



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales

**Proceso de conformación e interacción de la Dirección de
Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario. 2015-2017**

Tesina de Grado

Licenciatura en Ciencia Política

Orientación en Administración y Planificación Pública

Autora: Paula Verónica Calapeña

paulav.calapena@hotmail.com

Legajo C-1475/3

Director: Jean Escobar

escobar.jean@gmail.com

Rosario, 2019

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por su apoyo incondicional en estos largos años.

A Raúl, por la compañía, el apoyo constante y su ejemplo de perseverancia.

A Felipe, por su amor incondicional.

A mi Tutor, por la guía, su predisposición y comprensión.

A la Universidad pública, gratuita y laica, por la formación.

RESUMEN

Los Pueblos Originarios son sinónimo de riqueza cultural, de respeto, de diversidad lingüística y preservación de la naturaleza, todo ello es parte de su Cosmovisión. Son sujetos de derecho que a través de su lucha incansable van obteniendo diferentes reconocimientos por parte del Estado y de la Sociedad. En Argentina se fueron institucionalizando espacios públicos con participación de las Comunidades, con el propósito de incidir en las políticas públicas que llevan adelante los diferentes niveles del Estados. El presente trabajo de investigación pretende realizar un análisis del proceso de conformación e interacción de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario durante el periodo 2015-2017.

A través de la Ordenanza N° 9.119/13 se crea la Dirección de Pueblos Originarios en la Municipalidad de Rosario, como espacio institucionalizado es una propuesta innovadora a nivel municipal. Es el objetivo de este trabajo definir el estilo de gestión de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario, en su etapa fundacional, tomando como variable de análisis su cultura organizacional y la interacción con otros Actores de orden municipal y/o provincial, en el periodo 2015-2017. Para ello selecciona el marco teórico más idóneo a los objetivos planteados, en el mismo se desarrollan los conceptos centrales para la investigación como: cultura organizacional, el concepto de actores, de organización, originario-indígena-aborigen, cosmovisión, y criterio de reconocimiento como descendientes de los Pueblos Originarios. También de recopila el marco legal a nivel internacional, nacional, provincial y municipal referente a la temática que aborda la investigación.

Se realizara un breve análisis de los contextos nacional y provincial con acento en los espacios institucionalizados que propician la participación de las Comunidades, el Instituto Nacional de Asuntos Indígenas INAI y el Instituto Provincial de Aborígenes Santafesinos IPAS. Para luego profundizar en el contexto de la Ciudad de Rosario con una breve descripción de las Comunidades Originarias que habitan este territorio.

Se desarrolla un análisis de la estructura interna de la Dirección y se identifican y analizan a los principales actores con que interactúa la misma. La metodología implementada es de tipo cualitativa en base a entrevistas y fuentes secundarias.

Palabras claves: Pueblos Originarios, Cultura Organizacional, Actores, Organización Pública, Estructura Simple.

INDICE

	N° Pág.
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.1 Problema.....	9
2.2 Preguntas de investigación.....	11
2.3 Objetivos.....	11
2.4 Hipótesis.....	12
2.5 Marco Teórico.....	13
2.5.1 Concepto de Cultura Organizacional.....	13
2.5.2 Concepto de Actores.....	16
2.5.3 Concepto de Organización.....	17
2.5.4 ¿Originario, Indígena y/o aborigen?.....	20
2.5.5 Cosmovisión.....	21
2.5.6 Reconocimiento como descendientes de los Pueblos Originarios.....	23
3. METODOLOGÍA.....	24
3.1 Tipo de Metodología.....	24
3.2 Alcance Temporal.....	25
3.3 Instrumentos.....	25
3.4 Límites.....	27
4. MARCO LEGAL.....	27
4.1 Internacional.....	27
4.2 Nacional.....	27

4.3 Provincial.....	28
4.4 Municipal.....	29
5. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
5.1 Los Pueblos Originarios en el contexto nacional y provincial.....	30
5.2 Características de Pueblos Originarios en la Ciudad de Rosario.....	31
5.3 Descripción de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario.....	40
5.3.1 División interna de funciones de la Dirección de Pueblos Originarios.....	44
5.3.2 Criterio de representación y de género.....	49
5.3.3 Componentes culturales de la Dirección de Pueblos Originarios.....	50
5.4 Consejo de Coordinación y Participación de políticas públicas indígenas.....	55
5.5 Principales actores con que se relaciona la Dirección de Pueblos Originarios.....	59
5.5.1 Análisis de interacción de los diferentes actores identificados con la Dirección de Pueblos Originarios.....	61
6. CONCLUSIONES.....	67
7. RECOMENDACIONES.....	69
8. BIBLIOGRAFIA.....	70
 INDICE DE ANEXOS	
ANEXO I: Cuestionarios para las entrevistas.....	72
ANEXO II: Entrevista a la Directora de la Dirección de Epidemiología de la Municipalidad de Rosario, Dra. Analía Chumpitaz.....	73

ANEXO III: Entrevista a empleado municipal de la Dirección de Pueblos Originarios, Sr Daniel Napolicci.....	83
ANEXO IV: Entrevista a empleado municipal de la Dirección de Pueblos Originarios, Sra. Ana Bensi.....	94
ANEXO V: Entrevista a empleado municipal de la Dirección de Pueblos Originarios, Sr. Miguel Medina.....	106
ANEXO VI: Entrevista a la Directora de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario, Dra. Marcela Valdata.....	119

INDICE DE TABLAS/GRAFICOS

Tabla Nº1 Población Originaria según pertenencia a una Comunidad.....	31
Gráfico Nº1 Distribución territorial de las Comunidades Indígenas.....	32
Gráfico Nº 2 Distribución según rango de edad.....	33
Gráfico Nº 3 Componente Migratorio.....	33
Tabla Nº 2 Asistencia a un establecimiento educativo según grupo etario.....	35
Tabla Nº 3 Niveles educativos alcanzados según grupo etario.....	36
Tabla Nº 4 Trabajo según grupo etario.....	36
Gráfico Nº 4 Lugar de atención en Salud.....	38
Tabla Nº 5 Participación Indígena en diferentes Organizaciones/Instituciones.....	39
Gráfico Nº 5 Organigrama de la Municipalidad de Rosario.....	41
Gráfico Nº 6 Organigrama Interno de la Dirección de Pueblos Originarios.....	46
Tabla Nº 6 Horario de trabajo de la Dirección de Pueblos Originarios.....	47
Tabla Nº 7 Principales Actores Nacionales, Provinciales, Municipales y Sociales.....	60
Tabla Nº 8 Matriz de relevancia actuarial.....	62
Tabla Nº 9 Clasificación de Actores según sus atributos.....	63
Tabla Nº 10 Clasificación de Actores según los atributos.....	65

1. INTRODUCCIÓN

Los pueblos originarios representan, según la Organización de las Naciones Unidas, cerca del 5% de la población mundial esto es 370 millones de personas. A lo largo de la historia ellos han luchado por el reconocimiento de sus derechos y el respeto a su cosmovisión, lentamente se van creando instrumentos legales, como ser el Convenio Nro. 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, entre otros; pero también se van institucionalizando espacios con participación de las Comunidades para incidir en las políticas públicas que llevan adelante los diferentes Estados.

En Argentina los Pueblos Originarios representan un 2,4% de su población según el Censo Nacional del 2010 y en el año 1985 se creó el Instituto Nacional de Asuntos Indígenas INAI. En la Provincia de Santa Fé la Población Originaria representa el 1,5% de su población total y creo en la década del noventa el Instituto Provincial de Aborígenes Santafesinos IPAS. Como novedad ambos organismos proponen la participación de representantes indígenas en sus Consejos.

La Ciudad de Rosario es el núcleo de una región de gran importancia política, económica, social y cultural. Brindándose una gran cantidad de servicios, de desarrollo industrial y tecnológico. Se encuentra en una posición geoestratégica muy importante a nivel nacional como internacional. Con una población estimada, según el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010, en 948.312 habitantes. En el año 2014 realiza un Censo municipal con el fin de relevar a la población originaria que habita en ella, lo cual da como resultado que 6.521 personas se autoreconocen como indígenas. Por medio de la Ordenanza N° 9.119 el Concejo Municipal de Rosario crea la Dirección de Pueblos Originarios.

El presente trabajo de investigación se propone analizar el proceso de conformación e interacción de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario durante el periodo 2015-2017.

Para ello se planteó la necesidad de caracterizar el estilo de gestión de la Dirección tomando en cuenta dos variables: la cultura organizacional y la interacción con otros actores.

En el primer apartado se desarrolla el planteamiento de la investigación, en el cual se esbozan las preguntas de investigación, los objetivos que persigue el trabajo, se plantea una hipótesis y se desarrolla el marco teórico que da sustento al mismo.

En el segundo apartado se plantea la metodología acorde al tipo de investigación exploratoria y cualitativa, se plantea el alcance temporal, los instrumentos que se adecuan al tema seleccionado y límites de la investigación.

En el tercer apartado se recopila el marco legal a nivel internacional, nacional y municipal referente a la temática seleccionada.

A continuación, se procede al desarrollo de la investigación. Este apartado está dividido en cinco ejes para poder describir el tema de investigación. En el primer eje se desarrolla una breve descripción a nivel nacional y provincial de los Pueblos Originarios. En el segundo eje se caracteriza a los mismos teniendo como referencia la Ciudad de Rosario. En el tercer eje, se realiza la descripción de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario. En el cuarto eje, se describe al Consejo de Coordinación y Participación de políticas públicas indígenas. En el último eje, se identifica a los principales actores con que interactúa la Dirección y se realiza un análisis de la misma.

El trabajo de investigación finalizará con un apartado de conclusiones, en vista a los objetivos e hipótesis iniciales, y recomendaciones a cargo del autor.

Son muy pocos los estudios en referencia a los Pueblos Indígenas enfocados desde la Ciencia Política. A esto se suma la novedad de contar con un organismo a nivel municipal que atiende a esta cuestión, lo cual le proporciona un anclaje institucional a los asuntos indígenas en la creación e implementación de políticas públicas que puede ser abordado desde un análisis desde las Orientación en Administración y Planificación Pública que posee la Licenciatura.

2. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

2.1 PROBLEMA

Con respecto a la **elección del tema** en un primer momento se delimito como área temática Pueblos Originarios porque me autoreconozco como parte de la Comunidad Kolla y me pareció una buena oportunidad para profundizar en esta área.

Si bien la Historia Oficial de los habitantes de Latinoamérica invisibiliza a las poblaciones indígenas, esto fue acompañado de un proceso de colonización y de exterminio, pero a pesar de ello no han desaparecido. Actualmente se están llevando adelante múltiples luchas por el reconocimiento de sus derechos, revalorización de su identidad, su autonomía política y legitimación de sus territorios frente a los diferentes Estados Nacionales. Este proceso de reorganización y fortalecimiento de las diversas Comunidades por el reconocimiento de la diversidad étnico cultural a lo largo de toda Latinoamérica es producto de luchas por el reconocimiento de sus derechos, de una activa participación que decantara en la incorporación de sus problemáticas en las agendas nacionales e internacional.

Los pueblos indígenas son sinónimo de riqueza cultural, de respeto y preservación de la naturaleza, se encuentran entre las poblaciones más desfavorecidas del planeta y representan cerca del 5% de la población mundial, según la Organización de las Naciones Unidas estima que esto se traduce en 370 millones de personas.¹

Argentina no está exenta de este contexto ya que en la década del noventa con la reforma de la Constitución Nacional incorpora los derechos indígenas en el artículo 75 inciso 17, ratificatoria del Convenio Nro. 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes².

Es así que se reconoce la diversidad étnica y cultural de la Nación dando reconocimiento legal a los derechos de los Pueblos Indígenas que habitan en el territorio. Reconoce la preexistencia de los Pueblos Originarios al Estado Nacional, ratificando la autoidentificación y el autoreconocimiento de estos sujetos de derecho. En consonancia con ello se crea el Instituto Nacional de Política Indígenas INAI, el Registro Nacional de Comunidades Indígenas (Re.Na.Ci) y el Programa Relevamiento Territorial de Comunidades Indígenas (Re.Te.C.I) a nivel nacional. En el año 2006

¹Secretaría de Cultura de la Nación. Los Pueblos Originarios en Argentina, hoy. Información Disponible en: https://www.cultura.gob.ar/dia-internacional-de-los-pueblos-indigenas_6292/

²Organización Internacional del Trabajo Convenio N° 169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.

Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314

con la Ley de Educación Nacional N° 26.206 se reconoce como modalidad la Educación Intercultural Bilingüe³.

En la **Provincia de Santa Fe** el 1,5% de la población de la provincia se reconoce indígena. Se trata de 48.265 personas sobre un total de 3.194.537 habitantes⁴. Existe una política de reconocimiento de la preexistencia cultural y étnica de las comunidades indígenas. Se creó el Instituto de Pueblos Aborígenes Santafesino IPAS que en conjunto con la Provincia mantienen el compromiso de promover los derechos de las comunidades, garantizar el respeto de sus culturas, la integración y la participación social de los mismos, reconociéndolos como sujetos plenos de derechos.

La **Ciudad de Rosario** es un lugar de recepción de población migrante originaria, debido a su ubicación estratégica en el cordón industrial permitiendo mayores oportunidades de trabajo, acceso a la salud y educación. Según el Censo realizado por la Municipalidad de Rosario en el año 2014 6.521 personas se auto reconocen como parte de los Pueblos Originarios.

En el año 2013 se promulga la Ordenanza N° 9.119 que es resultado de la puesta en agenda de las demandas que supieron canalizar las diversas Comunidades Originarias que habitan en Rosario. Con ello se crea la Dirección de Pueblos Originarios dependiente de la Municipalidad de Rosario. Es la primera vez que se crea en la órbita municipal una institución con estas características. Siendo así Rosario pionera en promover la construcción de la ciudadanía plena para los pueblos originarios.

Teniendo presente lo relatado al momento de **plantear un problema** se procedió a profundizar en el tema teniendo en cuenta tiempo y espacio, en el presente caso serían la Ciudad de Rosario y las Comunidades Indígenas que viven en ella. Se realizó un relevamiento de datos y estado de la cuestión que me permitió elegir analizar la conformación y puesta en funcionamiento de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario.

El problema de investigación apuntaría a caracterizar el estilo de gestión de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario en el periodo 2015-2017, para ello se abordaran dos variables: la cultura organizacional e interacción con otros Actores.

Dicha Institución se encuentra en plena etapa de génesis, lo que implica aprovechar el momento fundacional y posterior reacomodamiento de su funcionamiento. Realizar este análisis organizacional permitirá poner en juego los diferentes conocimientos y herramientas que se fueron

³Ley Nacional N° 26.206/06 Artículo N° 52. Disponible en: http://www.me.gov.ar/doc_pdf/ley_de_educ_nac.pdf

⁴Instituto Nacional de Estadística y Censos. República Argentina. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010 Censo del Bicentenario Pueblos Originarios. Información Disponible en: https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/poblacion/pueblos_originarios_Pampeana.pdf

adquiriendo a lo largo de toda la carrera de Ciencia Política con Orientación en Administración y Planificación Pública. También permitiría añadir una investigación en referencia a pueblos originarios desde la óptica de la carrera ya que los mismos son escasos.

Como aliciente se debe mencionar la accesibilidad a la Dirección y la predisposición del personal que trabaja en la misma para colaborar en el desarrollo de esta investigación.

2.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo esta investigación se propusieron los siguientes interrogantes:

- ¿Qué factores inciden en la conformación de estilo de gestión de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario durante el periodo 2015-2017?
- ¿Cómo inciden en el proceso de conformación de la Dirección su forma de organizarse y el personal que trabaja en ella?
- ¿Con qué actores interactúa la Dirección? ¿Cómo se caracterizarían la interrelación entre ellos?

2.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- ❖ Definir el estilo de gestión de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario, en su etapa fundacional, tomando como variable de análisis su cultura organizacional y la interacción con otros Actores de orden municipal y/o provincial, en el periodo 2015-2017.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Caracterizar el modelo de presunciones básicas (cultura organizacional) de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario.
- ❖ Identificar y caracterizar la interacción que establece la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario con los diferentes Actores de orden municipal y/o provincial.

2.4 HIPÓTESIS

La creación de la Dirección de Pueblos Originarios en la órbita municipal da muestra de la **legitimidad**⁵ de las demandas de la Comunidades Originarias existentes en la Ciudad de Rosario.

Las cuales encontraron eco en diferentes actores para llevar su reclamo a los espacios institucionalizados para ser tratado y dar respuesta. Su creación marca la **urgencia** en la atención inmediata en las problemáticas que atraviesan las Comunidades.

Estos dos atributos que posee desde su creación la caracterizan como un **actor expectante** porque para cumplir su objetivo **depende** de otros actores. Esto va a condicionar la interacción con otros actores.

Esta organización posee múltiples dimensiones, una de ellas (ámbito político-cultural) es la que se acaba de mencionar, la interacción entre organizaciones con sus propias dinámicas políticas y realidades culturales e ideológicas. Otra dimensión es el ámbito socio técnico, donde la **cultura**⁶ es un componente principal ya que imprime un modelo de presunciones básicas que ejercen influencia como para ser consideradas válidas y ser enseñadas como el modo correcto de percibir, pensar y sentir de los miembros pertenecientes a dicha organización.

Teniendo presente los interrogantes y los objetivos planteados se formula la siguiente hipótesis de trabajo:

La **estructura simple**⁷ que caracteriza a la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario está condicionada por una cultura predominantemente paternalista, lo cual caracteriza la interacción entre Actores como expectantes siendo la Dirección un actor dependiente de los atributos de otros actores.

⁵FALCAO MARTINS Humberto y FONTES FILHO Joaquim. “¿En quién se pone el foco? Identificando ‘stakeholders’ para la formulación de la misión organizacional”. Revista del CLAD Reforma y Democracia, N° 15. 1999.

⁶FELCMAN Isidoro “Marco Conceptual y referencial para el análisis de la cultura organizacional de la Administración Pública Argentina”, VI Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado y la Administración Pública, Bs. As., 2001.

⁷MINTZBERG Henry, Diseño de Organizaciones Eficientes, Editorial El Ateneo, Bs. As., 1991.

2.5 MARCO TEÓRICO

2.5.1 CONCEPTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Para analizar la variable Cultura Organizacional se toma como referencia el texto de Felcman Isidoro “Marco Conceptual y referencial para el análisis de la cultura organizacional de la Administración Pública Argentina”.

En el mismo se plantea que la **cultura** es *“un modelo de presunciones básicas (inventadas o descubiertas por una organización para resolver sus problemas) que ejercen influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir tales problemas⁸”*. Esta forma de ver las cosas tienen sus manifestaciones visibles y no visibles, dentro de las primeras entrarían la forma de vestir, la distribución del espacio de trabajo; y dentro de la segunda las reglas no escritas.

