaro

Institución que acredita y/o financia la investigación

Universidad de Buenos Aires - Facultad de Psicología

Resumen

Este trabajo se propone describir la intervención comunitaria realizada con militantes de la agrupación MTD-Coordinadora Aníbal Verón del Barrio Don Orión a partir de la demanda que realizan luego de los asesinatos de Puente Pueyrredón como consecuencia de los problemas que se les presentan luego de tales aberrantes hechos. La metodología implementada es de carácter cualitativo-exploratoria con el objetivo de generar un "espacio de reflexión grupal" mediante el cual confeccionar las herramientas para analizar, construir, delimitar y comprender los problemas que enfrentan como organización. La coordinación será dual y asumirá una postura descentrada de un saber-verdad (Foucault, 1992) para permitir la circulación de las diferentes posturas y estrategias de resolución que se asuman. Se parte del supuesto de una contradicción entre las ideas de horizontalidad y liderazgo como jerarquía o acumulación de poder en los coordinadores. Esta conlleva diversas consecuencias: a) confusión entre autoridad y autoritarismo b) imposibilidad de poder reconocer la horizontalidad como modo de organización a construir, que implica conflictos y elementos poco definidos que deberán resolverse en la praxis del movimiento. c) representación de la

horizontalidad como entidad perfecta, dificultando el reconocimiento de los obstáculos como motores para el mejor funcionamiento de la agrupación.

Resumen en Inglés

This work proposes to describe the community intervention realized with militants of the MTD-coordinating group Aníbal Verón in response to the request made after the murders of Bridge Pueyrredón like consequence of the problems appeared after such aberrant facts. The implemented methodology has a qualitative - exploratory character. And it aims to generate a space of grupal thinking that enables them to analyze, to construct, to delimit and to understand the problems that face as organization. The coordination will be dual and will assume an off-centre position of one to know truth to allow the traffic of the different positions and strategies of resolution. It splits on the supposition of a contradiction between the ideas of taking resolutions across assemblies and leadership as hierarchy or accumulation of power in the coordinators. This one carries diverse consequences: Confusion between authority and authoritarianism; inability to be able to recognize the taking resolutions across assemblies as way of organization to be constructed, that implies conflicts and slightly definite elements that will have to be solved in the practice of the movement; representation of taking resolutions across assemblies as perfect entity, inability to recognize obstacles as engines for the best functioning of the group.

Palabras Clave

horizontalidad, liderazgo, obstáculos, MTD

Introducción

La agrupación MTD Coordinadora Aníbal Verón del Barrio Don Orione se contacta en Junio del año 2003 con la agrupación Punta del Iceberg, planteando la necesidad de un trabajo de intervención comunitaria en su movimiento, desde el ámbito específico de nuestra disciplina.

La demanda expresada por los responsables del área de salud, se refería a dos problemáticas: **1.** Emergencia de problemas interpersonales entre los miembros del grupo durante las actividades de Formación, lo que generaba dificultades en el desarrollo de la tarea propia de ese espacio. **2.** Falta de compromiso y responsabilidad de los militantes en las diversas tareas que se llevan a cabo en las comisiones de trabajo. Esta fue aceptada debido a que los objetivos y principios de este movimiento coinciden con los propios: *autonomía política, horizontalidad y apropiación democrática del espacio público, a través de la participación activa y directa de todos los integrantes*; pero de manera crítica. Realizaríamos visitas exploratorias al barrio, para construir la intervención junto con los actores implicados. Nuestro objetivo sería generar un “ espacio de reflexión grupal” mediante el cual confeccionar las herramientas para analizar, construir, delimitar y comprender los problemas que enfrentan a nivel grupal.

Trabajar como psicólogos y estudiantes de psicología en este barrio, se relaciona directamente con el proyecto de co-construir una universidad pública implicada en las problemáticas que nuestra sociedad presenta, como responsabilidad ineludible.

Descripción / Contexto de producción

Los datos económicos posteriores a la Segunda Guerra devinieron negativos; los puestos de trabajo se han precarizado; los Estados se debilitan frente a un mercado cada vez más fuerte. El paradigma asegurador, sustrato indisociable del Estado de providencia y de la Solidaridad Social, está agotándose. Se erosionan las bases de lo que Castel caracterizó como “ sociedad salarial” . Esta integraba una red de derechos y garantías construidos a partir del trabajo que abarcaban la totalidad de la sociedad. Lo que implica la pérdida de sistemas de protección y

regulación construidos alrededor del trabajo. La desafiliación es doble: pérdida del empleo y pulverización de los soportes sociales. ¿Cómo se recompone la trama dañada?, La respuesta está en los colectivos de trabajo, se trata de vencer la vulnerabilidad en masa. (Castel, 2002)

