

XIV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXIX Jornadas de Investigación. XVIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. IV Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. IV Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2022.

Cooperativa de promotores ambientales El Correcamino: perspectivas de género y generación.

Robertazzi, Margarita, Siedl, Alfredo Claudio José y Bazán, Claudia Iris.

Cita:

Robertazzi, Margarita, Siedl, Alfredo Claudio José y Bazán, Claudia Iris (2022). *Cooperativa de promotores ambientales El Correcamino: perspectivas de género y generación. XIV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXIX Jornadas de Investigación. XVIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. IV Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. IV Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-084/36>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eoq6/fc8>

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>.

COOPERATIVA DE PROMOTORES AMBIENTALES EL CORRECAMINO: PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y GENERACIÓN

Robertazzi, Margarita; Siedl, Alfredo Claudio José; Bazán, Claudia Iris
Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

Este artículo presenta resultados elaborados en el marco de la investigación Modalidades de liderazgo en los Nuevos Movimientos Sociales (NMS) que resisten la exclusión en Argentina durante el último año de desarrollo de la investigación, en el cual se han introducido dos dimensiones: género y generación. Se ha analizado el caso de la cooperativa El Correcamino, en la cual se observa una gradual coexistencia de liderazgos de distintas generaciones. El artículo pone de manifiesto las dificultades y los avances en la intersección de dos liderazgos. Se analizan las características de un liderazgo masculino, carismático, de un “hombre de la calle” y las de un liderazgo femenino y joven, con un aporte de nuevas experiencias. Este pasaje entre ambos modos de liderazgo se aprecia además en el recorrido vital, en la propia subjetividad de la protagonista entrevistada, la líder emergente.

Palabras clave

Cooperativas - Liderazgos - Movimientos sociales - Reciclaje

ABSTRACT

COOPERATIVE OF ENVIRONMENTAL PROMOTERS EL CORRECAMINO: GENDER AND GENERATION PERSPECTIVES

This article presents results elaborated within the framework of the research Modalities of leadership in the New Social Movements (NMS) that resist exclusion in Argentina during the last year of development of the research, in which two dimensions have been introduced: gender and generation. The case of the El Correcamino cooperative has been analyzed, in which a gradual coexistence of leaderships of different generations is observed. The article highlights the difficulties and progress at the intersection of two leaderships. The characteristics of charismatic masculine leadership, of a “man in the street” and those of feminine and young leadership are analyzed, with the contribution of new experiences. This passage between both modes of leadership can also be seen in the life journey, in the very subjectivity of the interviewed protagonist, the emerging leader.

Keywords

Cooperatives - Leaderships - Social movements - Recycling

Introducción

Este artículo presenta resultados parciales elaborados en el marco de la investigación “Modalidades de liderazgo en los Nuevos Movimientos Sociales (NMS) que resisten la exclusión en Argentina: tensiones entre las reivindicaciones y la política” [1]. Durante el último año de desarrollo de la investigación se han introducido dos dimensiones, género y generación, para el estudio de los liderazgos en los casos seleccionados con los que ya se venía trabajando: el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER); la Cooperativa de Promotores Ambientales El Correcamino (El CC) y las Organizaciones Libres del Pueblo (OLP).

El poner el foco en estas dos dimensiones no fue azaroso, puesto que resultaba llamativo que los líderes de los tres casos estudiados fueran varones de 50/60 años de edad, aunque siempre alguna mujer podía llegar a ser una referencia fuerte dentro de los colectivos. Por otra parte, en función de que uno de los líderes pasó a desempeñar un cargo en el Ministerio Nacional de Desarrollo Social, pudo observarse el modo en que su lugar pasó a ser ocupado por un grupo de jóvenes militantes. La dimensión generacional ya había sido analizada parcialmente en un artículo anterior referido a la OLP, donde se produjeron nuevas configuraciones libidinales, en función de una disidencia entre militantes jóvenes y otros con mayor recorrido (Robertazzi y Siedl, 2020). En este artículo, se analizará el discurso de una cooperativista de El Correcamino que reúne en su historia y su discurso ambas dimensiones, dado que es joven, es mujer y, al mismo tiempo, es hija del histórico líder de la organización.