El autor plantea **tres niveles de cultura**, que van desde lo más visible hasta lo tácito e invisible, estos son:

- **Artefactos Culturales:** es todo lo que se puede ver, oír, sentir y tocar a medida que uno se traslada por el espacio físico de la organización. Cada cultura tiene formas particulares de presentarse frente a los demás y esto tiene un impacto emocional inmediato. Por ello es importante identificar informantes claves. Un ejemplo es la disposición de los muebles.
- **Valores Expuestos:** es aquello que la organización valora, son caracteres donde se dice, que se hace y por qué. Por ejemplo la ética, la orientación al usuario, la calidad del servicio.
- **Presunciones Básicas Compartidas:** se debe seguir el eje de la historia organizacional para relevar cuales fueron los valores, creencias y presunciones básicas que se impusieron a lo largo del tiempo teniendo en cuenta a los fundadores y líderes claves, ya que ellas se convertirán en verdades incuestionables que orientan el comportamiento.

Continuando con el análisis de la cultura organizacional que realiza Felcman podríamos decir que es **estable** ya que es difícil de cambiar porque representa el aprendizaje acumulado de un grupo; además es **invisible** por que representa un conjunto de modelos mentales compartidos.

⁸FELCMAN Isidoro “Marco Conceptual y referencial para el análisis de la cultura organizacional de la Administración Pública Argentina”, VI Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado y la Administración Pública, Bs. As., 2001.

Para realizar el análisis de la cultura organizacional el autor propone un **marco conceptual modificado**, ya que toma como base el modelo de Edgar Schein, al que le realiza aportes adicionales y modificaciones. Los **niveles de análisis** que nos proporciona este marco son:

A. VALORES LABORALES

Son las convicciones que los miembros de una organización tiene en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros. Estos tienen intensidad y dirección.

Su análisis nos permite trazar mapas valorativos, construir un índice de frustración organizacional y demostrar de qué forma la organización modela las preferencias.

Los 21 valores laborales nos permiten construir perfiles socioculturales de la población bajo estudio. Se los puede agrupar en:

Valores Laborales Básicos: mejora de ingreso, estabilidad laboral, ambiente físico agradable, estrés.

Valores Laborales Sociales: buena relación de trabajo con el jefe, cooperación grupal, tiempo libre.

Valores Laborales de Reconocimiento: crecimiento en su carrera, empleabilidad, valorización de su trabajo, ser consultado por su superior, trabajar en una institución importante.

Valores Laborales de Autorrealización: que el trabajo de uno sea importante para la institución y la comunidad, que sea creativo, que implique tareas desafiantes, que deje una huella, tener libertad en el ejercicio de las tareas, que posibilite el aprendizaje de nuevas tareas y que estén los objetivos claramente definidos.

B. PRESUNCIONES BASICAS

Estas definen los aspectos más profundos, estables y difíciles de modificar en la cultura. Las presunciones básicas son:

Distancia jerárquica entre jefes y subordinados: es el grado en que los miembros con menos poder dentro de la organización esperan y aceptan que el poder este distribuido de manera desigual. Nos permite medir y diagnosticar las relaciones de poder intraorganizacional, que se traduce en el sistema formal de jerarquías. Está vinculado al sistema de valores y los tipos culturales.

Tendencia a eludir/preferir situaciones de incertidumbre: es el nivel o grado de tolerancia que las personas tienen frente a situaciones de incertidumbre. Para hacer frente a estas situaciones las organizaciones cuentan con instrumentos como: la tecnología, las normas o reglas y los rituales.

Tendencia a preferir valores individuales o colectivos.

Tendencia a preferir valores masculinos (carrera, ingresos) o femeninos (cuidado de relaciones interpersonales, interacción con otros, cuidado del entorno físico): tendencia a distribuir los roles sociales según el sexo. Teniendo en cuenta los 21 valores laborales se puede diferenciar el polo masculino (reconocimiento, progreso y desafío) y el polo femenino (relación con el jefe, cooperación y zona de residencia).

La construcción de tipos culturales nos permite estudiar la cultura en 5 variantes:

- **PATERNALISTA:** prioriza el cuidado de las relaciones interpersonales sobre la orientación a los resultados, objetivos y metas. Se asocia al conocimiento individual y preciso del individuo, se apunta a la lealtad, altos niveles de seguridad en las funciones, ambiente familiar y amigable, buena comunicación entre distintos niveles jerárquicos.
- **APÁTICA:** existe una baja orientación a la gente y a los resultados. Característica de modelos de gestión burocráticos, apego a las normas y reglas, tendencia a evitar el conflicto, subestimación de la necesidad de innovar poca comunicación entre jerarquías y excesiva prudencia en la administración.
- **ANÓMICA:** al igual que la cultura apática, existe una baja orientación a la gente y a los resultados. Se observa en organizaciones que están bajo cambios traumáticos. Se expresa como desinterés y falta de involucramiento, la indiferencia por el comportamiento de la gente, estado de incertidumbre y confusión, poca seguridad laboral, escaso interés en el futuro y la preocupación centrada en el despido.
- **EXIGENTE:** se establece un vínculo laboral demandante y exigente, basado en la fijación de objetivos y su cumplimiento. Se incentiva la competencia interna y la insensibilidad frente a las necesidades del otro, se prioriza la eficiencia y los aportes individuales, coloca énfasis en los resultados.
- **INTEGRATIVA:** supone una adecuada combinación entre altos niveles de orientación a la gente y a los resultados, lo cual implica dirección estratégica, visión, compromiso, consistencia, trabajo en equipo, adaptación a los cambios, comunicación interna fluida y una alta preocupación por el desempeño tanto individual como grupal.

2.5.2 CONCEPTO DE ACTORES

Para analizar la **variable interacción con Actores** se tomara como referencia el texto de Humberto Falcao Martins y Joaquim Fontes Filho: “¿En quién se pone el foco? Identificando ‘stakeholders’ para la formulación de la misión organizacional”⁹. En el presente análisis tomaremos como sinónimo del concepto Stakeholders el de Actores.

Los autores retoman el modelo de Mitchell, Agle y Wood para definir que entienden por Stakeholder, son **actores** (internos o externos) que afectan o son afectados por los objetivos o resultados de una organización dada, en diferentes grados, en la medida en que poseen entre uno y tres atributos básicos: **poder, legitimidad y urgencia**. Con ello conforman una tipología de Actores que implica diferentes grados de predominio de intereses en dirección de las cuales la organización se orienta o deberá orientarse.

Se entiende por atributo de:

PODER: la existencia o posibilidad de obtención por un actor social de recursos coercitivos, utilitarios o simbólicos, para imponer su voluntad sobre otro en una relación.

LEGITIMIDAD: es la presunción o percepción generalizada de que las acciones de un actor social son deseables o apropiadas dentro de ciertos sistemas socialmente construidos de normas, valores, creencias y definiciones.

URGENCIA: consiste en el clamor por una atención inmediata en función de diferentes grados como la sensibilidad temporal de no aceptación del atraso, así como también la criticidad equivalente a la importancia del clamor teniendo en vista la posibilidad de daño a la propiedad, sentimiento, expectativa y exposición.

La combinación de estos tres atributos nos proporciona **7 tipos de Actores**:

✓ Actores LATENTES: poseen un atributo.

ADORMECIDOS, poder sin legitimidad ni urgencia.

EXIGENTES, urgencia sin poder ni legitimidad.

DISCRECIONALES, legitimidad sin urgencia ni poder.

✓ Actores EXPECTANTES: poseen dos atributos.

⁹FALCAO MARTINS Humberto y FONTES FILHO Joaquim. “¿En quién se pone el foco? Identificando ‘stakeholders’ para la formulación de la misión organizacional”. Revista del CLAD Reforma y Democracia, N° 15. 1999.

PELIGROSOS, urgencia y poder sin legitimidad.

DOMINANTES, con poder y legitimidad; forman parte de la coalición dominante en la organización.

DEPENDIENTES, urgencia y legitimidad sin poder.

- ✓ Actores DEFINITIVOS: poseen los tres atributos. Son actores expectantes cuyos intereses, al incorporar el atributo que les faltaba pasan a ser prioritarios sobre los demás.

2.5.3 CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

En el presente análisis se tomara como referencia el concepto de organización que esboza Ramió en su texto Teoría de la Organización y Administración Pública¹⁰.

El autor plantea que debe analizarse a la **organización** de manera integral teniendo en cuentas todas sus **dimensiones**: entorno, objetivos, estructura administrativa, recursos humanos, recursos tecnológicos, financieros y materiales, procesos administrativos. Y realiza un recorrido histórico de los diferentes enfoques que atravesó la Teoría de la Organización en la cual se pondero una o más dimensiones según cada enfoque.

Para analizar una organización pública el autor tiene en cuenta las dimensiones antes mencionadas pero articula tres grandes ámbitos de análisis:

ÁMBITO SOCIOTÉCNICO: agrupa las dimensiones antes mencionadas.

ÁMBITO POLITICO-CULTURAL: Se considera a las organizaciones como entidades sociales con sus propias dinámicas políticas y realidades culturales e ideológicas.

ÁMBITO DE CONTROL Y MEJORA: toda organización controla sus elementos, procesos y actuaciones que responden a lo decidido y programado. Para tal fin se diseñan sistemas de información y control que facilitan el diagnostico continuo de los elementos organizativos.

Hay que tener en cuenta que la organización pública posee su propia especificidad pero que los elementos que nos proporciona la Teoría de la Organización nos permite realizar un análisis de la misma sin dejar de lado su particularidad.

Otro autor que vincula el concepto de administración con organización es Arnoletto, en su texto¹¹, lo define de la siguiente forma:

¹⁰RAMIÓ "Teoría de la Organización y Administración Pública". Ed. TECnos. Madrid. 1999.

En un sentido amplio, organización es todo conjunto de personas relacionadas para alcanzar un fin o una meta. En un sentido estricto, organización es una estructura, configurada en base a relaciones internas y externas predeterminadas, entre personas o grupos de personas que trabajan para realizar un objetivo claramente definido. Esa estructura marca cómo se distribuye el trabajo, cómo se agrupan las personas en unidades de actividad específica y las unidades en entidades mayores, qué poder tiene cada uno, de quien depende, a quien dirigirse si surgen problemas, etc. El diseño y rediseño periódico de esa estructura lo realizan los directivos de la organización, en ejercicio de una de sus funciones: la función de organización estructural.

De modo que la palabra organización se emplea para designar dos conceptos diferentes aunque relacionados: el de unidad social o conjunto de personas relacionadas con cierto orden para alcanzar un fin; y el de una función administrativa, una fase del proceso de administración, que básicamente consiste en determinar funciones y tareas, establecer unidades de trabajo y departamentos, y la forma en que se van a comunicar; y en rediseñar toda esa estructura cuando las circunstancias internas o externas lo hagan aconsejable.

Mintzberg¹² va a definir la **estructura de una organización** como la suma total de las formas en que su trabajo está dividido entre diferentes tareas y luego es lograda su coordinación entre ellas. Tanto los parámetros de diseño como los factores de situación contribuyen a la definición de *configuración* que realiza el autor en su libro.

Los dos requerimientos para una estructura son la división del trabajo en distintas tareas y el logro de coordinación entre estas. Al hablar de coordinación se refiere al control, comunicación y coordinación que se establece entre los **mecanismos coordinadores**, estos son:

AJUSTE MUTUO logra la coordinación del trabajo por el simple proceso de comunicación informal. El control del trabajo descansa en las manos de los que lo efectúan.

SUPERVISION DIRECTA logra la coordinación al tener una persona que toma la responsabilidad por el trabajo de otras, emitiendo instrucciones para ellas y supervisando sus acciones.

¹¹ARNOLETTTO Eduardo Jorge "La gestión organizacional en gobiernos locales" Página 38. Disponible en http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55668.pdf

¹²MINTZBERG Henry, Diseño de Organizaciones Eficientes, Editorial El Ateneo, Bs. As., 1991. Página 6.

ESTANDARIZACION DE PROCESOS DE TRABAJO los procesos de trabajo son estandarizados cuando los contenidos del mismo están especificados o programados.

ESTANDARIZACION DE PRODUCCIONES DE TRABAJO son estandarizadas cuando el resultado del trabajo está especificado. Importa el resultado y no el cómo se llega al mismo.

ESTANDARIZACION DE DESTREZA Y/O CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES cuando está especificado el tipo de capacitación que se requiere para efectuar el trabajo. Se logra indirectamente controlar y coordinar el trabajo.

Para el autor las organizaciones están estructuradas para captar y dirigir sistemas de flujos y las interrelaciones entre las distintas parte, por lo cual, identifica **cinco partes de la organización**, ellas son:

NUCLEO OPERATIVO en la base de la organización se encuentran los operarios. Ejecutan el trabajo básico de producir los productos y brindar los servicios. Son autosuficientes y coordinan a través del ajuste mutuo.

CUMBRE ESTRATEGICA encargada de asegurar que la organización cumpla su misión de manera efectiva y satisfaga las necesidades de sus dueños. A medida que la organización crece, aumenta la necesidad de supervisión directa.

LINEA MEDIA cuando la organización se vuelve más elaborada se requiere de más gerentes. La línea media es una jerarquía de autoridad entre el núcleo operativo y la cumbre estratégica. Hay una división de trabajo administrativo, entre aquellos que efectúan el trabajo básico y aquellos que lo administran.

TECNOESTRUCTURA cuando la organización gira a la estandarización como medio de coordinar su trabajo. Con la estandarización los procesos de trabajo son prediseñados con normas predeterminadas. La tecnoestructura se encuentra por fuera de la jerarquía de autoridad de la línea. Hay una segunda división de trabajo administrativo, entre quienes supervisan el trabajo y los que estandarizan.

STAFF DE APOYO proveen servicios indirectos.

Las **configuraciones** están compuestas por los mecanismos coordinadores, los parámetros de diseño y los factores situacionales. Las mismas pueden ser:

ESTRUCTURA SIMPLE: tiene poca o ninguna tecnoestructura, poco staff de apoyo, una división del trabajo floja, mínima diferenciación entre sus unidades y una pequeña jerarquía gerencial. Poco de su comportamiento esta formalizado y hace uso mínimo del

planeamiento, la capacitación y los dispositivos de enlace... la coordinación de la Estructura Simple es efectuada en su mayor parte por supervisión directa. Específicamente el poder sobre todas las decisiones importantes tiende a estar centralizado en manos del director general. Así la cumbre estratégica emerge como la parte clave de la estructura; en realidad, la estructura a menudo consiste en poco más que una cumbre estratégica de una persona y un núcleo operativo.

BUROCRACIA MECANICA: trabajo operativo rutinario, simple, repetitivo y especializado; como resultado sus procesos de trabajo son altamente estandarizados; proliferación de reglas, regulaciones y comunicación formalizada en toda la organización; unidades de gran dimensión en el nivel operativo; poder de decisión relativamente centralizado y una estructura administrativa elaborada con una aguda distinción entre línea y staff. Parte clave de la organización la tecnoestructura.

BUROCRACIA PROFESIONAL: parte clave de la organización el núcleo operativo, coordinación a través de la estandarización por destrezas, hace hincapié en la capacitación y enseñanza, contrata profesionales para el núcleo operativo su trabajo es altamente especializado en la dimensión horizontal pero ampliado en el vertical.

FORMA DIVISIONAL: no constituye una estructura completa desde la cumbre estratégica hasta el núcleo operativo, sino más bien una estructura sobreimpuesta a otras. Es decir, cada división tiene su propia estructura. La parte clave de la organización es la línea media. Mecanismo coordinador estandarización por productos.

ADHOCRACIA: estructura altamente organizada, con poca formalización de comportamiento; alta especialización horizontal de tarea basada en capacitación formal; una tendencia a agrupar los especialistas en unidades funcionales para propósitos internos pero a distribuirlos en pequeños grupos de proyectos basados en mercado para hacer su trabajo; una confianza en dispositivos de enlace para alentar el ajuste mutuo; mecanismo coordinador descentralización selectiva.

2.5.4 ¿ORIGINARIO, INDIGENA Y/O ABORIGEN?

Actualmente hay diversas formas de referirse a la Población que habitaba y habita el Continente Americano antes de la llegada de los españoles. Es necesario aclarar las limitaciones de los términos originario, indígena y aborigen, para ello citaremos al Licenciado en Historia Normando Cruz:

Es indudable que la denominación “indígena” tiene hoy una connotación negativa, y de allí que entiendo que algunos la consideren peyorativa, y que por lo tanto no se debe usar; pero también es correcto que el término “indígena” corresponde mejor que otros términos: como “población prehispánica” o “aborigen” u “originaria”. Siendo que la primera denominación de “población prehispánica”, niega la “identidad histórica” de nuestros antepasados indios, en tanto la hace dependiente del momento “histórico” de la llegada de lo hispánico. En cuanto a la segunda denominación: “aborígenes”, tiene la dificultad de “inmovilizar” a la gente en el momento en que se ubica como originario de un lugar, negando su movilidad espacial, un componente cultural característico de nuestros antepasados. En cuanto a la tercera denominación de poblaciones “originarias”, si bien entendemos el uso que las organizaciones indigenistas hacen de ella hoy en día, también considero que “inmoviliza” la imagen de nuestros antepasados, remitiendo el origen y el presente de nuestros pueblos exclusivamente a los tiempos pasados. Cuando si queremos usar políticamente un término o concepto, debemos apuntar y proyectarnos hacia el futuro. De allí que utilizare el término “indígena” para referirme tanto al momento histórico en que nos situamos en nuestro estudio, como a la gente con la que se encontraron los españoles cuando llegaron a nuestro territorio¹³.

Teniendo presente las limitaciones señaladas en el desarrollo de la investigación utilizaremos como sinónimos los tres términos.

2.5.5 COSMOVISIÓN

La forma de interpretar al mundo desde la visión de los Pueblos Originarios es totalmente diferente a la cultura occidental, entendemos por cosmovisión:

“[...] la visión estructurada en la cual los miembros de una comunidad combinan de manera coherente sus nociones sobre el medio ambiente en que viven y sobre el cosmos en que sitúan la vida del hombre [...]” (Broda, 2001: 16). La cosmovisión, como concepto integrador, articula diversos planos de la existencia, que dan un sentido y coherencia a una forma de vivir, de pensar, aunque también algunas

¹³CRUZ Enrique N. Historia de Jujuy 1. Periodo Indígena. Purmamarka Ediciones. Jujuy. Argentina. 2009. Página 12.

pautas culturales no son uniformes ni exentas de contradicciones (por ejemplo, la religión), de lo cual se hablará más adelante¹⁴.