Los MTD surgen en la Argentina a mediados de la década del 90, en un contexto de empobrecimiento como consecuencia de la instauración de la lógica neoliberal, el desmantelamiento del Estado y las Privatizaciones. Lo que genera un corrimiento del eje del conflicto: de las fábricas a las rutas. “ *Si antes, en la fábrica, se buscaba paralizar la producción, ahora, en el territorio, se busca impedir la libre circulación de las mercancías*” . (MTD, 2002. 149) Durante 1996, en Florencio Varela y San Francisco Solano, sur de GBA, se desarrollan los primeros núcleos de organización barrial de los Movimientos de Trabajadores Desocupados (MTD), que luego confluirían en la Coordinadora Aníbal Verón. Las protestas populares masivas de 1997 (Cutral-Có, Tartagal, Plaza Huincul, etc.) son señaladas como puntos de referencia fundamentales para el inicio del Movimiento.

A partir de los hechos sucedidos el 19 y el 20 de diciembre de 2001 se reconfigura el mapa político social de la Argentina. Surge el movimiento de asambleas y los espacios de participación se multiplican, cuestionando los modos representativos de hacer política. Ejemplos de estos movimientos se ven en las asambleas barriales, en cooperativas de trabajadores y en *algunos de los movimientos de trabajadores desocupados*.

Mientras algunos de estos movimientos son verticalistas y responden a los viejos modos de hacer política, otros intentan tejer líneas de fidelidad hacia los acontecimientos del 19 y 20 de diciembre. Entre ellos está la coordinadora de Trabajadores Desocupados, Aníbal Verón. Los miembros de esta organización la presentan como una organización horizontal: *sin líderes autoritarios, con "democracia de base"*. Los propios miembros sostienen que tanto la ausencia de líderes carismáticos como la organización horizontal, es una de las grandes ventajas del movimiento, pero al mismo tiempo implican un obstáculo a vencer en

el trabajo cotidiano, ya que supone un cambio en la lógica del trabajo colectivo. La estructura se compone de comisiones de trabajo, abiertas a todos los miembros de la agrupación, siendo obligatorio participar en por lo menos una de ellas. En cada una de las mismas hay un coordinador, elegido democráticamente por los miembros, como responsable de que se lleven adelante las tareas designadas.

Dispositivo

El dispositivo utilizado fue el de "grupos de reflexión" partiendo de las temáticas que proponían los propios participantes. La coordinación fue dual y asumió una postura descentrada de un saber-verdad (Foucault,1992) para permitir la circulación de las diferentes posturas y estrategias de resolución que se asumieran. Se planificaron 8 encuentros de dos horas cada uno y de participación voluntaria. A lo largo de estos encuentros, los asistentes a los grupos de reflexión, variaron entre 10 y 25 personas.

Inicialmente se plantearon, mayormente, problemas individuales, los cuales se reiteraban en muchos de los asistentes, aunque éstos no lo sabían; sólo en los tres últimos encuentros aparecieron problemas grupales, en relación a los modos de organización y a los liderazgos espontáneos surgidos en el grupo. Finalmente se realizó una devolución en la que se presentaron conclusiones obtenidas a partir del espacio de reflexión y se propuso una instancia participativa para decidir cómo continuar el trabajo conjunto.

Reconstrucción de la problemática

A lo largo de los encuentros, quienes conforman el MTD fueron desarrollando conjuntamente -reconstruyendo- la problemática, como contradicciones internas dentro del "sistema de actividad" en donde participan productivamente. (Engeström, 2001) Entre las situaciones personales surgían problemáticas de violencia familiar, enfermedades graves, problemas de convivencia, falta de recursos, etc. Estas parecían no tener un lugar de escucha y tratamiento dentro del movimiento, ni en alguno de los efectores de salud de la zona. Circulaba la