El objetivo central del artículo es poner de manifiesto las dificultades, así como las facilitaciones, que se presentan para quien reúne ese tipo de requisitos en una Cooperativa intencionalmente seleccionada por resistir la exclusión en Argentina.

Como ya se adelantó, el diseño es un estudio de casos, intencionalmente seleccionados, de acuerdo con los objetivos de la investigación. Desde la perspectiva del método, puede decirse que es centralmente cualitativo, así como las principales técnicas (observación participante, entrevistas semidirigidas y participativas, análisis de documentos). En todos los casos que se estudian en profundidad -también en El CC- se administra la Investigación-Acción Participativa (IAP), una perspectiva que caracteriza a la Psicología Social Latinoamericana (Montero, 2006).

Breve perspectiva teórica

En términos amplios, la investigación se fundamenta en el Paradigma de la Construcción y la Transformación Críticas, que comprende tres modos de hacer una psicología socialmente sensible,[ii] según Montero (2004). En la perspectiva de este equipo de investigación podría incluirse la Psicología Social Histórica (PSH), propia de nuestra tradición académica (Robertazzi, 2005).

La PSH se ocupa de profundizar en las condiciones coyunturales que hacen posible la producción de subjetividad e intersubjetividades, considerando la trayectoria que las ha producido y los determinantes macroestructurales de las distintas épocas que hacen inteligibles algunos aspectos observables de la vida cotidiana. Podrían mencionarse, por ejemplo: las nuevas tecnologías que propician nuevas formas de comunicación, las transformaciones de la sexualidad, los cambios en la vida privada -entre ellas, el lugar que ocupan mujeres y jóvenes socialmente-, las distintas expresiones de malestar/bienestar, el interés o desinterés por la cosa pública, por el bien común, entre otras cuestiones que pueden generar interés y curiosidad en psicólogos sociales.

Cuando se estudian estos productos psicosociales, de acuerdo con la disciplina, el foco deberá ponerse en la génesis, pero también en los efectos que se despliegan en el marco de las configuraciones socio-económicas, políticas y culturales más amplias. Pasar de una psicología social a una Psicología Social Histórica supone y/o propone un interés por registrar los cambios, las mutaciones, las sucesiones, las sustituciones. Según Vernant (1965, citado en Robertazzi y Pertierra, 2013), la investigación histórica es la única capaz de explicar los cambios, las innovaciones y las modificaciones estructurales en el seno de un sistema. Esos cambios pueden ser sólo desplazamientos del centro de gravedad de las tendencias y aspectos preponderantes en cada momento de la vida histórica, o llegar a ser cambios radicales del sistema. La profundidad de los cambios dependerá del grado de tensión entre dichas tendencias preponderantes y sus contrarias, en cada época. Por eso, al registrar un cambio, se sostiene como interrogante profundizar el conocimiento sobre el tipo de cambio de que se trata: si del desplazamiento de algunos elementos, o bien de un cambio radical.

Malfé (1994) definió a la subjetividad como modos de pensar, sentir y actuar de las personas, poniendo énfasis en los discursos, las prácticas y los intercambios que se asumen y se despliegan en contextos mentales, políticos y culturales, propios del tiempo en el que transcurren sus vidas.

Según Robertazzi y Pertierra (2013), al analizar la subjetividad e intersubjetividad, la PSH se sostiene en importantes tradiciones epistemológicas. Por ejemplo, recurre a la historia de las mentalidades y su aporte metodológico de atender las historias de vida de las personas comunes, como modo de reconstruir la experiencia vivida por los protagonistas, lo cual se enlaza con el método de la narración y la idea de estudiar las generaciones

de Ortega y Gasset, para interpretar el drama que les acontece a los sujetos. La PSH aporta la noción de universo intelectual en el que se despliegan las acciones creadoras de las personas.

Todas estas tradiciones científicas concuerdan en la necesidad insoslayable de reconstruir: la atmósfera mental (George DUBY); las circunstancias (José Ortega y Gasset); el contexto mental (Jean-Pierre Vernant) y la secuencia de transformaciones (Ricardo Malfé).

Según Ortega y Gasset, la historia es hermenéutica, interpretación, es decir, la incorporación de todo hecho aislado en la estructura orgánica de una vida.