La cosmovisión de los Pueblos Originarios integra varios planos de la realidad:

La cosmovisión está íntimamente ligada a la religión, la política, la economía y el medio ambiente. En los sistemas cosmológicos de los indígenas mexicanos la tradición tiene un enorme peso...La cosmovisión expresa la relación de los hombres con los dioses, establece el orden jerárquico del cosmos, la concepción del cuerpo humano, estructura la vida comunitaria y agrupa el conjunto de los mitos que explican el origen del mundo. La cosmovisión indígena tiene un claro origen agrícola; en ella el medio ambiente (el territorio real y simbólico es un factor fundamental y tiene como uno de sus rasgos característicos el que no exista una separación —como en el pensamiento occidental— entre naturaleza y cultura, orden natural y orden social, individuo y sociedad). El ámbito de lo sobrenatural ocupa un lugar preponderante de la cosmovisión y tampoco está desligado del mundo social. Se considera que el orden político está fundado en la jerarquía divina, que numerosas enfermedades del cuerpo son resultado de la acción de desequilibrios o daños causados por fuerzas sobrenaturales. Las calamidades, las tensiones sociales y los enfrentamientos entre individuos o grupos también pueden ser entendidos como resultado de un conflicto entre los hombres y la divinidad (los dueños de aguas, bosques, cuevas, montes, cerros)...La intervención de los dioses se busca constantemente para obtener la protección y conseguir el buen desempeño de las distintas actividades de la vida cotidiana... En las cosmovisiones indígenas el tiempo y el calendario ocupan un lugar destacado. Los mitos sobre el origen del mundo establecen cómo se pasó de un tiempo primordial, dónde sólo existían los dioses, al tiempo de los hombres...Existe también una estrecha relación entre el conjunto de los sistemas de creencias y saberes y la estructura familiar. Las comunidades indígenas suelen estar formadas por familias extensas, cuyo vínculo no es exclusivamente consanguíneo sino que

¹⁴VILLELA FLORES Samuel Luis. "Capítulo 13 Cosmovisión Indígena" en Estado del desarrollo económico y social de los pueblos indígenas de Guerrero. Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario México Nación Multicultural. Secretaría de Asuntos Indígenas. México. 2009. Disponible en: [http://www.nacionmulticultural.unam.mx/edespig/diagnostico_y_perspectivas/diversidad_etnica/1%20DIVERSIDAD%20ETNICA%20Y%20LINGUISTICA/4%20COSMOVISION%20INDIGENA/Estado%20del%20desarrollo%20\(Cap%2013\).pdf](http://www.nacionmulticultural.unam.mx/edespig/diagnostico_y_perspectivas/diversidad_etnica/1%20DIVERSIDAD%20ETNICA%20Y%20LINGUISTICA/4%20COSMOVISION%20INDIGENA/Estado%20del%20desarrollo%20(Cap%2013).pdf)

está establecido en términos de la pertenencia a un linaje en que un dios tutelar es considerado como el antepasado común de los miembros del grupo¹⁵.

2.5.6 RECONOCIMIENTO COMO DESCENDIENTES DE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS

En los apartados anteriores se dejó en claro las limitaciones de los términos que se utilizan para hacer mención de la población que existía antes de “la Conquista”, actualmente existen personas que se identifican como descendientes de esas poblaciones. Se debe poner en debate el criterio con el cual se reconocen como parte de las Comunidades Indígenas.

El **Convenio 169 de la Organización del Trabajo OIT**¹⁶ establece:

A los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas¹⁷.

A este criterio a nivel internacional se debe agregar el criterio en las **leyes nacionales**:

- **Ley Nacional N° 23.302/85**¹⁸ ARTÍCULO 2° Se entenderá como comunidades indígenas a los conjuntos de familias que se reconozcan como tales por el hecho de descender de poblaciones que habitaban el territorio nacional en la época de la conquista o colonización e indígenas o indios a los miembros de dicha comunidad.

¹⁵ZOLLA Carlos y ZOLLA MÁRQUEZ Emiliano. Los pueblos indígenas de México, 100 preguntas. México. UNAM. 2004. Disponible en:

http://www.nacionmulticultural.unam.mx/100preguntas/pregunta.php?num_pre=25

¹⁶Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314

¹⁷Idem.

¹⁸Ley Nacional N° 23.302/85 sobre política indígena y apoyo a las comunidades aborígenes. Artículo 2.

Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23790/texact.htm>

- **Ley Provincial N° 11.078/93**¹⁹ ARTÍCULO 2°.- A los fines de esta Ley se entenderá por comunidad aborígen al conjunto de personas que se reconozcan como tales, con identidad, cultura y organización propia, conserven normas y valores de su tradición, hablen o hayan hablado una lengua propia y tengan un pasado histórico común, sea que convivan nucleados o dispersos, en zonas rurales o urbanas.

ARTÍCULO 3°.- Se considerará aborígen a toda persona perteneciente a las etnias que habiten el territorio provincial, sean de origen puro o mestizo. También se considerará aborígen a toda persona que, independientemente de su residencia habitual, se defina como tal y sea reconocida por su familia, el asentamiento o comunidad a la cual pertenezca, en virtud de los mecanismos que la comunidad instrumente para su admisión.

3. METODOLOGÍA

3.1 TIPO DE METODOLOGÍA

Para Hernández Sampieri²⁰ los enfoques para una investigación son cuantitativos, cualitativos y mixtos. El presente trabajo entraría dentro del **enfoque cualitativo**, ya que como menciona el autor, los significados se extraen de los datos, no se fundamenta en la estadística, además de tener un proceso inductivo, analizar la realidad subjetiva y no tener una secuencia lineal permitiendo una profundidad y amplitud en las ideas, contextualizar un fenómeno y aportar riqueza interpretativa de la realidad.

En cambio para Sabino²¹ las investigaciones pueden ser exploratorias, descriptivas y explicativas. En el caso de la tesina que llevamos a cabo es de **tipo exploratoria**, ya que nos permitirá alcanzar una visión general, aproximada respecto a un objeto de estudio que tiene un tratamiento conceptual incipiente.

El tema ha sido poco estudiado hasta el momento, la creación de una Institución gubernamental de las características de la Dirección de Pueblos Originarios es una situación novedosa que está en proceso de configuración por lo cual no se cuentan con descripciones sistemáticas. Esto puede ser,

¹⁹Ley Provincial N° 11.078/93 Artículo 2° y Artículo 3°. Disponible en: <https://www.santafe.gov.ar/normativa/item.php?id=107544&cod=c1aff3b9796dd1f6ea01f62e906530af>

²⁰HERNANDEZ SAMPIERI R, FERNANDEZ COLLADO C, LUCIO P.B. Metodología de la Investigación. 4ta Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. México. 2006. Página 44.

²¹SABINO Carlos A. Como hacer una tesis y elaborar todo tipo de escritos. Grupo Editorial LUMEN. Bs. As.- México. 2015. Página 92.

debido a que se trata de un tema muy reciente, dificultad en la recolección de datos, falta de interés para su estudio por partes de los futuros licenciados en ciencia política, entre otros.

Es así que la metodología de esta investigación es cualitativa y exploratoria ya que se realiza un proceso inductivo flexible que permite explorar y describir la realidad, utiliza la recolección de datos sin medición numérica. En palabras de Hernandez Sampieri, los estudios exploratorios *“nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos”*.

3.2 ALCANCE TEMPORAL

Para la investigación se determinó como periodo de estudio el **año 2015 al año 2017**. Se toma el año 2015 como periodo inicial del presente análisis porque es en este año que se conforma definitivamente el Consejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas con reuniones periódicas.

Cabe aclarar que a partir del 2017 la Dirección cuenta con una Directora asignada y un espacio físico en el cual trabajar, con la salvedad que la Ordenanza N° 9.119 del año 2013 marca su creación es a partir del periodo seleccionado que posee directora, personal municipal asignado y espacio físico.

3.3 INSTRUMENTOS

Las **fuentes** que se eligieron por su idoneidad a las características del estudio de caso fueron: Entrevistas Semiestructuradas y Fuentes secundarias.

Las **Entrevistas Semiestructuradas** *“se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas)”²²*.

Previamente a la realización de las entrevistas se realizó un **cuestionario**²³ semiestructurado que sirvió como guía para no desviarse del tema central. El mismo cuenta con preguntas abiertas para dar mayor libertad de expresión a los entrevistados. Los **tipos de preguntas** que se utilizaron para el trabajo de investigación son:

²²HERNANDEZ SAMPIERI R, FERNANDEZ COLLADO C, LUCIO P.B. Metodología de la Investigación. 4ta Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. México. 2006. Página 597.

²³ Ver ANEXO I: Cuestionarios para las entrevistas

- **De opinión:** desde su punto de vista, ¿cuál cree usted que es el problema en este caso..?, ¿qué piensa de esto...?
- **De expresión de sentimientos:** ¿cómo se siente con respecto al alcoholismo de su esposo?, ¿cómo describiría lo que siente sobre...?
- **De conocimientos:** ¿cuáles son los candidatos a ocupar la alcaldía de...?, ¿que sabe usted de las causas que provocaron el alcoholismo de su esposo?
- **De antecedentes:** ¿cuánto tiempo participo en la Guerra Cristera?, después de su primer alumbramiento sufrió depresión posparto?
- **De simulación:** suponga que usted es el alcalde de..., ¿cuál sería el principal problema que intentaría resolver?²⁴

La selección de los entrevistados se realizó según su puesto de trabajo, teniendo en cuenta la Institución y/u Organización en la cual trabaja y mantiene interacción con la Dirección de Pueblos Originarios, no fueron seleccionados al azar sino que con cada uno se buscaba indagar sobre cuestiones particulares.

El cuestionario parte de preguntas planeadas que pueden ajustarse a los entrevistados para motivar al interlocutor, identificar ambigüedades, aclarar términos y reducir formalismos.

Se contactó a los entrevistados de forma telefónica y se pactó una entrevista a realizar en sus respectivos lugares de trabajo. Las mismas fueron realizadas durante el año 2017-2018.

El tipo de muestra es **no aleatoria o no probabilísticas** ya que se seleccionó deliberadamente a los actores claves en la temática.

La **muestra** para realizar las entrevistas estuvo compuesta por:

- Directora de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario.
- 3 empleados municipales que trabajan en la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario.
- Directora de la Dirección de Epidemiología de la Municipalidad de Rosario.

Las **Fuentes secundarias** que se utilizaron son: Normativas internacional, nacional, provincial y municipal y Páginas web. Artículos de diarios (Rosario3, La Capital, Rosario12, Indymedia).

²⁴HERNANDEZ SAMPIERI R, FERNANDEZ COLLADO C, LUCIO P.B. Metodología de la Investigación. 4ta Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. México. 2006. Página 599.

3.4 LIMITES

En la presente investigación se presentan límites de análisis: en cuanto al análisis de interacción de la Dirección con otros Actores se reconoce la importancia de la perspectiva del **Instituto Provincial de Aborígenes Indígenas IPAS** y al **Instituto Municipal de la Mujer**, pero no se realizaron. La falta de estos datos limita el alcance del presente análisis. Pero se trató de compensar con información secundaria obtenida de Páginas web y Artículos de diarios (Rosario3, La Capital, Rosario12, Indymedia).

Al ser la investigación de tipo cualitativa y exploratoria permitirá identificar conceptos claves que prepararan el terreno para futuras investigaciones. Por lo cual este límite que se marca puede ser subsanado ya que es una primera aproximación, una familiarización a la situación de estudio. Los estudios exploratorios, según Hernandez Sampieri, *en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismos, generalmente determinan tendencias, identifican áreas, ambientes, contextos y situaciones de estudio, relaciones potenciales entre variables; o establecen el "tono" de investigaciones posteriores más elaboradas y rigurosas*²⁵.

4. MARCO LEGAL

4.1 INTERNACIONAL

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes

Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas

Convenio sobre la Diversidad Biológica de Naciones Unidas. En su artículo 8 plasmó el derecho de las comunidades indígenas a que se respeten sus conocimientos y la participación en los beneficios económicos que de ellos se desprendan.

4.2 NACIONAL

Constitución Nacional Artículo 75 inciso 17

Ley N° 23.302 Sobre Política Indígena y Apoyo a las Comunidades Aborígenes

Decreto Nro. 155/89 Reglamentario de la Ley 23.302

Ley N° 24.071 ratificatoria del Convenio Nro. 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes

²⁵HERNANDEZ SAMPIERI R, FERNANDEZ COLLADO C, LUCIO P.B. Metodología de la Investigación. 4ta Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. México. 2006. Página 102.

Resolución N° 4811/96 que establece los requisitos para la inscripción de las comunidades Indígenas en el REGISTRO NACIONAL DE COMUNIDADES INDIGENAS Re.Na.Ci.

Resolución N° 328/2010 Creó el Registro Nacional de Organizaciones de Pueblos Indígenas (Re.No.Pi.).

Ley N° 24.544/95 Aprueba el Convenio Constitutivo del Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y El Caribe, suscrito durante la II Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno.

Ley N° 24.874/97 Adopto Decenio Internacional de Las Poblaciones Indígenas del Mundo, de la Organización de las Naciones Unidas.

Ley N° 26331/07 y su Decreto reglamentario N° 91/2009 Estableció los presupuestos mínimos de protección ambiental para el enriquecimiento, la restauración, conservación, aprovechamiento y manejo sostenible de los bosques nativos.

Ley N° 26160/06 Declaró la emergencia en materia de posesión y propiedad de las tierras que tradicionalmente ocupan las comunidades indígenas originarias del país con personería jurídica inscrita en el Registro Nacional de Comunidades Indígenas, en organismo provincial competente o las preexistentes.

Ley N° 26994/14 Aprobó la reforma del Código Civil y Comercial de la Nación en el cual se hace mención a los derechos de los pueblos indígenas y sus comunidades en los siguientes artículos: 14, 18, 225 y 240.

Ley N° 26602/06 Ley de Educación Nacional incluyó en su Capítulo XI los artículos 52, 53 y 54 que consagraron la Educación Intercultural Bilingüe (EIB).

4.3 PROVINCIAL

Ley N°10.375/89 adhesión a la Ley Nacional N° 23.302

Ley Provincial N° 11078/1993 Regula las relaciones colectivas e individuales de las comunidades aborígenes.

Decreto N° 1175/2009 aprueba la reglamentación del artículo 7° de la ley N° 11078 - creación del Registro de Comunidades Aborígenes de la Provincia de Santa Fé.

Ley N° 12.086 de restitución de tierras.

Decreto N° 1719/05 Reglamento para la organización y funcionamiento de la Escuelas de EIB.

Resolución Ministerial N° 1188/2017 que otorga la modalidad Intercultural Bilingüe a 19 escuelas santafesinas.

Resolución ministerial N° 1629/17 que avala el Ciclo de Profesionalización Docente de Educador Intercultural Bilingüe Indígena (EIBI).

4.4 MUNICIPAL

Ordenanza N° 6.733/99 declaración de la Semana de los Pueblos Originarios.

Decreto N° 29.051/07 Rosario adhirió al Plan Nacional contra la discriminación del INADI.

Ordenanza N° 9.119/13 creación de la Dirección de Pueblos Originarios.

Resolución N°10/14 Reglamentación Ordenanza 9.119 y designación del Sr. Néstor Ariel Illanes para cumplir la función de Coordinador del Consejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas.

Ordenanza N° 9.382/15 creación de la figura de Agente Sanitario para Pueblos Originarios ASPO.

Decreto Concejo Municipal N° 51860/2018 Interés Municipal. Conmemoración "Día del Indio Americano". Pueblos Originarios en Lucha. Declaración.

Decreto Concejo Municipal N° 51247/2017 Interés Municipal. 2º Congreso Nacional de la Mujer Indígena Por una transformación cultural desde los pueblos ancestrales de Latinoamérica para un cambio de conciencia y volver a la tierra. Declaración.

5. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 LOS PUEBLOS ORIGINARIOS EN EL CONTEXTO NACIONAL Y PROVINCIAL

“Reconocer la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas argentinos. Garantizar el respeto a su identidad y el derecho a una educación bilingüe e intercultural, reconocer la personería jurídica de sus comunidades, y la posesión y propiedad comunitaria de las tierras que tradicionalmente ocupan, y regular la entrega de otras aptas y suficientes para el desarrollo humano, ninguna de ellas será enajenable, transmisible ni susceptible de gravámenes o embargos. Asegurar su participación en la gestión referida a sus recursos naturales y a los demás intereses que los afecten. Las provincias pueden ejercer concurrentemente estas atribuciones”.

Constitución Nacional, Artículo 75 inciso 17.

En la **Argentina** los Pueblos Originarios representan un 2,4% de su población según el Censo Nacional del 2010. En el año 1985 se creó el **Instituto Nacional de Asuntos Indígenas INAI** a través de la Ley N° 23.302, el cual trabaja en función de:

Desarrollamos y coordinamos políticas públicas para garantizar el desarrollo comunitario, el derecho a la salud y la educación, el acceso a la tierra y la preservación de las identidades culturales indígenas.

Impulsamos la participación de las comunidades en el diseño y gestión de las políticas de Estado que las involucran, respetando sus formas de organización tradicional y sus valores²⁶.

El INAI trabaja en coordinación con el Registro Nacional de Comunidades Indígenas (Re.Na.Ci) y el Programa Relevamiento Territorial de Comunidades Indígenas (Re.Te.C.I) a nivel nacional.

En la **Provincia de Santa Fé** la Población Originaria representa el 1,5% de su población total (48.265 personas). El **Instituto Provincial de Aborígenes Santafesinos IPAS** fue creado por ley N° 11078/93 y en funcionamiento desde el 2009, sus líneas de trabajo son:

Relacionar a las comunidades aborígenes con las diferentes áreas del gobierno provincial, los gobiernos locales, OSC, garantizando el cumplimiento de lo establecido en la Ley Provincial N° 11.078.

Difundir el alcance del Registro Especial de Comunidades Aborígenes, R.E.C.A. (Decreto Provincial 1175/2009)²⁷.

²⁶Instituto Nacional de Asuntos Indígenas. Información Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/derechoshumanos/inai>

A través del Decreto Provincial N° 1175/2009 se crea el Registro Especial de Comunidades Aborígenes RECA, que actualmente tiene registrada 46 comunidades en la provincia.

Según el Censo Nacional del 2010 las Comunidades con mayor presencia en territorio provincial son la Qom 29,3%, Mocoví 27,9% y Guaraní 11,9%. Se debe resaltar que el 87,9% de originarios viven en zonas urbanas.

5.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS EN LA CIUDAD DE ROSARIO

Para describir las características de las Comunidades Originarias que se han asentado en la Ciudad de Rosario tendremos presente los resultados del Censo realizado en el año 2014²⁸ por la Municipalidad de Rosario en coordinación con referentes de las comunidades indígenas.