idea de la agrupación como un lugar al cual no estaba permitido traer conflictos personales ya que dificultarían el trabajo colectivo. Al otorgar un lugar de escucha a los problemas individuales, fueron surgiendo dificultades grupales concretas en la coordinación de las comisiones de trabajo, a partir de una presunta contradicción entre sus ideas de horizontalidad y la necesidad de un líder “respetable” que ordene la tarea. Se presentaba de dos modos: desde una mirada “macroorganizativa” se decía que el modo de organización horizontal era lo mejor “*porque acá nadie te manda*”, pero a la vez remitían los problemas de coordinación a la falta de alguien como Darío Santillán en tanto líder ordenador o pacificador. Desde un enfoque “micro”, la organización de las tareas en las comisiones se perturbaba por una contradicción, que sólo en los últimos encuentros comenzó a construirse como problema: los coordinadores eran criticados por diferentes actores del movimiento, pero éstos no estaban dispuestos a tomar las responsabilidades que los primeros tenían. Esto aparecía como queja por parte de los coordinadores y otros participantes dentro del “grupo de reflexión”; señalaban la situación de soledad, exigencia desmedida y crítica irresponsable a la que quedaban expuestos por hacerse cargo de tareas que los demás no asumían y denunciaban a aquellos que los criticaban; esta situación solía concluir en una renuncia abrupta de los coordinadores a las actividades que ejercían, produciendo una movilidad importante. Se hace visible aquí, la contradicción entre la idea de horizontalidad y la de liderazgo en tanto jerarquía o acumulación de poder en los coordinadores. Esta contradicción conlleva diversas consecuencias: a) confusión entre autoridad y autoritarismo b) imposibilidad de poder reconocer la horizontalidad como un modo de organización a construir, que implica conflictos y elementos poco definidos que deberán resolverse en la praxis del movimiento. c) representación de la horizontalidad como una entidad perfecta, dificultando el reconocimiento de los obstáculos como motores para el mejor funcionamiento de la agrupación.

Esto echa luz sobre el desarrollo de la problemática planteada en la demanda inicial, en términos de que los participantes no internalizaban (Vigotski, 1988) la conciencia social del movimiento, su carácter político, por centrarse en problemas

personales. Aparentemente la necesaria división de las tareas para llevar adelante los objetivos chocaba con sus ideas sobre la horizontalidad, pero sobre todo con sus intereses, que podrían pasar, en muchos casos, por la subsistencia individual más que por la organización para la existencia y el desarrollo del movimiento. En este sentido las representaciones sociales de los participantes entran en contradicción con la práctica productiva en la cual participan, generándose una tensión que ellos manifiestan como diferencia en el grado de compromiso hacia la militancia.

Conclusión

El cierre del trabajo diagnóstico se llevó a cabo durante una asamblea general de la agrupación, a la que asistieron alrededor de 120 personas, muchas de las cuales no habían participado, ni estaban al tanto de la existencia del “ espacio de reflexión” . Nos presentamos, describimos el dispositivo implementado y nos dispusimos, como habíamos acordado, a devolverles algunas de nuestras impresiones: **1.** Observamos que muchas veces perciben los conflictos como obstáculos a anular o a evitar; lo que se ve en la repetitiva salida de miembros y coordinadores de las diferentes comisiones y el traslado a otras, cuando surgen problemas entre ellos. Creemos que es necesario tomar los problemas para pensar conjuntamente cómo trabajar las dificultades cotidianas. **2.** Señalamos que a diferencia de otros modos de organización verticalistas, la horizontalidad en la toma de decisiones y la división del trabajo, es un modo de organización a construir permanentemente, que implica conflictos que podrán resolverse en el devenir de la práctica misma. **3.** Comentamos que muchos sólo podían pensar las soluciones a los problemas apelando a la figura idealizada de un líder digno, lugar que ocupó retroactivamente Darío Santillán, luego de ser asesinado en la represión del día 26 de Junio de 2002 en el Puente Pueyrredón, junto con Maximiliano Kosteki. Creemos necesario hacer un trabajo para que ese lugar sea ocupado por una ideología y no por un militante muerto. Así se conseguiría que los nuevos líderes espontáneos que surjan del grupo, puedan desplegar sus habilidades sin tener que “ competir” con Darío. Frente a esta intervención,

algunos de los coordinadores que estaban presentes, expresaron estar de acuerdo con lo planteado. Uno de ellos dijo:- “ a veces siento la sombra de Darío sobre mi espalda” -. 4. Interrogamos acerca de qué les había parecido el espacio de reflexión y nuestra devolución concluyó con una propuesta de su parte, que consistía en continuar el espacio de reflexión, pero esta vez en cada una de las diferentes comisiones de trabajo.

BIBLIOGRAFIA:

- ENGESTRÖM, Y. (2001) “ Los estudios evolutivos del trabajo como punto de referencia de la teoría de la actividad: el caso de la práctica médica de la asistencia básica” en: Chaiklin, S & Lave, J. Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- CASTEL, R. (2002) Seminario sobre políticas sociales: ” Procesos de individuación y fragilización de los soportes de la identidad frente a las transformaciones del capital y del trabajo” . Instituto Nacional de Educación y Técnica, Buenos Aires.
- FOUCAULT, M. (1992) "Microfísica del poder". Madrid: Ed. de la Piqueta.
- VIGOTSKY, Lev (1988) El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. México: Ed. Grijalbo