El método histórico del filósofo, en su psicología social, contempla el estudio de una época y la idea de generación. Por un lado, hacerse cargo, rigurosamente, de cómo era ese sistema de vida que abandonamos, por otro, se pregunta qué es eso de vivir en crisis históricas y, finalmente, cómo termina una crisis histórica y se entra en un tiempo nuevo. La idea de generación se refiere a un aspecto manifiesto que consiste en que, en toda etapa, conviven seres humanos de distintas edades, por lo que la vida de una persona, por su esencia, está encajada entre otras vidas anteriores y posteriores:

[...] todo 'hoy', envuelve en rigor tres tiempos distintos, tres hoy diferentes, o, dicho de otra manera: que el presente es rico de tres grandes dimensiones vitales, las cuales conviven alojadas en él, quieran o no, trabadas unas con otras, y por fuerza, al ser diferentes, en esencial hostilidad [...] determina el dinámico dramatismo, el conflicto y colisión que constituye el trasfondo de la materia histórica de toda convivencia actual (Ortega y Gasset, 1947/1985, p. 20).

La función liderazgo en la Cooperativa El Correcamino: el linaje

Esta cooperativa de promotores ambientales (ex cartoneros/as) ha tenido, a través del tiempo, un liderazgo público e indiscutido: el de su creador, "Coco" Niz, con sus características singulares y con un modelo de trabajo que él mismo ofrece para su reproducción en otros espacios geográficos y culturales. Para ello, cuenta con un discurso persuasivo tanto hacia los cooperativistas, las autoridades públicas, como también hacia la vecindad, a quienes califica como sus empleadores. Su propósito central fue y sigue siendo "evitar la caída en la delincuencia" de personas que, como le sucedió a él mismo, vivían en la calle. No puede dudarse de la efectividad de su modelo ni de su poder de convicción, como ya este equipo de investigación planteó en otras publicaciones (Bazán, Siedl y Robertazzi, 2021). Sin embargo, para estos liderazgos carismáticos, personalísimos, el cuerpo es un límite. Así sucedió con el líder de El CC durante la pandemia de COVID-19, pues su enfermedad, que lo llevó a la internación, fue un cimbronazo para la organización (Bazán, Siedl, Cazes y Armentano, 2020; Bazán, Siedl y Armentano, 2021).

Desde la perspectiva fenomenológica de Kojève (2005): "La Autoridad es la posibilidad que tiene un agente de actuar sobre los

demás (o sobre otro), sin que esos otros reaccionen contra él, siendo totalmente capaces de hacerlo” (p. 36). Este autor, en su análisis sobre la autoridad, describió los tipos “puros” y expuso el modo en que los tipos “mixtos” se constituyen por combinación de los primeros. Los cuatro tipos puros son: la Autoridad del Padre; la Autoridad del Amo sobre el esclavo; la Autoridad del Jefe y la Autoridad del Juez.

En la cooperativa, Coco fue siempre la Autoridad del Padre, a tal punto de ser nombrado “papá” por sus representados. Imaginariamente, la cooperativa era una familia, aunque, en verdad, algunos lazos eran ciertamente familiares, como se advertía por la presencia de algunos de los hijos de Coco. En tal contexto, no es de extrañar que, en ausencia del padre/líder, esa función quedara en manos de alguno de sus hijos, pero lo singular es que se encarnó en la figura de una de sus hijas, la menor de ellas. En su persona se destacan como dimensiones: la herencia, el género y la juventud, de ahí el interés por conocer su discurso, para comprender, en su perspectiva, qué cosas permanecen, cuáles han cambiado, con qué obstáculos se encuentra y cómo actúan algunos factores facilitadores para cumplir con su nueva función. La entrevistada describe la cooperativa como una familia, en el sentido de que hay múltiples lazos sanguíneos, algunos más cercanos y otros más distantes. Durante unos meses, Coco estuvo ausente de su habitual lugar de líder y, ya más recuperado, nuevamente volvió a estar presente en la cooperativa, por lo que co-existen dos generaciones cumpliendo con la función de liderar: padre e hija. Estas distintas generaciones o dimensiones vitales, como las denomina Ortega y Gasset (1947), intentan equilibrarse, pero no es sin hostilidad, a tal punto que, para la entrevistada, su padre es uno de los principales obstáculos para llevar adelante sus propósitos. Ortega y Gasset se refiere a tres generaciones o tres tiempos distintos con sus vidas trabadas unas con otras, de modo manifiesto aparecen dos, pero es probable que los representados y las representadas cumplan la función de ser la tercera.