La **población originaria** según el Censo es de **6.521 personas**, de las cuales:

Tabla N°1 Población Originaria según pertenencia a una Comunidad

Pueblo Originario	Porcentaje
Qom	72,3%
Mocoví	2,7%
Guaraní	1,4%
Otro: Pilagá, Wichi, Charrúa, Tonocoté, Vilela, Quechua, etc.	0,6%
Kolla	0,5%
Mapuche	0,3%
Tapiete	0,2%
Ninguno en particular	14,2%
Ninguno	6,1%
No sabe/no contesta	1,7%.
Total	100

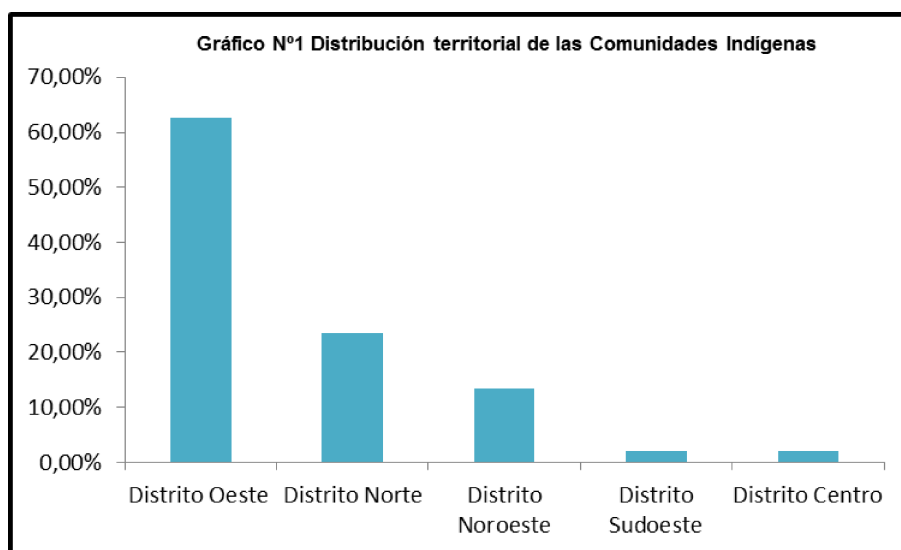
Fuente: Censo de Pueblos Originarios. Año 2014

²⁷ Instituto Provincial de Aborígenes Santafesinos. Desarrollo Social Provincia de Santa Fé. Información Disponible en: <https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/93748>

²⁸ Municipalidad de Rosario y Concejo de Coordinación y Participación de políticas públicas Indígenas de Rosario. Censo 2014 Pueblos Originarios en la Ciudad de Rosario. Informe de resultados. Información Disponible en: <http://www.rosario.gob.ar/ArchivosWeb/censo.pdf>

Esta población se distribuye de la siguiente forma (Ver Gráfico N° 1) en la Ciudad de Rosario. Teniendo un gran impacto en cuanto a demandas y necesidades en aquellos Distritos donde se asientan las Comunidades, tanto de infraestructura y necesidades básicas.

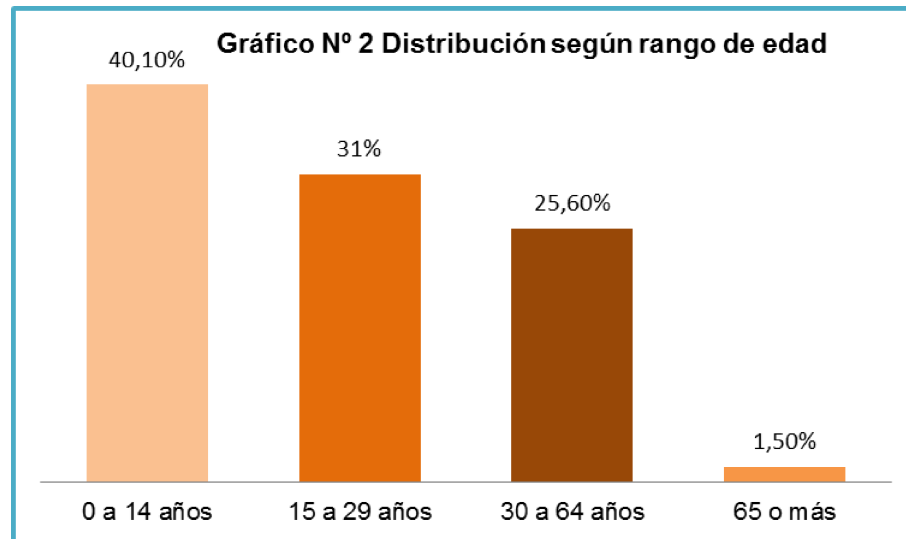
Los patrones de asentamiento van a variar según qué Comunidad se analice, un ejemplo de ello es la Comunidad Kolla que tiene un patrón de asentamiento disperso por la ciudad a diferencia de la Comunidad Qom que se mueven en grupo familiares y se asientan en cercanía a ellos.



Fuente: Censo de Pueblos Originarios. Año 2014

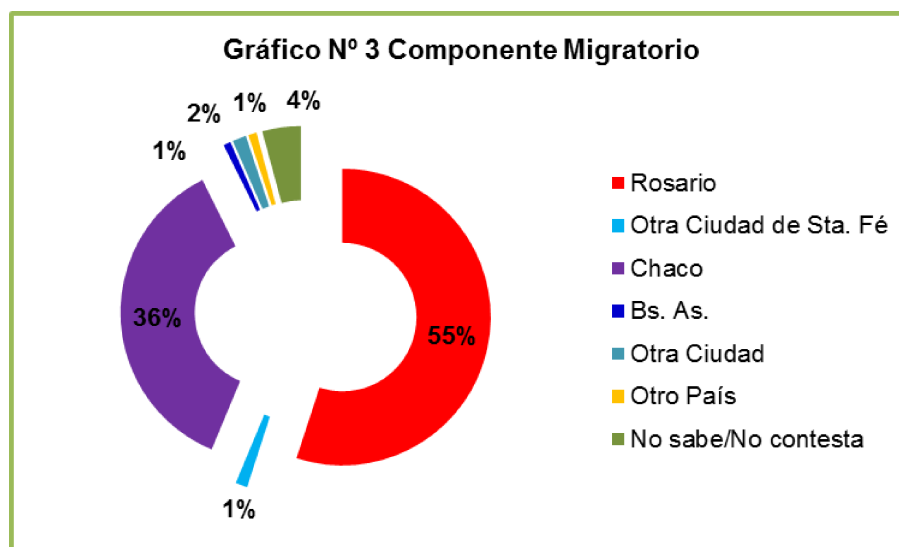
De los 6.521 originarios el 48,8% son **mujeres** y el 51,2% son **hombres**.

Analizando el Gráfico N° 2 podríamos decir que más de la mitad de la población censada es población económicamente activa **PEA** y que el 40,1% está en edad de escolarización obligatoria. Lo cual remarca la importancia del trabajo y de la educación en esta población.



Fuente: Censo de Pueblos Originarios. Año 2014

En cuanto a la **variable migratoria** deja claro que la población originaria ya no se nutre principalmente por el componente migratorio sino que se han establecido en Rosario y han mantenido su autopercepción como parte de alguna de las Comunidades (Ver Gráfico N° 3) . Esto remarca aún más la importancia de las generaciones más jóvenes como pilares que aseguren la transmisión de su propia cultura y cosmovisión. Pero aun así algunas comunidades mantienen como modo de vida la movilidad estacional.



Fuente: Censo de Pueblos Originarios. Año 2014

El 55% de los censados nacieron en Rosario, o sea, que la trasmisión de su propia cultura se ha mantenido viva en las generaciones más jóvenes de estas Comunidades. Se debe mencionar que la transmisión de sus cosmovisiones en gran parte se produce por la vía oral, esto mantiene y asegura la supervivencia de la lengua originaria.

Un dato a destacar es que la población que declaro ser de otro país indico a Paraguay como el más mencionado, con un 0,9%. Como se mencionó en el principio de este capítulo la Comunidad Guaraní representa el 1,4% del total de la población censada, es así, que es la tercer Comunidad más grande con respecto a las otras.

Con respecto a la variable **educación** se dividió la muestra en dos grupos etareos: de 5 a 18 años y de 19 años y más. El primer grupo contempla la escolaridad obligatoria. Ver Tabla N°2

Según la **Ley de Educación Nacional N° 26.206/06**²⁹ establece que:

ARTICULO 2º La educación y el conocimiento son un bien público y un derecho personal y social, garantizados por el Estado.

ARTICULO 3º — La educación es una prioridad nacional y se constituye en política de Estado para construir una sociedad justa, reafirmar la soberanía e identidad nacional, profundizar el ejercicio de la ciudadanía democrática, respetar los derechos humanos y libertades fundamentales y fortalecer el desarrollo económico-social de la Nación.

La ley N° 26.206 reconoce por primera vez la **Educación Intercultural Bilingüe EIB** y la define como:

La modalidad del sistema educativo de los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria que garantiza el derecho constitucional de los pueblos indígenas, conforme al art. 75 inc 17 de la Constitución Nacional, a recibir una educación que contribuya a preservar y fortalecer sus pautas culturales, su lengua, su cosmovisión e identidad étnica; a desempeñarse activamente en un mundo multicultural y a mejorar su calidad de vida. Asimismo, la Educación Intercultural Bilingüe promueve un diálogo mutuamente enriquecedor de conocimientos y valores entre los pueblos

²⁹Ley de Educación Nacional N° 26.206/06. Artículo 2º y 3º. Información Disponible en: http://www.me.gov.ar/doc_pdf/ley_de_educ_nac.pdf

indígenas y poblaciones étnica, lingüística y culturalmente diferentes, y propicia el reconocimiento y el respeto hacia tales diferencias³⁰.

En la Provincia de Santa Fé actualmente se encuentra en debate un proyecto de Ley de Educación por lo cual se toma como referencia la Ley Nacional. En el año 2017 la provincia incorporó 19 escuelas con modalidad EIB a las 5 existentes. En la Ciudad de Rosario se cuentan con 4 de estas escuelas.

El impacto que tiene la necesidad de contribuir a la familia, necesidad de trabajar, temáticas familiares o del hogar: embarazo, cuidado familiar, colaborar con tareas del hogar, cuidar hijos, etc; impacta directamente en la variable **deserción escolar**. Acentuando aún más la vulnerabilidad social que aqueja a las comunidades, que de por sí se asientan en zonas periféricas donde tienen necesidades básicas insatisfechas y el no completar la escolaridad obligatoria resta aún más a las oportunidades laborales.

Tabla N° 2 Asistencia a un establecimiento educativo según grupo etario		
Grupo Etareo	5 a 18 años	19 años y más
Asiste	36,4%	5,4%
No asiste	60,7%	91,2%
Alguna vez asistió	54,3%	81,4%
Nunca asistió	5,8%	8,9%
No sabe/no contesta	0,6%	-

Fuente: Censo de Pueblos Originarios. Año 2014

Del segundo grupo que asiste a un establecimiento educativo se distribuye de la siguiente forma:

1,9% asiste al nivel primario

2,1% asiste al nivel secundario

1% asiste al nivel terciario o universitario

³⁰Ley de Educación Nacional N° 26.206/06 Artículo N° 52. Información Disponible en: http://www.me.gov.ar/doc_pdf/ley_de_educ_nac.pdf

Teniendo en cuenta el nivel educativo de la población joven de (19 a 29 años) en comparación de la población adulta (mayores de 29 años) se evidencia una mejora en relación a los niveles educativos alcanzados:

Tabla N° 3 Niveles educativos alcanzados según grupo etario		
	19 a 29 años	Mayores de 29 años
Primario incompleto	33,2%	55%
Primario completo	52,8%	33,8%
Secundaria completa	8,8%	4,5%

Fuente: Censo de Pueblos Originarios. Año 2014

Con respecto a la **variable trabajo** deja en claro la necesidad de complementar al ingreso familiar en detrimento de la escolarización (Ver Tabla N° 4). Remarca la informalidad de estos puestos de trabajo. También se resalta la participación en cooperativas de trabajo.

Tabla N° 4 Trabajo según grupo etario		
Grupos etarios	14 a 17 años	18 años y más
Trabaja	21%	54,8%
Mujer	9,3%	31,3%
Varón	31,3%	77,6%

Fuente: Censo de Pueblos Originarios. Año 2014

Entre los que declararon No trabajar (47,6%) el 29,8% son varones y el 70,2% son mujeres. De este total el 40,9% no están buscando trabajo y solo el 5,9% busca trabajo.

La falta de iniciativa en la búsqueda de trabajo unida a la deserción escolar muestra una gran vulnerabilidad de esta población. Los requerimientos para ingresar al mercado de trabajo y la competencia que existe desalienta aún más la búsqueda exitosa.

El porcentaje de mujeres que trabaja es menor en comparación al de los varones y entre las mujeres que declararon no trabajar es el doble en comparación con los hombres. Entre las causas de los que no trabajan y no buscan trabajo se encuentran las siguientes:

45,5% tareas del hogar

22,2% estudiantes

10% enfermedad o discapacidad

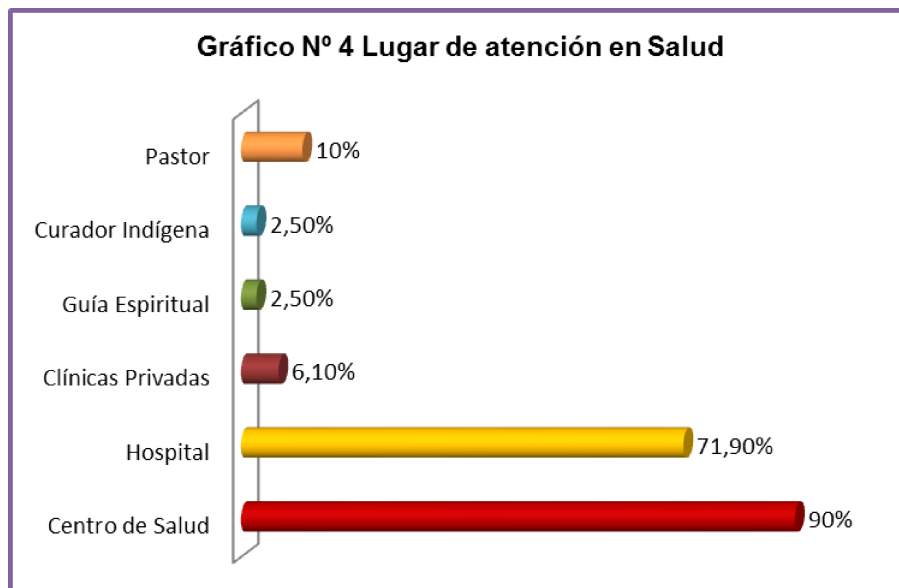
Esta necesidad de complementar se hace evidente cuando se analiza la **variable alimentación**, se registra que el 56,4% recibe ayuda alimentaria y que el grupo que está en edad escolar almuerza fuera de casa. En el grupo de 5 a 18 años el 47% almuerza en la escuela y un 3% en el comedor.

En cuanto a la variable **salud** según la Constitución de la Provincia de Santa Fé es concebida "como derecho fundamental del individuo e interés de la colectividad ³¹" y cuenta con una **Red de atención en salud integral y universal**³², conformada por Centros de Atención provinciales y por centros dependientes de los Municipios. Incluye efectores sin internación (centros de salud, centros de atención ambulatoria, centros de diagnóstico o tratamiento), servicios con internación (hospitales con tres niveles de complejidad), una red de unidades móviles para atención a las urgencias y emergencias, y redes de soporte para el proceso de atención.

El primer nivel de salud en los barrios donde hay mayoría de población originaria serian los Centro de Salud ya que el 85% de la población encuestada no tiene cobertura de salud y solo el 10% posee cobertura de salud privada.

³¹ Constitución de la Provincia de Santa Fe, Artículo 19. Disponible en: <http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/203482/986161/>

³² Ministerio de Salud, Santa Fe. Información disponible en: <http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/114560>



Fuente: Censo de Pueblos Originarios. Año 2014

En cuanto a la atención en salud (Ver Gráfico N° 4) el servicio público es de gran importancia para esta población. Ello sin dejar de lado la medicina ancestral, ya que se visualiza la convivencia de ambos modelos, se recurre tanto al efector público/privado de salud como a los curadores y guías espirituales.

También se debe mencionar la figura del **Agente Sanitario para los Pueblos Originarios ASPO**.

A nivel provincial esta figura de Agente Sanitario apunta a *fortalecer la estrategia de Atención Primaria de la Salud, mediante su participación en intervenciones de promoción y prevención de la Salud en todos sus niveles, interactuando en su lugar de trabajo y con la comunidad. Considerando a la promoción como el eslabón primero de la prevención de la salud*³³.

A nivel municipal, según la Ordenanza N° 9382/15, el ASPO *tendrá como misión facilitar la comunicación entre las diferentes áreas de la Municipalidad de Rosario y en especial con el sistema de atención primaria de la salud municipal y los diferentes grupos pertenecientes a pueblos originarios que viven en la ciudad de Rosario*³⁴.

³³Ministerio de Salud, Provincia de Santa Fé. Manual del personal de salud de área agente sanitario. Junta de escalafonamiento. Decreto 522/13. Información Disponible en:
<https://www.santafe.gob.ar/index.php/web/content/download/240769/1269341/version/1/file/Manual+Agente+sanitario.pdf>

³⁴Municipalidad de Rosario. Ordenanza N° 9382/15 Agente Sanitario para los Pueblos Originarios (ASPO). Creación. Información Disponible en:
<https://www.rosario.gob.ar/normativa/ver/visualExterna.do?accion=verNormativa&idNormativa=106166>

En el municipio de Rosario se realizó un **concurso intercultural** para cubrir los cargos de ASPO, como resultado se eligieron dos, un varón y una mujer. Actualmente trabajan en el primer nivel de salud, Centro de salud.

La salud entendida desde la cosmovisión de los pueblos indígenas es concebida de forma colectiva e individual:

La salud expresa relaciones dinámicas entre componentes inseparables, en lo individual (físico, mental, espiritual y emocional), lo colectivo (político, económico, cultural y social) y entre lo natural y lo social. La concepción de los pueblos indígenas respecto a la salud, está ligada una perspectiva integral del mundo, como consecuencia, se prefiere definir la salud en términos de un bienestar integral que incorpora, infaltablemente, la dimensión espiritual. De esta manera, el concepto de “salud integral” abarca, el bienestar biológico, el psicológico, el social y el espiritual del individuo y de su comunidad en condiciones de equidad³⁵.