En la serie de transformaciones que plantea Malfé (1994) para toda historia colectiva, El CC tuvo momentos de mayor o menor convergencia, pasó por un momento de subversión y estaría alcanzando ahora una nueva configuración.

Un momento de pánico y angustia colectiva

La enfermedad y la consecuente internación clínica del líder/padre fue un momento de intensa angustia colectiva. Fue un momento de gran incertidumbre al desconocer el resultado: la vida o la muerte de esa figura cohesiva. Dice la entrevistada:

*“Coco no es eterno, no va a vivir mil años y, cuándo no esté, ¿qué va a pasar? ¿nos disolvemos? ¿eh... nos llenamos de deudas? ¿cómo lo resolvemos? Viene alguien más vivo que nosotros y nos maneja como peones, así, y nos da una patada en el traste, ¿qué va a pasar?”. **Coco es mi papá**[iii], y encima en el momento ese que yo les digo a los chicos, había sufrido un ACV, les decía a los chicos, **no sé si va a pasar de mañana o no,***

***estaba super delicado.** “Es mi papá, es ahora que tenemos que pensar cómo continuar, Coco no es eterno”.[iv]*

***Hoy tengo a mi mamá, a mi papá, que están más para jubilarse y retirarse que para seguir luchando por la cooperativa.** Eh... se me sumó mi sobrina y ahí estoy tratando de tirar un manotazo de ahogado para ver de quién me puedo agarrar...* Durante la entrevista se introduce otra voz, como muestran las comillas, la de la propia entrevistada, cuando se dirige a otros destinatarios, los integrantes de la cooperativa, a quienes llamativamente denomina: “los chicos”, reforzando así la asociación entre la cooperativa y la familia. Asimismo, al hablar con las entrevistadoras, se refiere a su familia de origen, su madre y su padre que parecen estar encontrando un límite para seguir llevando la cooperativa hacia adelante.

En el momento de vacío de liderazgo, la entrevistada ocupó el lugar vacante, pero sintió el cimbronazo: *“¿de quién me puedo agarrar?”*. La posibilidad de su pérdida es vista por su hija desde la perspectiva del proyecto cooperativo más que del vínculo filial; como si un aspecto fuera vicario del otro: Coco “es” la cooperativa. Si el proyecto se mantiene, es como si el espíritu del líder continuara presente. Con mucha presencia de ánimo ella “les decía a los chicos, no sé si va a pasar de mañana o no, estaba super delicado”. Tal vez esa fortaleza sirviera para pasar por ese tramo de sobresalto y angustia grupales.

De la necesidad al proyecto: ¿cargarse la mochila o esfuerzo colectivo?

La entrevistada se compara casi permanentemente con su padre, a quien toma como modelo, pero de quien también se distancia. En algún momento, cuando el líder estuvo ausente, la autoridad del padre tuvo que transformarse en la autoridad de la Jefa, la que es capaz de sostener un proyecto. No fue fácil, pero tuvo que hacerlo.

De este modo describe el liderazgo de su padre:

*Él se pone en el lugar del otro, y en la necesidad, ¿no?, es lo que nos recuerda todo el tiempo, él... él pasó necesidad y entonces sabe ¿no? que la gente necesita, vive el día al día. Por eso es que **él se carga esa mochila**, y se ganó la confianza de mucha gente, de decirle: “bueno, entrego material de muy buena calidad”. Siempre consigue el mejor precio y hasta consiguió que, bueno, que le adelanten dinero y entregar el material más adelante o en cuotas. **Esa confianza la generó solo Coco.***

Desde su lugar de líder, cual un padre dador, pone a la necesidad por delante de otras cuestiones, se arriesga por “los chicos”, en función de sus necesidades de vivir el día a día. Incluso, es capaz de generar una deuda, pues está seguro que la va a poder cumplir, aunque sea cargándose la como a una mochila. Es cierto, tiene crédito, pues generó, a lo largo del tiempo, lazos de confianza.

En comparación, la postura de la entrevistada se distancia de ese estilo de liderazgo; ella propone la planificación, oponiéndose a la necesidad, cuanto menos sosteniendo que no debe estar

en primer lugar, como sostiene su padre. No está dispuesta a cargarse la mochila, asumiendo una deuda que quizá no pueda cumplir y tampoco está dispuesta a poner en riesgo los lazos de confianza que está generando. Su apuesta es al esfuerzo colectivo, algo que, al momento actual, no le consta.

“Yo, -les digo- chicos, si yo no los veo produciendo, yo no me animo a ir y a decirle a alguien: ‘¿no me adelantás trescientos mil pesos? Eh... que los chicos lo re-necesitan y yo en dos semanas te lo pago con material’. Si yo acá, en el galpón, no veo que eso esté sucediendo, que ustedes estén produciendo, estén llevando un ritmo de trabajo. A mí no me da la cara para hacer eso. Y capaz que está mal que se los diga a los chicos, pero... yo no voy a ir a vender mi... confianza, si no tengo un respaldo, si no estoy segura.

Sus dichos siguen sosteniendo este modo de ir distanciándose del modelo del líder/padre:

Coco pone la necesidad por delante, él da su confianza, da fe, porque él agarra la camioneta y va a hacer todos los puntos que no se hicieron o va a buscar puntos nuevos, él hace el sobre-esfuerzo por los chicos.

La entrevistada siente orgullo por la creación de su padre, pero sin poder salir del todo del lugar de hija, siente que con la “hermandad” no es suficiente, hace falta que cada “chico” ponga el mismo esfuerzo:

“En estos diez años ‘vendí’ la cooperativa y todo lo que logró Coco. Yo de la cooperativa estoy orgullosa. Pero una cosa es la cooperativa y otra somos nosotros como equipo, como compañeros, o sea, si no veo que nos estamos esforzando y decís, no, no llegamos y decimos, estamos metiendo el lomo, metamos tres, cuatro horas más para decir, si yo no veo ese esfuerzo colectivo... no me va a dar la cara para decirle a mi cliente, a mi proveedor, adelantame el dinero.

De modo más explícito, la entrevistada, por un lado, se siente en condiciones de evaluar a sus representados, pero, por otro, como hija del líder, pretende el mismo sacrificio por parte de todos:

Como yo hay chicos que quieren vivir de esto, hay chicos que sí se nota que están bien, que dan todo por la cooperativa, por darte un ejemplo, uno de los chicos, Rodry, Coco lo llamaba y le decía: “vení a las cinco de la mañana e iba a las cinco de la mañana y por más que ese día se quedara hasta las diez de la noche, se quedaba hasta las diez de la noche y se quedaba a dormir. El pibe cree que este laburo puede dar, que puede hacerlo ganar bien, vivir, tener una vida digna, pero son pocos los que son capaces de sacrificarse por el proyecto.

La diferencia en la participación y el compromiso de algunos de “los chicos” la desanima; sin embargo, decide seguir adelante: *Yo un montón de veces quise dejar. Es al día de hoy que digo: “no puedo”, pero después me puse a pensar: ¿Por qué voy a dejar algo que amo y que pienso que voy a tener un futuro con eso por dos o tres personas que me hacen doler la cabeza? ¿Por qué les voy a regalar mi laburo, mi esfuerzo, todo lo que yo invertí en*

esta cooperativa porque tienen ganas de molestar-me? O porque no tienen mejor cosa o idea que tirar para atrás lo que uno trata de llevar para adelante. No es la mayoría, como te digo, hay chicos que te das cuenta que quieren, que ponen el lomo por la cooperativa y chicos que simplemente están cumpliendo un rol de venir, porque es un laburo, porque necesitan trabajar, pueden cumplir un horario, necesitan trabajar, mientras puedan zafar, estar en el medio... y otros que van a hacer la mínima, mientras puedan estar ahí... Pero son los menos, pero los menos siempre son los que les bajan el ánimo a los más. Porque vos decís: no me importa, no me fijo, yo le tiro para adelante, pero después te empieza a agotar toda esa energía. Porque vos decís, yo le estoy poniendo el lomo y fulanito, manganito, no está haciendo nada, modela, camina... o no está a la altura de los otros y gana lo mismo.