En cuanto a la variable **participación** en el grupo de 12 años y más, el 82% no participa y entre quienes si participan lo hacen en:

Tabla Nº 5 Participación Indígena en diferentes Organizaciones/Instituciones

Organizaciones/Instituciones	Porcentaje
Cooperativa	6,2%
Comunidad	1,9%
Vecinal	1,6%
Organización indígena de su pueblo	1,1%
Organización indígena de varios pueblos	0,5%

Fuente: Censo de Pueblos Originarios. Año 2014

Se debe remarcar la importancia de la realización del este Primer Censo Municipal para las Comunidades Originarias que habitan en la Ciudad de Rosario ya que el mismo permite tener datos sistematizados, actualizados y públicos sobre las características de esta población. Lo que permitirá

³⁵ Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Organización Panamericana de la salud. Medicina indígena tradicional y medicina convencional. Información Disponible en:

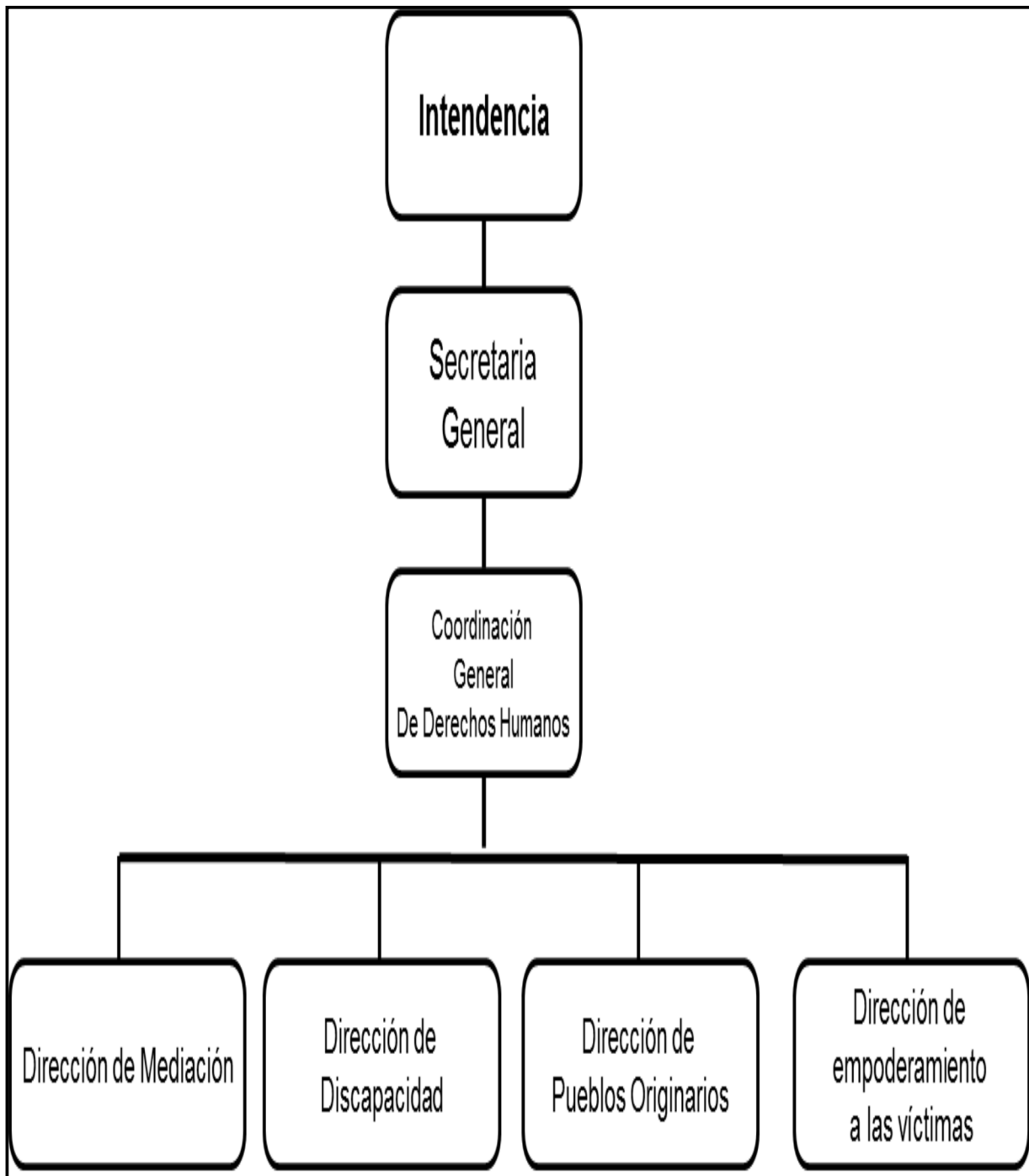
<http://www.bvsde.paho.org/bvssapi/e/proyectreg2/paises/costarica/medicina.pdf>

la elaboración e implementación de políticas públicas que propicien un abordaje integral que respete sus formas de organización, su identidad, su cultura, es decir, su cosmovisión.

5.3 DESCRIPCION DE LA DIRECCION DE PUEBLOS ORIGINARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ROSARIO

La Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario depende de la Coordinación General de Derechos Humanos. A continuación se grafica la jerarquía institucional en donde está inserta la Dirección. (Ver Gráfico N° 5)

Gráfico N° 5 Organigrama de la Municipalidad de Rosario



Fuente: Elaboración Propia. Año 2017

Teniendo en cuenta a Ramio en el presente trabajo se va a analizar a la Dirección de Pueblos Originarios en todas sus dimensiones (entorno, objetivos, estructura administrativa, recursos humanos, recursos tecnológicos, financieros y materiales, procesos administrativos) teniendo presente los objetivos planteados.

Los **objetivos** de la Dirección según la Ordenanza N°9.119/13³⁶ son los siguientes:

Objetivo general: Promover la construcción de ciudadanía plena para las personas que se autodefinen como descendientes o integrantes de pueblos originarios y sus comunidades, atendiendo especialmente su cosmovisión y su riqueza étnica y cultura ancestral.

Objetivos específicos:

- Promover la igualdad y la no discriminación hacia los integrantes de las comunidades de pueblos originarios residentes en nuestra Ciudad.
- Promover la difusión de información precisa y clara que permita desmontar mitos y prejuicios sobre su espiritualidad, sus prácticas medicinales y su cosmovisión.
- Impulsar la creación de un Programa Integral de atención e información para los/las integrantes de comunidades de pueblos originarios.
- Facilitar el acceso de los integrantes de las comunidades de Pueblos Originarios residentes en Rosario, especialmente de menores recursos, a los servicios de salud, culturales, deportivos, educativos y recreativos que brinda el municipio.
- Articular las diferentes acciones de todas las Secretarías Municipales, que actualmente y en el futuro, el Municipio destine a la protección, promoción de derechos, capacitación, formación y recreación de los/las integrantes de las comunidades de pueblos originarios residentes en la Ciudad, con especial atención a las mujeres y niñas originarias.
- Dar atención, asistencia y colaboración para la acción social y cultural de los integrantes de las comunidades de los Pueblos Originarios.
- Contribuir al desarrollo de actividades que propicien:

³⁶Municipalidad de Rosario. Ordenanza N° 9.119/13 Artículo N° 2. Disponible en: <https://www.rosario.gov.ar/normativa/ver/visualExterna.do?accion=ir&lf=s>

- a. Experiencias y proyectos educativos y laborales.
 - b. Protección de sus modos de producción artesanal.
 - c. Difusión de su música e instrumentos.
 - d. Recuperación de sus juegos, etc.
- Procurar la recopilación de todo aquello que pueda ser rescatado como parte de su memoria histórica.

Si tenemos en cuenta la definición de organización, en sentido amplio que plantea Arnoletto, como un conjunto de personas relacionadas para alcanzar un fin o una meta, estos objetivos son “el deber ser”, se utilizan como guías para orientar las decisiones de la organización. *Los objetivos (compartidos) reflejan la unidad y el acuerdo en el marco de la diversidad de fuerzas que operan en la organización*³⁷. Es así, que a los objetivos plasmados en la Ordenanza se deben contrastar los **objetivos reales** que se desprende del trabajo diario de la Dirección a lo largo del periodo analizado y según la perspectiva particular de los empleados municipales que trabajan en la misma. Teniendo presente que *el concepto de objetivos se refiere al conjunto y no se confunde con los fines individuales de sus integrantes*³⁸, es que en el periodo 2015 – 2017 este deber ser se fue convalidando con la realidad de las diferentes Comunidades que habitan la ciudad de Rosario y con el proceso de génesis de la Dirección, es así, que la perspectiva de cual es o son los objetivos de la Dirección también está atravesado por este contexto cambiante.

Como respuesta a ¿Cuál sería el objetivo de la Dirección? Que se realizó a los entrevistados se podrían destacar como dos grandes grupos: **objetivos internos** que tienen que ver con el funcionamiento de la Dirección, de los procesos de trabajo, la forma de sistematización de la información, el trabajo en equipo, la coordinación de tareas, creación de procesos de trabajo, trabajo territorial, etc; y **objetivos a largo plazo** como la creación de una Secretaría, actualización del Censo, autonomía de los Pueblos Originarios, tener un director indígena. Pero como se mencionó estos fines individuales permean el trabajo de la Dirección que al poseer una Directora que canaliza el esfuerzo conjunto en metas y objetivos a corto y largo plazo le da sentido al accionar diario de la organización. *La organización persigue los objetivos que ella construye o se propone, sabiendo que funciona en un contexto*³⁹.

³⁷ETKIN, Jorge. “Capítulo 1 Enfoque descriptivo y normativo” en Política, gobierno y gerencia de las organizaciones. Acuerdos, dualidades y divergencias. Buenos Aires, Pearson Education, 2000. Página 23.

³⁸ Ídem.

³⁹ Ídem.

Los objetivos planteados en la Ordenanza están explícitos de forma muy general y amplia con el trabajo que viene realizando la Dirección se está empezando a reformular, acotar y precisar el/los objetivo/s. Como todo proceso de conformación de una organización siempre están presentes los desacuerdos, acuerdos y diferencias en cuanto a la visión que cada actor posee sobre el rol que deberá cumplir la Dirección.

5.3.1 División interna de funciones de la Dirección de Pueblos Originarios.

Para alcanzar los objetivos que la Dirección se plantea es importante determinar tareas, funciones, formas de comunicación que irán dando forma a la estructura que ir adquiriendo la organización, en términos de Arnoletto. Es decir, delimitar la **función administrativa** que cumple cada integrante de la unidad social. La Dirección se encuentra en un momento crucial de creación y diseño de estas tareas, funciones y formas de comunicación.

Se debe tener en cuenta que la **división de trabajo** se estableció teniendo en cuenta la trayectoria y experiencia que poseía cada miembro al momento de conformarse la Dirección. Internamente la Dirección está dividida en **Áreas**. (Ver Gráfico N° 6).

Esto marca un límite, ya que los empleados tienen experiencia en otras áreas de trabajo y formas de realizarlo, no es lo mismo realizar tareas operativas que llevar adelante procesos administrativos que requieran de un registro sistemático y público. En la etapa que se realiza este análisis estos procesos administrativos están en proceso de conformación, con modificaciones que se van realizando sobre la marcha y se van aprendiendo. Por lo cual también podríamos tomar este límite y marcarlo como ventaja ya que todos los integrantes de la Dirección pueden contribuir a mejorar cada proceso que se vaya conformando. Entendiendo por **procesos**:

...a actividades que se realimentan a sí mismos, es decir, se reinician o recomienzan en forma continua como ocurre con los procesos de comunicación entre los componentes de un grupo. También podemos decir que avanzan en un solo sentido (no van a la deriva), que aumentan o disminuyen, que son positivos o negativos, que ayudan al cambio o que mantienen un estado de cosas⁴⁰.

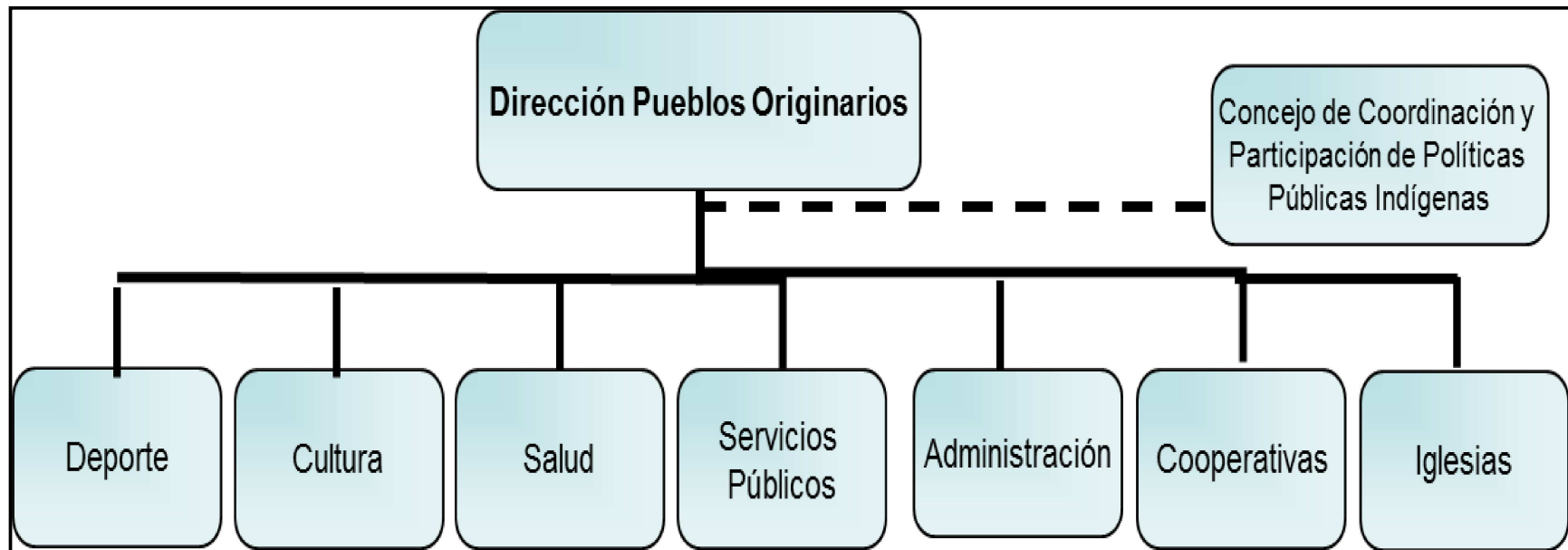
La Dirección de Pueblos Originarios está compuesta por un **núcleo operativo** con 7 empleados municipales y **cumbre estratégica** con la figura de la Directora. Los mecanismos coordinadores (control, comunicación y coordinación) que se establecen en la Dirección son por **ajuste mutuo y supervisión directa**, siguiendo los parámetros de Mintzberg.

El trabajo de la oficina, que es resultado de la coordinación a través de un proceso informal de comunicación (ajuste mutuo) y la guía directa que supervisa sus acciones (supervisión directa), dan

⁴⁰ Ídem.

como resultado la división de la misma a través de las destrezas de cada miembro de la oficina. Lo cual se visualiza en la división del trabajo según **áreas específicas**:

Gráfico N° 6 Organigrama Interno de la Dirección de Pueblos Originarios



Fuente: Elaboración Propia. Año 2018

El organigrama de la Dirección de Pueblos Originarios que se presenta no es el formal.

En una primera instancia se conformó el Área de Iglesias pero al no estar conformes los diferentes Pastores con el intermediario se lo desestimó y esta área quedo sin personal a cargo.

A esta división del trabajo se sumó Educación, Nueva Oportunidad y Programa de Empleo Independiente PEI. Ya no como áreas sino como resultado de las diferentes demandas que se relevaron en el trabajo territorial que realiza la Dirección.

En cuanto al **horario de trabajo** que cumplen el personal municipal que trabaja en la Dirección se tiene que aclarar que cumplen horas en la Oficina, salidas en comisión y también realizan trabajo territorial en las distintas Comunidades. Se hace mención a ello porque si bien el **lugar de trabajo** es en calle Buenos Aires 856 4º los empleados de esta dependencia tiene que tener **disponibilidad para trasladarse** a otros lugares dentro de la Ciudad, ya que dentro de su horario de trabajo se desempeñan en los Barrios donde están las Comunidades.

Tabla Nº 6 Horario de trabajo de la Dirección de Pueblos Originarios

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Atención en la Oficina	9 a 15hs	12 a 15hs.	9 a 13hs	9 a 15hs	
Reuniones de equipo		X			
Reunión de comisiones y plenaria			X		
Trabajo territorial	Bº Los Pumitas Centro de Salud		Bº Travesia SUM Sorrento	Apoyo escolar	1º Viernes del mes Norte 2º Viernes Noroeste 3º Viernes Oeste 4ºViernes Rouillón

Fuente: Elaboración Propia. Año 2018

Hay que diferenciar lo que son las salidas en comisión del trabajo territorial. Ambas son parte del trabajo que realizan los empleados que trabajan en la Dirección, se realizan fuera del ámbito de la Oficina. Pero la **salida en comisión** es una atención focalizada, se atienden las demandas puntuales. Por ejemplo:

...la salida en comisión tienen que ver con alguna atención focalizada, que se yo, Daniel es el que más trabajo en comisión hace porque alumbrado público le avisa que va a cambiar las luminarias suponte de una calle de un barrio entonces él se va para esa cosa puntual. Es como que se va a atender más que a levantar la demanda, la demanda es lo viernes que vamos nosotros. Ellos van así en comisión a cuestiones muy puntuales...⁴¹.

En cambio en el **trabajo territorial** salen todos los miembros de la Dirección a determinado territorio y establecen contacto directo con las Comunidades, se relevan las diferentes demandas, se informa sobre el avance de algún trámite y se informa sobre planes, proyectos, etc que pueden interesar a las Comunidades.

Al trabajo de la Dirección se suman el trabajo de personas que pertenecen a otras dependencias pero por su idoneidad abordan **temáticas complejas**, estas son:

- ❖ Privación de Libertad y situación de consumo de sustancias toxicas. La persona que aborda estos temas viene asignado por Desarrollo Social.
- ❖ Acompañamiento en conflictos familiares y de pareja. La persona que trabaja estos temas viene de Cultura y trabaja los lunes y miércoles en la Dirección.

En la Dirección están representadas de la siguiente forma las **Comunidades**:

3 Qom,

1 Kolla,

1 Mapuche,

1 Mocoví.

Hay que mencionar que al momento de constitución de la Dirección se decidió el traslado del personal municipal que trabajaba en otras dependencias pertenecientes a las distintas Comunidades. También se dispuso la incorporación de Mapuche y Mocoví que no estaban representados.

Teniendo presente la descripción que se realiza de la Dirección de Pueblos Originarios, en palabra de Mintzberg, es una ESTRUCTURA SIMPLE ya que posee una división de trabajo simple, mínima diferenciación entre sus áreas y una pequeña jerarquía gerencial. Poco de su comportamiento esta

⁴¹Ver ANEXO VI: Entrevista a la Directora de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario, Dra. Marcela Valdata. Página 125.

formalizado. La coordinación es efectuada en su mayor parte por supervisión directa. Específicamente el poder sobre todas las decisiones importantes tiende a estar centralizado en manos del director general.