Luego de desplegar sus reflexiones respecto de costos y beneficios, en ese doble rol de líder/hija, llega una conclusión, seguir apostando por el proyecto, que se sintetiza en el siguiente enunciado:

Pero si yo consigo que diez personas se sacrifiquen conmigo por el proyecto, lo podemos sacar adelante.

Reconversión:

En el momento de la entrevista, está sucediendo la coexistencia de los dos liderazgos: el de su padre y el de ella misma, por lo que siguen las tensiones entre dos estilos distintos, sin embargo, están intentando equilibrarse en una novedosa configuración vincular. Algunas decisiones se tomaron en conjunto:

Coco decidió, y yo insistí en eso, no es lo mismo estar en planta, estar clasificando, sin ningún tipo de riesgo, que estar arriba de un vehículo, tienen que estar atentos, no tienen que estar con el celular, es otra responsabilidad. Coco lo reconoció, aunque la cooperativa no estaba en condiciones, lo reconoció.

Este reconocimiento, que significó una decisión compartida, hizo que pasaran a cobrar menos quienes son de planta respecto de otros compañeros que están en la calle, manejando un vehículo. Además, la entrevistada quiere hacer valer su experiencia, pues ella estudió y, además, tuvo varios trabajos en relación de dependencia, sin embargo, no siempre lo logra.

Yo trabajé en blanco, en relación de dependencia y estaba acostumbrada a eso, a tener toda la plata junta, a principio del mes, pero bueno, después no tener un mango en todo el mes, organizarse de otra manera. Ahora, entiendo que tampoco está mal cobrar por semana.

La experiencia que tuve en los trabajos en relación de dependencia me hicieron darme cuenta de muchas cosas ¿no? Que capaz Coco no tuvo en cuenta porque está acostumbrado a trabajar, a vivir el día a día y a salir y remarla.

Esas distintas experiencias de vida y de perspectiva respecto del proyecto dificultaron mucho el momento de ausencia del líder/padre, en la medida en que tenía los procedimientos del trabajo en su memoria. Su ausencia requería de registros que

no estaban en ningún lugar o, si estaban, no se sabía dónde. Un claro ejemplo de ello fue no contar con las direcciones precisas de los puntos en los que había que retirar los residuos secos. Sin embargo, poco a poco, se fue solucionando hasta ir logrando un registro.

Bueno, eso también fue difícil el tema de la registración. En un principio, lo tenía que andar corriendo. Porque en marzo me entregaba tickets de enero. O eran muchos papelitos de la verdulería o papelitos de compras anotadas en cualquier lado y no tenían ninguna validez fiscal. Tener que exigirle a él y decirle comprá con factura A. Yo ya tenía experiencia en el colegio de registración y todo eso y no me escuchaba, con 19 años no me escuchaba. Tuvo que venir el contador, y tuvo que decirle Coco: “mirá que cuanto más compres con IVA te va a ser a favor a vos. Si facturás más de lo que gastás después lo tenés que pagar ese IVA...”. Y ahí el señor les dice a todos los chicos: “si compras un caramelo, comprá con factura A, yo te doy el CUIT de la Cooperativa”. Y yo me pasé años diciéndole lo mismo. Llegó un hombre que le dijo cómo tenía que hacerlo y a él le hizo caso. Y así como eso con un montón de cosas que me han sucedido, muchas cosas y me siguen sucediendo. Yo le digo: “Yo tendría que haber nacido hombre para que me des un poquito de bola”.

La entrevistada es consciente de que ser mujer, ser más chica que sus hermanos y ser hija no son las mejores condiciones para hacerse oír por su padre, por eso, en esta nueva configuración vincular, sostiene: “**Me estoy agarrando mucho de los padrinos**”[v], y, de ese modo, “**juntamos las dos [experiencias] y bueno, estamos tratando de encontrar un equilibrio. Cuesta, cuesta a veces...**”

Su propia trayectoria: transformaciones

Esto lo fui descubriendo a través de los años. Yo al principio venía, cumplía el horario y quería irme a descansar y después realmente me di cuenta de que, si quería que esto funcione, tenía que poner un poco más de mí y también dar el ejemplo. Como Coco, que dio el ejemplo con las acciones. Él sí tenía que salir a las 6 de la mañana salía, si tenía que salir a las diez de la noche, se iba, porque es su vida el proyecto, él lo fundó con esa idea, de generar empleo digno. Entonces, yo tengo que hacer lo mismo, por qué yo no

Como Coco, que dio el ejemplo a través de las acciones. Puede observarse en la cooperativa una diferencia entre la propuesta ideal del líder Coco y la realidad cotidiana del equipo de trabajo (“una cosa es la cooperativa y otra somos nosotros como equipo”). En este equipo hay quienes ponen de más y quienes ponen lo mínimo. Esta diferencia remite en parte a tener un imaginario de grupo primario, o tener una concepción del trabajo menos comprometida. La misma hija de Coco evolucionó de una posición a otra: “Yo al principio venía, cumplía el horario y quería irme a descansar y después realmente me di cuenta de que, si quería que esto funcione, tenía que poner un poco más de mí y

también dar el ejemplo”. Ella ha transitado por distintos lugares, evolucionando. Esa es una parte de su experiencia; otra son sus estudios y sus trabajos previos en blanco:

Bueno, yo estoy tratando de entrar media hora antes. Porque sé que algunos chicos llegan antes. Entonces para poder abrirles, que antes hace un par de meses Coco no... el galpón lo abría yo. Hace poco, hace un mes Coco se vino a vivir al galpón, se hizo un cerramiento, se hizo como una habitación y ahora abre él, pero yo igual sigo llegando a las 6 y media. Recibo a los chicos, les doy la planilla, les pongo el horario. Sigo dando el ejemplo. Y cuando los chicos se van a las dos de la tarde, yo me quedo igual, porque no termina ahí. Porque después cae un mail o cae un pago, algo, y si yo me atraso en la registración, que después es mucho más difícil hacerle el seguimiento.

Yo ahora no me imaginaba estar en esta situación. Cada vez que recuerdo todo lo que vengo haciendo y todos los logros y toda la confianza que me tienen muchos padrinos y la fe y lo que ven en mí... sinceramente no caigo. No caigo de haber estado parada delante de 30 personas, 12 charlas en un día. Y quiero seguir haciendo y quiero que funcione.

Eso también es difícil, ser la mujer y tener que estar diciéndole a tus hermanos más grandes que tienen más experiencias en un montón de cosas, cómo se tiene que manejar en el entorno de la cooperativa es difícil. [Pero] Siento que me sale natural, que no tengo que esforzarme. Porque creo en lo que estamos trabajando, creo en lo que estamos haciendo y to veo un futuro, entonces no tengo que inventarnos nada.

Me aporta muchas experiencias y me voy soltando. Antes a Coco le decía: le paso tu teléfono; no, no. Me daba mucha vergüenza y mucho pudor. Es al día de hoy que todos tienen mi teléfono. Ni foto me dejaba sacar con Coco, nada. Soy muy tímida y hoy sí, me voy soltando.

Conclusiones

A partir de la vacancia temporal del liderazgo debida a problemas de salud de su referente, se tomó conciencia de la dimensión temporal y de la posibilidad de su reemplazo manteniendo la continuidad de su proyecto. Si bien luego Coco volvió, su liderazgo y la cooperativa cambiaron. Se ha producido una delegación parcial del liderazgo; una coexistencia de liderazgos de distintas generaciones.

La hija del líder y a su vez líder emergente se identifica con los valores, acciones y con el ideal del padre, pero le aporta características novedosas. Por un lado, se esfuerza, llega más temprano, pone el cuerpo, y también se presenta, al igual que Coco, ante diversos interlocutores. Entre ellos están, además de los oyentes externos, los de la cooperativa y el propio Coco. Con él, la comunicación tiene momentos contradictorios: “con 19 años no me escuchaba” (...) “yo tendría que haber nacido hombre para que me des un poquito de bola”, pero en un momento ella lo convence de pagar un diferencial según la tarea realizada. Por

otro lado, ella reclama tener una *expertise* que sumarle al liderazgo. Estos créditos le suman interiormente la autolegitimación que necesita para hacerse cargo del proyecto heredado.