5.3.2 Criterio de representación y de género

Cabe aclarar que el **criterio de representación y conformación de la Dirección** no está del todo definido, se podría suponer que se tuvo en cuenta los resultados del Censo Municipal del año 2014 pero si es así faltaría la representación de la Comunidad Guaraní. Esto deja preguntas abiertas ¿Cómo será el proceso de renovación del personal municipal que trabaja en la Dirección? ¿Qué criterios se tendrán en cuenta?

A esto se suma el **criterio de género**, hay una sola mujer que representa a su Comunidad el resto son hombres. Esto limita la visión que pueda llegar a construir la Dirección sobre su labor diaria, en consonancia con ello debemos agregar la falta de participación activa de **jóvenes**.

Por “género” se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad. Por “igualdad de género” se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen⁴².

La participación activa tanto de mujeres como de jóvenes enriquecería aún más la constitución de la Dirección, resaltando el papel fundamental que poseen en la lucha por la legitimación de sus derechos que llevan adelante las Comunidades Originarias, jóvenes y mujeres son pilares de ellas⁴³.

La presente conformación de la representación de las comunidades en la dirección deja a las claras el sesgo machista que aún perdura en las Comunidades que tienen efectos contraproducentes, en línea con esto podemos citar:

...hay un hueco importante de mujeres y de jóvenes creo que son actores fundamentales, tenemos muchas presencia de hombres muy machistas o de mujeres muy machistas también que inhiben la participación.

Me parece que lo ideal sería que estuviese equilibrado de una comunidad tengamos un joven, una mujer y un hombre eh...joven de cualquiera de los

⁴²Manual Metodológico, Indicadores UNESCO de Cultura para el desarrollo. Página 104. Disponible en: https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf

⁴³Durante el año 2017 en la Ciudad de Rosario se realizó el 2º Congreso Nacional de la Mujer Indígena. Por una transformación cultural desde los pueblos ancestrales de Latinoamérica para un cambio de conciencia y volver a la tierra. Organizado por el Movimiento de Mujeres Indígenas del Abya Yala.

sexos pero si es de ambos mejor, que un poco es lo que se está pidiendo para la reglamentación que se contemple paridad de género y que se contemple también, para nosotros, la presencia de un joven y un adulto porque hay un vacío muy importante de deslegitimación de los propios adultos hacia los jóvenes de la comunidad y de una falta de preparación, por esta misma razón de los jóvenes para poder llevar a cabo instancias comunitarias. Nos quedamos con los cuadros a la mitad de camino, este es un problema⁴⁴.

5.3.3 Componentes culturales de la Dirección de Pueblos Originarios

Como manifestación visible de la **cultura** que se observa en la Dirección podemos realizar una breve descripción del espacio de trabajo y sus formas de distribución, esto seria, **los artefactos culturales** en términos de Felcman.

La Dirección se encuentra ubicada en calle Buenos Aires 856 4º piso, cuenta con teléfono fijo 4802035. En la puerta de ingreso esta publicado el horario de la Oficina:

Lunes a Jueves de 9 a 15hs.

Martes 12 a 15hs.

Miércoles de 9 a 13hs.

Al ingresar se observan 6 escritorios, 4 computadoras, 1 impresora, 1 dispenser, ventiladores de techo, aire acondicionado, conexión a internet y varios muebles de almacenamiento. Este espacio cuenta con una oficina interior donde hay un escritorio, una mesa redonda con sus respectivas sillas, muebles de almacenamiento y ventilador. En las paredes hay diversos cuadros con alusión a la temática de pueblos originarios, una whipala, un pizarrón de marcador y otro pizarrón para colgar folletos. Hay un par de plantas.

Por el **trabajo territorial** que realiza la Dirección los empleados deben ocupar otros espacios cedidos por otras instituciones que están más cercanas a las Comunidades por su ubicación geográfica, estos espacios serian:

Centro de Salud en Barrio Los Pumitas

SUM en Travesía

CMD Noroeste

Estos espacios no están exentos de problemas:

⁴⁴Ver: ANEXO VI: Entrevista a la Directora de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario, Dra. Marcela Valdata. Página 130.

En Los Pumitas voy a un centro de salud por ahora es nuestra primera llegada eh...vamos con mingo que él es de salud y yo voy por todos los otros temas digamos. Nos tenemos que organizar mejor en pumitas no encontramos un espacio físico dentro del barrio donde podamos trabajar, no por nosotros sino porque la celosía de las gentes viste que si vos te vas a una institución va a ver gente que no vaya si te vas a otra. Entonces tenemos un problema el centro de salud las trabajadoras sociales que están en pumitas son divinas las gentes las referencian por cualquier problema van ahí pero les queda lejos. Entonces el contacto es ese eh...pero dentro del barrio que sería lo óptimo no encontramos un espacio que sea más neutral para la población no para nosotros no habría problema, el problema es que la gente no se acerca porque esta tal tipo. Entonces eso lo tenemos que ver ¿Cómo lo vamos a hacer? Quizás ahora que se inaugure la posta sanitaria en pumitas se nos resuelva porque va a estar dentro del barrio, lo otro está a siete cuadras, siete cuadras es un mundo.

En Travesía, viste, hay un complejo de viviendas de las Madres de plaza de mayo, un núcleo quedo en Sorrento pero ellos vienen y hay un SUM que lo maneja la Comunidad entonces en el SUM no tenemos problemas vamos tranquilo nos quedamos ya. Eso empezó, empezamos a tener presencia todos los miércoles después de la toma de viviendas por que dijimos bueno que conozcan a la Dirección pero por este asunto no, vamos a hacer algo mas y recién ahora de meses te estoy hablando lo de la toma fue en julio la gente ya sabe y nos ha pasado que viene gente criolla de distintos lugares de los alrededores porque ya saben que hay gente de la municipalidad trabajando y vos le tenes que explicar mira nosotros trabajamos con población originaria le pasamos la información y se dirigen al distrito. La diferencia es que nosotros a la población originaria le seguimos el caso, esa es la idea, de estar ahí, es decir te traes el problema, la demanda pero después hacemos un seguimiento de eso y ahí relevamos lo que sea, que se yo, había un hombre que quería sacar el carnet de conducir y no sabía leer y escribir y bueno se le consigue un turno para eso ¿Cómo hace una persona porque es su medio de trabajo? Entendes, lo que sea⁴⁵.

Uno de los **valores expuesto** claramente en la Dirección es el traslado/ingreso de personas que se auto reconocen como parte de algunas de las Comunidades Indígenas, pero esto genera un

⁴⁵Ver: ANEXO IV: Entrevista a empleado municipal de la Dirección de Pueblos Originarios, Sra. Ana Bensi. Página 97.

conflicto entre función administrativa de empleado municipal y función política como referente de comunidad.

Muy bueno, porque constantemente nos estamos reuniendo para debatir las problemáticas de las Comunidades Indígenas pero a veces nosotros nos sentimos limitados, los que trabajamos en la Dirección por que cumplimos doble función dentro del Concejo Coordinador y dentro de la Dirección por más que nosotros digamos, yo siempre lo dije, vamos como Concejo Coordinador eh...es en vano por que los hermanos de las Comunidades nos conocen como empleados de la Dirección no nos conocen como Concejo Coordinador porque ya tenemos pegados esa responsabilidad.

Por eso nuestro papel en el Concejo Coordinador es muy diferente no somos muy neutrales como creemos porque estamos limitados a cumplir algunas funciones, tenemos que responder a una jerarquía que es la Directora. Si, los otros hermanos que están en el Concejo Coordinador, ellos están libres porque yo siempre lo dije, nosotros tenemos doble función dentro de la Dirección y dentro del Concejo Coordinador es muy diferente, nuestra posición es muy diferente quizás me equivoque pero es muy diferente pero yo lo veo de esa forma⁴⁶.

Es así que hay una superposición entre la función administrativa y el rol como referentes de sus comunidades, esto difumina el rol que deben desempeñar como empleados municipales que responden a una Institución y crea diferentes visiones sobre cómo y qué es lo que debería hacerse desde la Dirección.

También podemos mencionar que el **conflicto entre referentes de las Comunidades**, ¿Dirección de Pueblos Originarios o Dirección de un Pueblo Originario? Las Comunidades tienen diferentes necesidades que se traducen en múltiples demandas que la Dirección debe recabar y solucionar pero ¿Cómo dar respuestas con recursos limitados? con tiempo que no son el inmediato, en coordinación con otros Actores, etc. Todo ello contribuye en esta etapa de gestación a la formulación y reformulación de los procesos administrativos que quedaran como legado, como proceso institucionalizado. Es así que existe una puja entre referentes por obtener respuestas inmediatas y satisfactorias para su grupo étnico, sin tener en cuenta que el trabajo que lleva a cabo la Dirección abarca a todas las comunidades.

46Ver: ANEXO III: Entrevista a empleado municipal de la Dirección de Pueblos Originarios, Sr Daniel Napolicci. Página 93.

Porque muchos también por ahí vienen, los concejeros siempre piensan en su grupo étnico, los concejeros y ellos, no? En su grupo étnico porque venían de algo más individual de un Concejo justamente pero ahora es Dirección.

Ahora es todo y todos los barrios, esa mirada cuesta tenerla en cuenta y nosotros como Dirección tratamos de ese equilibrio. Las cuatro que están representadas: qom, mocoví, coya y mapuche tiene que haber un equilibrio más allá que no sean mayoría. Pero es una Dirección todo eso se está aprendiendo, para nosotros...nosotros vamos a tener a fin de año nuestro propio balance⁴⁷.

Con la creación de la Dirección de Pueblos Originarios se creó un canal por el cual incluir las diversas necesidades, demandas, intereses y problemas de las Comunidades. Anteriormente se venía de un trabajo individualizado y específico de cada referente y/o de cada situación particular, ahora se puede generar trabajo en conjunto con una visión global, estratégica y a largo plazo.

Para dar cuenta de las **Presunciones Básicas Compartidas**, que es otro nivel de la cultura según Felcman, se realizara una breve descripción de la historia organizacional de la Dirección.

La **Ordenanza N° 9.119** del año **2013** crea la Dirección de Pueblos Originarios.

En el año **2014** a través de una resolución⁴⁸ de la Secretaria General se designa la **figura de un Coordinador** del Consejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas, quien deberá gestionar la conformación definitiva del mencionado Consejo, convocando a las Comunidades Indígenas y designa a los representantes de las Secretarías del Departamento Ejecutivo Municipal.

Entre julio y septiembre 2014 se realizó el primer Censo Municipal de Pueblos Originarios en la Ciudad de Rosario en coordinación con las Comunidades Originarias. Es resultado del trabajo en conjunto de los referentes de la Comunidades Originarias y de la Municipalidad.

En el año **2015** se conforma definitivamente el Consejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas con reuniones periódicas.

También se realiza en este año una toma de un espacio institucional por parte de diferentes integrantes de las Comunidades Originarias para reclamar la puesta en funcionamiento de la Ordenanza N° 9.119.

En el año **2016** se modifican algunos de los representantes de las Secretarías del Departamento Ejecutivo Municipal a través de una resolución⁴⁹.

47Ver: ANEXO IV: Entrevista a empleado municipal de la Dirección de Pueblos Originarios, Sra. Ana Bensi. Página 103.

48Municipalidad de Rosario. Resolución N°10/2014.

49Municipalidad de Rosario. Resolución N° 199/2016

En el periodo 2015-2016 lo que hay es el trabajo del Consejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas.

Es a partir del **2017** que se designa un espacio físico y personal a la Dirección de Pueblos Originarios.

Esta investigación como analizar el periodo 2015- 2017 donde encuentra una mixtura de trabajo entre lo que realizó el Concejo y lo que va a empezar a modificar el trabajo de la Dirección.

Para profundizar sobre los valores, creencias y presunciones básicas que se impusieron a lo largo del tiempo teniendo en cuenta a los fundadores y líderes claves, se puede recurrir a la Tesina de Grado “Pueblos Originarios en la agenda de gobierno de Rosario” de la Licenciada Innocente María Valeria⁵⁰.

Teniendo presente los **tipos culturales** que menciona Felcman podemos decir que la Dirección de Pueblos Originarios posee las siguientes características:

- Estabilidad laboral,
- Ambiente físico agradable
- Buena relación de trabajo con el jefe,
- Cooperación grupal,
- Trabajar en una institución importante,
- Autorrealización: el trabajo de uno es importante para la institución y la comunidad,
- Posibilita el aprendizaje de nuevas tareas,
- Tendencia a preferir intereses de una comunidad por sobre la otra,

Esto nos lleva a caracterizar a la cultura que impera en la Dirección como PATERNALISTA ya que se prioriza el cuidado de las relaciones interpersonales sobre la orientación a los resultados, objetivos y metas. Se asocia al conocimiento individual y preciso del individuo, se apunta a la lealtad, altos niveles de seguridad en las funciones, ambiente familiar y amigable, buena comunicación entre distintos niveles jerárquicos. Aquí se debe marcar una salvedad, existe una dirección estratégica, trabajo en equipo, compromiso, adaptación a los cambios, y una alta preocupación por el desempeño tanto individual como grupal, que son características de una cultura INTEGRATIVA.

⁵⁰ INNOCENTE, María Valeria. Tesina de Grado “Pueblos Originarios en la agenda de gobierno de Rosario”. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Universidad Nacional de Rosario. Año 2016.

El modelo de presunciones básicas, es decir, la cultura de la Dirección de Pueblos Originarios tiene una combinación de elementos de la cultura paternalista y de la integrativa.

5.4 CONSEJO DE COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS INDÍGENAS

La Ordenanza N° 9.119 establece en su Art.3 que la Dirección contara con un Consejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas, su objetivo es:

Profundizar la participación desde una perspectiva étnica e intercultural de las comunidades de los pueblos indígenas en las políticas municipales, en un todo de acuerdo con las formas de vida, los valores y dinámicas que hacen a una ciudad culturalmente diversa, democrática e inclusiva⁵¹.

El Concejo estará **conformado** por representantes de las:

- Secretarías General, de Cultura y Educación, Promoción Social, Salud Pública, Gobierno, Producción e Instituto de la Mujer;
- por dos (2) Concejales del Concejo Municipal de Rosario en representación paritaria,
- y por dos (2) representantes de cada una de las comunidades de pueblos indígenas de la ciudad donde incluirán entre ellos la presencia de jóvenes.

Tendrá como **potestad**:

- Convocar a referentes o funcionarios de otras instituciones, niveles o áreas del estado.
- Se dará su propia forma de funcionamiento, debiendo reunirse al menos una vez al mes.

Según la **Resolución N° 199/2016** los integrantes que deberían participar en el Concejo son:

Secretaria General

Secretaria de Cultura y Educación

Secretaria de Desarrollo Social

Secretaria de Salud Pública

Secretaria de Gobierno

⁵¹Municipalidad de Rosario Ordenanza N° 9.119 Artículo N° 3. Disponible en: <https://www.rosario.gov.ar/normativa/ver/visualExterna.do?accion=ir&lf=s>

Secretaría de Producción y Desarrollo Local

Instituto Municipal de la Mujer

¿Quiénes de estos integrantes participan realmente en el Concejo?

- a. Dos Concejales del Concejo Municipal de Rosario: Según las entrevistas realizadas solo un concejal lo hace realmente.
- b. Dos representantes de cada una de las comunidades de pueblos indígenas: el número total de representantes está en debate, pero como lo aseveraron algunos de los entrevistados su participación ha ido decayendo a lo largo del tiempo.
- c. Representantes de las diferentes áreas de la Municipalidad:

Secretaría General

Secretaría de Cultura y Educación

Secretaría de Desarrollo Social

La **Secretaría de Salud Pública** participa activamente, es más la Comisión de Salud es la que mayor dinámica y participación tiene.

Secretaría de Gobierno

Secretaría de Producción y Desarrollo Local

Instituto Municipal de la Mujer

El Concejo realiza **Plenarias** donde participan referentes de las Comunidades, el personal designado y personas que quieran asistir además del personal de la Dirección. Estas Asambleas son mensuales y como modalidad de trabajo se dividen en **Comisiones** para tratar diferentes temas. (Ver Tabla N° 6 Horario de trabajo de la Dirección de Pueblos Originarios)

Las comisiones son:

- 1. SALUD
- 2. CULTURA
- 3. ONG Y COOPERATIVA
- 4. TIERRA Y VIVIENDA
- 5. IGLESIAS

6. SEGURIDAD

7. EDUCACION

8. GENERO

En las Plenarias la Dirección realiza **Informes Bimestrales** para dar cuenta de su labor diaria, se entrega una copia a cada asistente. Se toma asistencia de las personas que se convocan y también se cargan tarjetas de colectivos, ya que para algunas personas implica un gasto trasladarse hasta el lugar donde se realizan las reuniones y muchas veces no pueden afrontar el mismo.

Según el **Informe Anual del año 2017**⁵² realizaron 6 plenarias (marzo, abril, mayo, julio, septiembre y diciembre) en las que participaron alrededor de 120 personas.

En el mes de julio la plenaria fue evaluadora y se trabajó en comisiones, estando presentes miembros de las comunidades no pertenecientes al Consejo, donde se hicieron presentes Concejales, el ejecutivo Municipal y Directores de CMD. Se realizaron 21 reuniones de comisiones a lo largo del 2017.

Como lo establece la Ordenanza el Consejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas debe promover la participación intercultural con perspectiva étnica en la creación de las políticas municipales, esto implica una participación activa y propositiva en dicho espacio.

En contraste con la realidad este espacio se fue vaciando de participación a lo largo del tiempo, no se realizó recambio de referentes desde su conformación en el año 2014. Además de que no están claras las formas de elección de los mismos. Es un espacio con muy poca participación y con una lógica de funcionamiento poco propositiva y más de reclamos. Se reconoce la existencia de la Dirección pero a su vez se cuestiona su accionar, lo que decanta en una muy escasa **articulación de trabajo entre la Dirección y el Concejo**.

Esto nos lleva a preguntarnos ¿Qué entendemos por referente? ¿Qué funciones debería cumplir un referente indígena? El trabajo en equipo permite plantear un problema y diversas formas de abordarlo, promueve el dialogo democrático entre las partes y la puesta en común sobre la forma de resolverlo. Todo trabajo en común apuesta a estar de acuerdo en “hacer” algo para modificar la realidad, pero esto no significa que los diferentes actores piensen de la misma manera sino que se busque un consenso sobre la mejor forma de resolver los problemas. Eh aquí la importancia del rol que desempeña el referente, como principal conocedor de la realidad que viven las Comunidades, sus necesidades, problemas e intereses, está en contacto inmediato con la población indígena. Y

⁵²Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario. Informe de lo actuado por la Dirección de Pueblos Originarios Enero a Diciembre de 2017.

así puede servir de canal de comunicación con el trabajo que viene realizando la Dirección. Lamentablemente esto no está sucediendo y el Concejo se está convirtiendo en un espacio vacío de contenido.