Hacia el exterior, trata de “ganarse un lugar” y hacia el interior, reclama tener un respaldo del equipo de trabajo. Quiere eso y cree en eso. En ello difiere de las características del esfuerzo individual del líder, reclamando ese respaldo colectivo.

En el conjunto de las entrevistas se ve una evolución. En un momento afirma: “si yo consigo que diez personas se sacrifiquen conmigo por el proyecto, lo podemos sacar adelante”. Allí es plenamente “yo”; se ubica como líder. Les habla a diferentes actores sociales; siendo la hija menor, les habla a sus hermanos y al padre; a los cooperativistas y al público en general: “No caigo de haber estado parada delante de 30 personas, 12 charlas en un día”.

De la cooperativa, ella dice: “Yo de la cooperativa estoy orgullosa”. De sí misma dice: “Me voy soltando. Antes a Coco le decía: le paso tu teléfono. Me daba mucha vergüenza y mucho pudor. (...) Hoy todos tienen mi teléfono. (...) Soy muy tímida y hoy sí, me voy soltando”. Ya no pasa el teléfono.

NOTAS

[i] Esta investigación para grupos consolidados se enmarca en la Programación Científica UBACyT 2018, Modalidad I; su código es 20020 170100790BA. Está dirigida por Margarita Robertazzi y tiene como sede el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, UBA.

[ii] La Psicología Social y Política de la Liberación; la Psicología Social Comunitaria y la Psicología Social Crítica.

[iii] La letra negrita se utiliza para enfatizar algunos aspectos del discurso de la entrevistada que resultan especialmente significativos para los y las autoras de esta comunicación.

[iv] Se introducen las cursivas para indicar que es el discurso directo de la entrevistada.

[v] En el modelo de la Cooperativa El Correcamino, se entiende por padrinos o madrinas a los colaboradores ad honorem, generalmente vecinos, profesionales, académicos, funcionarios y empresas que apoyan ese proyecto.

REFERENCIAS

- Bazán, C., Siedl, A. y Robertazzi, M. (2021) Estrategias asociativas, apelaciones e interpelaciones de una cooperativa de recicladores respecto de las políticas públicas y las acciones sociales en torno a la gestión de residuos. *Anuario XXVIII*. Buenos Aires: Facultad de Psicología, UBA.
- Bazán, C., Siedl, A. y Armentano, F. (2021) Soluciones creativas en pandemia. Una vez más, la Cooperativa El Correcamino tiende puentes a la comunidad. *Marginaciones sociales y trabajo en tiempos de pandemia* (pp. 59-66). Buenos Aires: PIUBAMAS.
- Bazán, C., Siedl, A., Cazes, M. y Armentano, F. (2020) Reciclar y “reciclarse” en épocas de pandemia: el caso de El Correcamino. (pp. 8-11). Buenos Aires: Facultad de Psicología, UBA.
- Kojève, A. (2005) *La noción de Autoridad*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Malfé, R. (1994) *Fantasmata. El vector imaginario de los procesos y las instituciones sociales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Montero, M. (2006) *Hacer para transformar. El método en la Psicología Comunitaria*. Buenos Aires: Paidós.
- Montero, M. (2004) Relaciones entre Psicología Social Comunitaria, Psicología Crítica y Psicología de la Liberación: una respuesta latinoamericana. *Psyche*, 13, (2), 17-28.
- Ortega y Gasset, J. (1947/1985) *En torno a Galileo*. México: Porrúa.
- Robertazzi, M. (2005) Aportes de autores argentinos a la Psicología Social: el Psicoanálisis en ámbitos psicosociales. En N. Varas Díaz & I. Serrano García (Eds.), *Psicología Comunitaria: reflexiones, implicaciones y nuevos rumbos* (pp. 127-143). Hato Rey: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Robertazzi, M. y Pertierra L. (2013) Psicología Social Histórica, en Robertazzi M. (coord.) *Puntos de partida para una psicología social*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Robertazzi, M. y Siedl, A. (2020) Historia colectiva y configuraciones vinculares en una organización comunitaria: el caso OLP. *Memorias del XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología* (pp. 64-68). T 4. Buenos Aires: Facultad de Psicología, UBA.