Tenemos un poco de problemas este año. Como ellos se quedaron tranquilos como ya se abrió la Dirección creen que la Dirección va a resolver todos los problemas que por ahí necesita la gente. Al contrario eso no va a ser así eh...porque acá somos seis de la comunidad, no tenemos todos los datos para...digamos eh...trabajar viste y así que por eso es necesario que esten en las comisiones y también es necesario que estén los concejeros y para que traigan informaciones sobre cada problemática que hay en los barrios...eso sería... Estamos teniendo esos problemas porque vienen muy poco, poca participación por eso te digo creen que por que se abrió la Dirección, la Dirección es que va a resolver todo⁵³.

Otra cuestión a tener en cuenta es que la mayoría de los referentes son hombres.

¿Quién toma las decisiones, el Concejo o la Dirección? En el año 2013 se promulgo la Ordenanza N° 9.119 que crea la Dirección de Pueblos Originarios pero recién en el año 2017 se designa personal y director a dicha dependencia. Durante el periodo intermedio estuvo funcionando el Consejo de coordinación y participación de políticas públicas indígenas. En esta etapa de génesis de la Dirección se observa una puja constante de legitimidad a dicho espacio por parte del Concejo.

Sí, pero también hay una dicotomía sobre ese tema porque ellos también dicen bueno la Dirección no tiene que tomar decisiones sobre algo por que la quieren tomar ellos y pero no participan, entonces estamos ahí digamos. Están ellos diciendo le vamos a dejar...se quedaron tranquilos y después cuando tomamos algunas decisiones ellos se enojan un poco, están esas ideas dobles viste⁵⁴.

El periodo temporal que se analiza en esta investigación se visualiza la transición entre estos dos espacios: la Dirección y el Concejo. La primera empieza a tener presencia territorial y a establecer continuidad en su labor diaria. Al contrario el Concejo empieza a vaciarse de participación por parte de los referentes, hay una incapacidad de reformular su función frente a esta nueva realidad. No es lo mismo trabajar en un contexto donde no existía ningún espacio institucionalizado que canalizara las problemáticas de las Comunidades Indígenas, que trabajar en conjunto con la Dirección. Para

53Ver: ANEXO V: Entrevista a empleado municipal de la Dirección de Pueblos Originarios, Sr. Miguel Medina. Página 115.

54Ídem.

lograr un trabajo en común se necesita tiempo y esfuerzo de las partes para lograr un trabajo en equipo.

5.5 PRINCIPALES ACTORES CON QUE SE RELACIONA LA DIRECCION DE PUEBLOS ORIGINARIOS

Para realizar el desarrollo del presente apartado vamos a abordar el **ámbito político cultural** que rodea a la Dirección en el periodo temporal (año 2015 al año 2017), el cual cuenta con sus propias dinámicas, realidades ideológicas, sociales y culturales. Donde cada actor va a afectar o no según sus propios objetivos a otros.

Para identificar la interacción que establece la Dirección con los múltiples actores de orden municipal y/o provincial se elaboró una tabla (Ver Tabla N° 7) teniendo en cuenta los actores que se mencionan en las diversas entrevistas realizadas, los que se mencionan los Informes obtenidos y en las noticias relevadas a través de las fuentes secundarias.

Para el presente proyecto los actores a tener en cuenta son aquellos que *afectan o son afectados por los objetivos o resultados de una organización dada, en diferentes grados, en la medida en que poseen entre uno y tres atributos básicos: poder, legitimidad y urgencia*⁵⁵.

⁵⁵FALCAO MARTINS Humberto y FONTES FILHO Joaquim. “¿En quién se pone el foco? Identificando ‘stakeholders’ para la formulación de la misión organizacional”. Revista del CLAD Reforma y Democracia, N° 15. 1999. Página 9.

Tabla N° 7 Principales Actores Nacionales, Provinciales, Municipales y Sociales			
Nacionales	Provinciales	Municipales	Sociales
		Secretaría General	
	Ministerio de Desarrollo Social	Secretaria de Cultura	
INAI	IPAS	Dirección de Epidemiología. Secretaria de Salud Pública.	Iglesias Evangélicas: Iglesia Visión Celestial
RECA	Ministerio de Salud	Centros de salud: (7) Centro de Salud Libertad, Centro de Salud Juana Azurduy,	7 cooperativas
RENACI	Juventud Gobierno de Santa Fe	Hospital: Carrasco, Alberdi y Roque Sáenz Peña. Maternidad Martin	21 Organizaciones No Gubernamentales
Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la Nación	Ministerio de Educación	CMD Norte, Noroeste y Oeste. ASU Distrito Oeste y ASU Norte	EPE
Facultad de Derecho de la UNR	Ministerio Público de la Acusación y Atención a las víctimas	Secretaria de Obras Públicas.	Fundación DAD
ANSES	Ministerio de Seguridad	Dirección de Higiene Urbana.	Fundación Baby Club
Universidad Nacional de Buenos Aires UBA		Gabinete Municipal.	Asociación Ángel de Peniel
		Secretaría de Desarrollo Social	Club 19 de Abril
		Dirección de Cooperativa	Escuelas: EEMPA 15, Esc. Bilingüe 1333
		Servicio Público de la Vivienda SPV	Teatro La Comedia
		Secretaría de la Producción y Empleo	Monumento a la Bandera
		Subsecretaría de Deporte	Museo de la Ciudad
		Secretaría de Ambiente y Espacio Público	Colegio San José
		Dirección de Vecinales	Aguas Santafesinas (ASA)
		Dirección de Estadística	
		Secretaría de Planeamiento	
		Seguridad comunitaria	
		Observatorio Municipal contra el delito	

Fuente: Elaboración Propia. Año 2019

5.5.1 Análisis de interacción de los diferentes actores identificados con la Dirección de Pueblos Originarios

Con una primera identificación de Actores (Ver tabla N° 7) que interactúan con la Dirección de Pueblos Originarios es preciso analizar ¿de qué forma es esa interacción? Para lo cual se elaboró una segunda Tabla (Ver Tabla N° 8) para caracterizar la misma. Las variables a tener en cuenta para este análisis son:

- Participación en el proceso: Imprescindible, Necesaria, Deseable.
- Capacidad de aportar algún tipo de recurso: Alta, Mediana, Baja.
- Intereses y expectativas: Impostergables, Convenientes, Atendibles.
- Relación con los demás actores: Influyente, Dependiente.

Esto nos permitirá identificar de qué forma interactúan los actores y cuál es la relevancia de su participación.

En cuanto a la **participación en el proceso**, se puede decir que son imprescindible aquellos actores de áreas de salud, educación, cultura, seguridad desarrollo social, empleo y producción. Ya que la población originaria, como se mencionó en apartados anteriores, es vulnerable y posee muchas demandas y necesidades insatisfechas. Con grupo etario en edad escolar obligatoria y con familias conformadas y nacidas en la Ciudad; la gran mayoría está radicada en asentamientos irregulares lo que acarrea problemáticas de higiene, de salud y de hábitat, entre otros.

Se debe resaltar que a pesar que la Dirección de Pueblos Originarios no disponga de un presupuesto propio, tiene gran **capacidad de aportar recursos** (logísticos y humanos) lo que le permite realizar gran cantidad de actividades y de atender a las necesidades y demandas de las comunidades, muestra de ello da el Informe Anual al que se tiene acceso. Frente a la carencia de algún tipo de recursos (financiero, tecnológico, material, físico, etc) para realizar su trabajo la Dirección establece un canal de comunicación con otros actores del ámbito nacional, provincial, municipal y social para obtener dicho recurso y poder llevar adelante su propósito.

Con respecto a **los intereses y expectativa** de los actores son impostergables aquellos actores sociales que demandan y en algunos casos trabajan en conjunto con la Dirección para poder llevar soluciones a las Comunidades. Lo mismo se puede decir de aquellos actores gubernamentales que tienen como finalidad la cuestión social, de salud, educación, trabajo y producción.

La **relación entre los actores** es influyente, en diferentes niveles, ya que en algunos casos aportan recursos materiales y en otros canalizan tramites, se influyen entre si ya que el accionar de uno modifica o condiciona el accionar del otro.

TABLA N°8 Matriz de relevancia actoral

Actor relevante reconocido	Lo ha mencionado seleccionado porque considera que										
	Participación en el proceso			Capacidad de aportar algún tipo de recurso			Intereses y expectativas			Relación con los demás actores	
	Imprescindible	Necesaria	Deseable	Alta	Mediana	Baja	Impostergables	Convenientes	Atendibles	Influyente	Dependiente
1 Dirección de Pueblos Originarios	X				X		X			X	
2 INAI		X		X				X		X	
3 Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la Nación			X		X				X	X	
4 ANSES		X		X			X			X	
5 UBA			X		X			X		X	
6 UNR			X		X			X		X	
7 Ministerio de Desarrollo Social	X			X			X			X	
8 IPAS	X			X			X			X	
9 Ministerio de Salud	X			X			X			X	
10 Juventud Gobierno de Santa Fe		X		X			X			X	
11 Ministerio de Educación	X			X			X			X	
12 Ministerio Público de la Acusación y Atención a las víctimas	X			X			X			X	
13 Ministerio de Seguridad	X			X			X			X	
14 Secretaría General	X				X			X		X	
15 Secretaría de Cultura	X				X		X			X	
16 Secretaría de Salud Pública. Dirección de Epidemiología.	X				X		X			X	
17 Centros de salud		X				X	X		X		X
18 CMD Norte, Noroeste y Oeste.		X				X			X		X
19 Secretaria de Obras Públicas		X			X			X		X	
20 Dirección de Higiene Urbana		X			X		X			X	
21 Gabinete Municipal		X			X			X		X	
22 Secretaría de Desarrollo Social	X				X		X			X	
23 Dirección de Cooperativa		X			X			X		X	
24 Servicio Público de la Vivienda		X			X		X			X	
25 Secretaría de la Producción y Empleo	X				X		X			X	
26 Iglesias Evangélicas			X			X	X			X	
27 Cooperativas			X			X	X			X	
28 Organizaciones No Gubernamentales			X			X	X			X	
29 EPE		X			X			X		X	
30 Escuelas			X			X	X				X
31 Aguas Santafesinas (ASA)			X		X			X		X	

Fuente: Elaborada en base al modelo propuesto por Falção Martins y Fontes Filho. Año 2019

A continuación vamos a realizar una clasificación (Ver Tabla N° 9) de los actores según los atributos: poder, legitimidad y urgencia, que proponen Falcao Martins y Fontes Filho. La combinación de los mismos nos proporcionara una clasificación de 7 tipos de Actores:

Tabla N° 9 Clasificación de Actores según sus atributos

Actores LATENTES Poseen un atributo	ADORMECIDOS , poder sin legitimidad ni urgencia.
	EXIGENTES , urgencia sin poder ni legitimidad
	DISCRECIONALES , legitimidad sin urgencia ni poder.
Actores EXPECTANTES Poseen dos atributos.	PELIGROSOS , urgencia y poder sin legitimidad.
	DOMINANTES , con poder y legitimidad; forman parte de la coalición dominante en la organización.
	DEPENDIENTES , urgencia y legitimidad sin poder.
Actores DEFINITIVOS Poseen los tres atributos.	Son actores expectantes cuyos intereses, al incorporar el atributo que les faltaba pasan a ser prioritarios sobre los demás.

Fuente: Elaboración Propia. Año 2019.

La clasificación de los actores que interactúan con la Dirección de Pueblos Originarios nos permite visualizar la forma en que se establece la misma. Como lo autores mencionan, la clasificación indica distintos grados de predominio de intereses que marcara el rumbo que tomara o no la organización.

Para realizar un análisis de la interacción de los actores podemos utilizar el término **Redes**⁵⁶ en su texto la autora realiza un recorrido por las diferentes corrientes y formas de entender este concepto, marcando ventajas y desventajas del mismo. A los propósitos del presente proyecto definiremos **Gestión de Redes** como:

Las redes de políticas se conciben como una forma particular de gobierno de los sistemas políticos modernos, con estructuras y procesos característicos, a través de los cuales se estructuran las políticas públicas; en las cuales es conveniente que

⁵⁶FLEURY, Sonia. El desafío de la gestión de las redes de políticas. Revista Instituciones y Desarrollo N° 12-13. España. 2002. Págs. 221-247.

intervengan agencias estatales, de nivel nacional, provincial y municipal, instituciones de la sociedad civil, empresas privadas y actores de la cooperación internacional. Es decir, es un modelo multiinstitucional, donde interactúan organizaciones con culturas, predominantemente, verticalistas con modelos de funcionamiento horizontales⁵⁷.

La clasificación que realizamos (Ver Tabla N° 10) nos permite visualizar la amplia Red que estableció la Dirección de Pueblos Originarios desde su creación. Tanto en el ámbito gubernamental a niveles nacionales, provinciales y municipales; como en el ámbito social, académico, no gubernamental, religioso e internacional.

⁵⁷ Cátedra de Tecnologías de la Administración Pública. Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR. Texto Gestión de Redes. 2011. Página 1.

Tabla N° 10 Clasificación de Actores según los atributos

Actores	Atributos			Tipo de Actor
	Poder	Legitimidad	Urgencia	
1 Dirección de Pueblos Originarios		X	X	DEPENDIENTES
2 INAI	X	X	X	DEFINITIVOS
3 Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la Nación	X	X		DOMINANTES
4 ANSES	X	X	X	DEFINITIVOS
5 UBA		X		DISCRECIONALES
6 UNR		X		DISCRECIONALES
7 Ministerio de Desarrollo Social	X	X	X	DEFINITIVOS
8 IPAS		X	X	DEPENDIENTES
9 Ministerio de Salud	X	X	X	DOMINANTES
10 Juventud Gobierno de Santa Fe		X		DISCRECIONALES
11 Ministerio de Educación	X	X	X	DEFINITIVOS
12 Ministerio Público de la Acusación y Atención a las víctimas		X	X	DEPENDIENTES
13 Ministerio de Seguridad	X	X	X	DEFINITIVOS
14 Secretaría General	X	X		DOMINANTES
15 Secretaria de Cultura		X		DISCRECIONALES
16 Secretaria de Salud Pública. Dirección de Epidemiología.		X	X	DEPENDIENTES
17 Centros de salud		X	X	DEPENDIENTES
18 CMD Norte, Noroeste y Oeste.		X		DISCRECIONALES
19 Secretaria de Obras Públicas		X		DISCRECIONALES
20 Dirección de Higiene Urbana		X	X	DEPENDIENTES
21 Gabinete Municipal		X		DISCRECIONALES
22 Secretaría de Desarrollo Social	X	X	X	DEFINITIVOS
23 Dirección de Cooperativa		X		DISCRECIONALES
24 Servicio Público de la Vivienda		X	X	DEPENDIENTES
25 Secretaría de la Producción y Empleo		X	X	DEPENDIENTES
26 Iglesias Evangélicas		X		DISCRECIONALES
27 Cooperativas		X	X	DEPENDIENTES
28 Organizaciones No Gubernamentales		X	X	DEPENDIENTES
29 EPE	X	X		DOMINANTES
30 Escuelas		X		DISCRECIONALES
31 Aguas Santafesinas (ASA)	X	X		DEPENDIENTES

Fuente: Elaboración Propia. Año 2019.

La amplia Red establecida por la Dirección de Pueblos Originarios se establece en pos del logro de objetivos en común, para ello generan **acciones de cooperación y coordinación** entre los diferentes Actores. Constancia de ello lo demuestra el Informe del año 2017⁵⁸ donde se enumeran las diferentes actividades que llevo a cabo durante el año la Dirección en coordinación con otros actores. Al ser la Dirección un actor expectante-dependiente en su interacción con otros actores y en la obtención del atributo que le falta se convierte en un actor definitivo, en palabras de Falcao Martins y Fontes Filho *son actores expectantes cuyos intereses, al incorporar el atributo que les faltaba pasan a ser prioritarios sobre los demás.*

La gestión en red establecida está formada en gran parte por actores expectantes que con acciones de cooperación y coordinación se convierten en actores definitivos. También da cuenta del recorrido que realizó la Dirección, la misma es una Institución gubernamental de reciente creación, en cuanto a su trabajo diario. Se atravesaron etapas como la del reconocimiento de su existencia por parte de los actores y de allí comenzar a conocer, colaborar y cooperar con los diferentes actores para lograr sus objetivos. A través del Informe del año 2017 podemos visualizar el trabajo en red que fue estableciendo la Dirección con diversos actores con los cuales comparten un mismo interés u objetivo.

Estas acciones de cooperación y coordinación que establece la Dirección con otros actores las podemos visualizar en temas prioritarios pero también con problemáticas estacionales, todo con el fin de lograr responder a las demandas provenientes de las Comunidades como las de sus integrantes. Por ejemplo:

Problemáticas estacionales: se trabajó en conjunto con la Dirección de Epidemiología de la Municipalidad de Rosario en realización de **Ferias de la Salud**⁵⁹ donde se abordaron problemáticas como sika a pedido de las Comunidades. Pero también se complementó con campañas de vacunación, RCP, etc.

Problemáticas específicas⁶⁰: al reconocer la necesidad de abordar situaciones de consumo, de violencia de género y familiar la Dirección creo un espacio dentro de su oficina con un horario y personal idóneo para abordar estas problemáticas. Para ello solicitó la colaboración de la Secretaria de Cultura y de Desarrollo Social, que brindo horas de su personal para desempeñarse en la Dirección de Pueblos Originarios.

Los ejemplos mencionados muestran la capacidad de gestión que posee la Dirección en cuanto a abordar las demandas y necesidades de las Comunidades Originarias.

⁵⁸Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario. Informe de lo actuado por la Dirección de Pueblos Originarios Enero a Diciembre de 2017.

⁵⁹Ver ANEXO II: Entrevista a la Directora de la Dirección de Epidemiología de la Municipalidad de Rosario, Dra. Analía Chumpitaz. Página 79.

⁶⁰Ver ANEXO VI: Entrevista a la Directora de la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario, Dra. Marcela Valdata. Página 122.

6. CONCLUSION

Luego de realizar un análisis de como los Pueblos Originarios a nivel nacional y provincial fueron adquiriendo espacios institucionalizados (INAI- IPAS) para canalizar sus problemáticas, demandas e impulsar su participación en el diseño y gestión de políticas públicas; es que llegamos a la conclusión que la Dirección de Pueblos Originarios es un logro en pos de este camino. Ello contribuiría a garantizar la preservación de sus identidades, de su acervo cultural, el acceso a la tierra, a la educación intercultural bilingüe y una perspectiva que contemple su noción de salud a través de la figura del ASPO, entre otros derechos, por parte del Estado.

El análisis de los datos obtenidos a través del Censo 2014 realizado en la Ciudad de Rosario refleja que de los 6.521 personas que se autorreconocen como indígenas, la mitad son PEA y que el 40% está en edad escolar obligatoria, existe un gran porcentaje de deserción escolar en favor de trabajos informales y precarizados, una gran demanda en el sistema de salud público sin dejar de lado la medicina ancestral. Resaltando el hecho de que la población originaria ya no se nutre en gran parte del componente migratorio sino que se han establecido en la Ciudad. Todo ello contribuye a remarca aún más la importancia del trabajo de la Dirección de Pueblos Originarios como un espacio de comunicación entre las Comunidades y otras Áreas gubernamentales.

La creación de la Dirección de Pueblos Originarios en el ámbito municipal es un gran avance para las Comunidades ya que ello implica reconocimiento y visibilidad de las problemáticas que atraviesan por parte del Estado. Un espacio institucionalizado con representantes de las Comunidades implica una gran responsabilidad a la hora de elaborar e implementar las políticas públicas destinadas a consagrar sus derechos.

En cuanto a el/los objetivo/s que la Dirección debería cumplir, como se mencionó en anterior apartado, se está desarrollando un proceso de reformulación, conformación y precisión del mismo. Con el trabajo diario que viene realizando la Dirección se está empezando a contrastar “lo ideal” que está plasmado en la Ordenanza con la realidad que le toca afrontar a esta Institución. Es así, que podemos resaltar la visión estratégica de la Directora en cuanto a guiar en este proceso y tener en mente que se debe resolver las problemáticas diarias pero también se debe tener en mente una visión a largo plazo. Ya que se ocupa un espacio público donde se debe rendir cuentas y tener responsabilidad en cuanto a la información a la que se accede y a la que se recaba.

Cuando se crea un espacio de trabajo se debe tener en cuenta desde lo más mínimo hasta situaciones complejas. La Ordenanza N° 9.119 del año 2013 establece la jerarquía institucional de la misma, el objetivo general, los específicos, el Concejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas el objetivo del mismo y su composición. Pero es a partir del año 2015 que se realizan reuniones periódicas del Consejo Coordinación y Participación de Políticas Públicas

Indígenas y del año 2017 que la Dirección cuenta con una Directora asignada, un espacio físico y personal municipal asignado. Su estructura estaría compuesta por la figura de un Director, un núcleo operativo de 7 personas al cual se suma el trabajo de 2 empleados de otras dependencias que realizan trabajo específicos.

A partir de este momento se empieza a pensar en la forma de trabajo, teniendo en cuenta las características del personal reubicado en esta dependencia municipal ya que sus perfiles de trabajo eran muy disímiles pero con su cosmovisión intacta. El trabajo de la oficina es resultado de la división del mismo a través de las destrezas de cada miembro. Este núcleo operativo con su cumbre estratégica coordinan su trabajo a través de un proceso informal comunicación bajo supervisión directa. Esta división se visualiza en la creación de áreas específicas: Deporte, Cultura, Salud, Servicios Públicos, Administración, Cooperativas e Iglesias.

En cuanto a los criterios de representación se podría decir que están en proceso de delimitación, a ello atraviesa el debate sobre el criterio de género y la participación de los jóvenes. Entendiendo que lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica, y que las nuevas generación tienen que formar parte de este debate.

Retomaremos la hipótesis planteada al inicio de esta investigación:

La estructura simple que caracteriza a la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario está condicionada por una cultura predominantemente paternalista, lo cual caracteriza la interacción entre Actores como expectantes siendo la Dirección un actor dependiente de los atributos de otros actores.

De acuerdo a la información recabada y al análisis de la misma, podemos decir que la Dirección de Pueblos Originarios de la Municipalidad de Rosario tienen una Estructura Simple, conformada por una cumbre estrategia y un núcleo operativo, una división de trabajo simple, poco formalizada, la mayor parte de su trabajo está coordinado bajo supervisión directa. Este tipo de estructura es propio de aquellas organizaciones nuevas que recién están empezando, a medida que avanza su trabajo y se complejiza el mismo es que van adquiriendo otras formas.

Parte de esta hipótesis debe ser modificada, ya que su modelo de presunciones básicas, es decir, la cultura de la Dirección de Pueblos Originarios en el periodo 2015-2017 se podría caracterizar como una combinación de elementos de la cultura paternalista y de la integrativa. Por qué se prioriza el cuidado de las relaciones interpersonales, se apunta a la lealtad, altos niveles de seguridad en las funciones, ambiente familiar y amigable que son elementos paternalistas; pero también existe una dirección estratégica, trabajo en equipo, compromiso, adaptación a los cambios, y una alta preocupación por el desempeño tanto individual como grupal como parte de la integrativa.

En cuanto a la interacción entre actores se puede concluir que la Dirección es un actor expectante-dependiente. Esto marca la importancia de la gestión en red que pueda establecer la Dirección, ya que es dependiente de los atributos de otros actores, y es a través de ella que puede incidir en los procesos de estructuración de políticas públicas. Estas acciones de cooperación, coordinación y de conflicto da cuenta del recorrido que realizó la Dirección de Pueblos Originarios sumado a ello que es una Institución gubernamental de reciente creación, de ámbito municipal y que no cuenta con presupuesto propio. Esto último no resta capacidad de gestión de la misma esto se visualiza en la gran cantidad de actividades realizadas, en el trabajo territorial que realiza en los barrios, en las salidas en comisión para atender demandas puntuales, en las reuniones de las Comisiones y Asambleas del Concejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas, en la atención pública que realiza en su oficina y en la coordinación con otros actores. Todo ello da muestra de la gran capacidad de aportar recursos, tanto logísticos como humanos que posee la Dirección de Pueblos Originarios.

Finalmente podríamos concluir que la creación y puesta en funcionamiento de la Dirección de Pueblos Originarios a nivel municipal marca un hito. Este espacio institucional es propicio para el tratamiento de las problemáticas indígenas con participación activa de empleados municipales que se autoreconocen como parte de los Pueblos Originarios que habitan la Ciudad de Rosario.

7. RECOMENDACIONES

A lo largo de esta investigación se fueron recogiendo distintas líneas de trabajo para futuras investigaciones. En primer lugar, una línea de investigación advertida tiene que ver con el género, juventud, representación y pueblos originarios.

Una segunda línea de investigación sería la jerarquía de la Dirección de Pueblos Originarios, ¿Dirección o Secretaría?

Una tercera línea sería como impacta el aspecto Cultural en el proceso de comunicación entre Pueblos Originarios, Dirección y Actores.

Una cuarta línea de investigación podría ser el aspecto presupuestario, ¿hasta qué punto afecta o no el no contar con presupuesto propio?

Y por último, sería la conformación de un seminario electivo que aborde la problemática de Pueblos Originarios como sujetos de derecho y no solo como un objeto de estudio de nuestro pasado, seminario que sea electivo para las cuatro carreras y que esté incluido en la formación curricular de grado.

8. BIBLIOGRAFIA

- ✓ ARNOLETTO Eduardo Jorge “La gestión organizacional en gobiernos locales” Página 38. Disponible en http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55668.pdf
- ✓ CÁTEDRA DE TECNOLOGÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR. Texto Gestión de Redes. 2011.
- ✓ Constitución de la Provincia de Santa Fe.
- ✓ CRUZ Enrique N. Historia de Jujuy 1. Periodo Indígena. Purmamarka Ediciones. Jujuy. Argentina. 2009.
- ✓ DIRECCIÓN DE PUEBLOS ORIGINARIOS de la Municipalidad de Rosario. Informe de lo actuado por la Dirección de Pueblos Originarios Enero a Diciembre de 2017.
- ✓ ETKIN, Jorge. “Capítulo 1 Enfoque descriptivo y normativo” en Política, gobierno y gerencia de las organizaciones. Acuerdos, dualidades y divergencias. Buenos Aires, Pearson Education, 2000.
- ✓ FALCAO MARTINS Humberto y FONTES FILHO Joaquim. “¿En quién se pone el foco? Identificando ‘stakeholders’ para la formulación de la misión organizacional”. Revista del CLAD Reforma y Democracia, N° 15. 1999.
- ✓ FELCMAN Isidoro “Marco Conceptual y referencial para el análisis de la cultura organizacional de la Administración Pública Argentina”, VI Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado y la Administración Pública, Bs. As., 2001.
- ✓ FLEURY, Sonia. El desafío de la gestión de las redes de políticas. Revista Instituciones y Desarrollo N° 12-13. España. 2002. Págs. 221-247.
- ✓ HERNANDEZ SAMPIERI R, FERNANDEZ COLLADO C, LUCIO P.B. Metodología de la Investigación. 4ta Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. México. 2006.
- ✓ INNOCENTE, María Valeria. Tesina de Grado “Pueblos Originarios en la agenda de gobierno de Rosario”. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Universidad Nacional de Rosario. Año 2016.
- ✓ MINTZBERG Henry, Diseño de Organizaciones Eficientes, Editorial El Ateneo, Bs. As., 1991.
- ✓ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio N° 169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.
- ✓ RAMIÓ “Teoría de la Organización y Administración Pública”. Ed. TECnos. Madrid. 1999.
- ✓ SABINO Carlos A. Como hacer una tesis y elaborar todo tipo de escritos. Grupo Editorial LUMEN. Bs. As.-México. 2015.

- ✓ VILLELA FLORES Samuel Luis. "Capítulo 13 Cosmovisión Indígena" en Estado del desarrollo económico y social de los pueblos indígenas de Guerrero. Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario México Nación Multicultural. Secretaría de Asuntos Indígenas. México. 2009.
- ✓ ZOLLA Carlos y ZOLLA MÁRQUEZ Emiliano. Los pueblos indígenas de México, 100 preguntas. México. UNAM. 2004.

9. Páginas Web

- <http://servicios.infoleg.gob.ar>
- <http://www.bvsde.paho.org>
- <http://www.concejorosario.gov.ar/concejo-municipal-de-rosario/>
- <http://www.me.gov.ar>
- <http://www.nacionmulticultural.unam.mx>
- <http://www.rosario.gob.a>
- <https://www.argentina.gob.ar>
- <https://www.cultura.gob.ar>
- <https://www.ilo.org>
- <https://www.indec.gov.ar>
- <https://www.santafe.gov.ar>

ANEXO I: CUESTIONARIOS PARA LAS ENTREVISTAS

Cuestionario para empleados municipales que trabajan en la Dirección de Pueblos Originarios

1. ¿Cómo se llama? ¿A qué Comunidad pertenece? ¿desde cuándo trabaja en la Dirección? ¿en que otro lugar trabajo?
2. ¿Qué funciones cumple en la Dirección? ¿Cuáles son sus actividades laborales? ¿Cómo describiría un día de trabajo suyo en la Dirección?
3. ¿Visualiza problemas/inconvenientes en su trabajo diario? ¿cuáles?
4. ¿Cómo es la dinámica de trabajo en la Dirección?
5. ¿Cómo caracterizaría las relaciones laborales entre los diferentes integrantes de la Dirección? ¿entre usted y la directora?
6. Según su opinión:

 ¿Qué actores son importantes para el trabajo de la Dirección? ¿Qué actores son importantes para coordinar acciones en conjunto con la Dirección? ¿por qué?

 ¿Cuál sería el o los objetivos de la Dirección?

 ¿Cómo se realizó la distribución del espacio de trabajo, de las funciones y tareas?
7. ¿Cómo caracterizaría las relaciones/comunicación que se establecen entre la Dirección y otras Áreas, municipales y/o provinciales? ¿Hay diferencia entre ellas? ¿porque?
8. ¿Qué propuesta de mejora podría proponer? ¿Por qué considera que es importante?
9. En cuanto a la relación de la Dirección y las Comunidades ¿Cómo la describiría? ¿de qué manera la Dirección podría trabajar mejor en relación con las Comunidades?
10. ¿Cómo describiría el trabajo del Consejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas? ¿Cómo se eligen sus representantes?
11. ¿Qué expectativas a futuro tiene de la Dirección?

Cuestionario para Representantes de Instituciones y/o Organizaciones

1. ¿Cómo se llama? ¿Cuáles su puesto de trabajo? ¿desde cuándo trabaja en la Institución?

2. ¿Cómo describiría el trabajo con la Dirección? ¿de qué forma se estableció la relación? ¿Qué temas trabajan en conjunto? ¿a propuesta de quién? Ejemplos
3. ¿Cuáles son las principales líneas de acción de la Institución que representa?
4. ¿Cómo se dan los mecanismos de coordinación con la Dirección? ¿Qué tipos de dificultades se presentan en la coordinación? Según su opinión ¿Qué se puede mejorar?
5. Desde la creación de la Dirección hasta la actualidad ¿nota cambios? ¿cuáles?
6. ¿Cómo describiría la relación con la Dirección? ¿Cómo caracterizaría la comunicación?
7. Según su perspectiva:
 - ¿Visualiza problemas/inconvenientes en la coordinación con la Dirección?
 - ¿Qué podría proponer para mejorar la interacción con la Dirección?
8. ¿Participa en el Consejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas?
 - ¿Cómo caracterizaría este espacio? ¿Cómo describiría el trabajo que se desarrolla allí?

ANEXO II: ENTREVISTA A LA DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN DE EPIDEMIOLOGIA DE LA MUNICIPALIDAD DE ROSARIO, DRA. ANALÍA CHUMPITAZ

Fecha: 30 Noviembre 2017

Entrevistador: ¿Cómo se llama? ¿Cuál es su puesto de trabajo en el área? y ¿desde cuándo trabaja en la misma?

Entrevistado: Mi nombre es Analía Chumpitaz, yo soy profesora, doctora de la Catedra de Medicina Preventiva y Social aquí en la Facultad de Ciencias Médicas, profesora adjunta en la Universidad Nacional de Rosario y también soy Directora de la Dirección de Epidemiología del sistema municipal de epidemiología de la Secretaría de Salud Pública. El cargo aquí en la Facultad tengo un cargo ordinario y estoy en carrera docente y en la secretaria de salud pública estoy en esa función desde hace 12 años.

Entrevistador: ¿Cuáles serían las principales actividades que lleva a cabo en el área que trabaja?

Entrevistado: La Dirección de Epidemiología tiene actividades de diferentes magnitudes, tiene lo que es la sala de situación, o sea, que allí se resume y analiza toda la información de la Secretaría de Salud Pública y todas las áreas que tienen que ver con lo que nosotros manejamos, que son situaciones emergentes como por ejemplo una epidemia.

Yo para que sea sencillo te lo explico, cómo puede ser un brote epidémico, cual es el diagnóstico de situación en salud, es decir, el diagnóstico sanitario en la municipalidad de Rosario. Llevamos adelante las investigaciones que tienen que ver con estas temáticas específicamente y evaluamos programas sanitarios y también evaluamos lo que son registros.

Todo eso llevamos adelante de todas las problemáticas sanitarias, eso en la secretaria de salud pública y aquí en la cátedra nuestra expertes tiene que ver con lo que es la salud colectiva, con lo que es la epidemiología, con lo que tiene que ver con la legislación sanitaria, con lo que tiene que ver con todos los programas.

Entrevistador: ¿Cómo describiría el trabajo en conjunto con la Dirección de Pueblos Originarios?

Entrevistado: En realidad la Dirección de Pueblos Originarios comenzó (interrupción en la entrevista).

Con respecto al trabajo en la Dirección de Pueblos Originarios surge a partir de un decreto municipal y comienza a funcionar en el 2014, en el 2015, en el 2016 tuvo algunas actividades como por ejemplo el censo de los pueblos originarios aquí en la ciudad de Rosario. Y efectivamente con un espacio físico funciona desde este año, tiene un espacio físico que es en el ex Correo en el cuarto piso, depende la Dirección de Derechos Humanos, que es de la Secretaría General y tiene además algunas funciones específicas y trabajadores que no tenía antes de este año.

Esos trabajadores son todas personas de las Comunidades Originarias que algunos de ellos ya tenían funciones en la municipalidad pero que comenzaron a trabajar en esta Dirección. Uno de ellos es un compañero de la Comunidad Mapuche, un hermano que es Domingo y que él no estaba dentro de la planta municipal pero como la mayor parte de los que ingresaban eran de la Comunidad Qom se decidió ingresar compañeros de la Comunidad Mapuche y compañeros o hermanos de la Comunidad Mocoví para poder tener todas las etnias más importantes que conformaban aquí las Comunidades Indígenas de Rosario.

Este hermano que es Domingo es quien coordina las actividades en salud y de alguna manera yo lo que hago es articular con la Secretaría de Salud Pública y el Ministerio de Salud eh...las actividades de la Dirección.

Entrevistador: ¿Este año realizaron actividades en conjunto con la Dirección?

Entrevistado: Si, nosotros este año tenemos actividades pautadas durante todas las semanas los días miércoles nos reunimos y llevamos adelante algunas políticas públicas. Tienen que ver con cuestiones muy particulares, con situaciones puntuales de salud al respecto de alguna problemática, relacionada alguna familia o alguna persona dentro de nuestras Comunidades, nosotros tenemos tres Comunidades en la Ciudad de Rosario. Tres barrios donde hay comunidad

son muchas las comunidades que existen más de 17 pero son tres barrios, una en el Distrito Oeste la zona de Roullion al 5500, otra en el Distrito Noroeste y otra en el Norte. Y manejamos diferentes situaciones sanitarias. Uno es eso, la resolución de estas situaciones sanitarias puntuales.

En segundo lugar, las políticas más del orden particular por ejemplo nosotros estamos trabajando fuertemente en la inserción de algunas personas de la comunidad que ya tienen títulos universitarios o terciarios y que puedan ingresar en la planta de la municipalidad de rosario mediante un concurso, que es un concurso intercultural.

La primera vez que se hizo este concurso en la Republica Argentina es aquí en la Ciudad de Rosario es un concurso que prioriza aquellos, aquellas personas hombres y mujeres que hablen las lenguas indígenas y se le da un puntaje preferencial y se preferencia también a aquellos que pertenecen a las comunidades y se le da cargos en distintos espacios dentro de la Secretaria de Salud Pública. En este caso el concurso fue para enfermeros, ingresaron a través de ese concurso dos mujeres enfermeras indígenas que están trabajando en este momento, una de ellas en la comunidad de Rouillon al 5500 y otra en la comunidad del noroeste.

Entonces estamos trabajando con esto y también trabajando con la Facultad de Ciencias Médicas en primera instancia y con la Universidad la idea es seguir trabajando con la Universidad sobre el apoyo con becas, además de las becas nacionales que se le dan a las comunidades, un apoyo en cuanto a lo local, es decir, desde las Facultades a aquellos que quieran inscribirse en nuestra facultad que sean de comunidades. Nosotros fuimos a varias escuelas en el transcurso de este mes para promocionar nuestras carreras sobre todo medicina, enfermería y fonoaudiología que son las tres carreras que tenemos en la Facultad de Ciencias Médicas y estamos haciendo la inscripción de esas personas, de esos jóvenes que quieran inscribirse, lo que pensamos hacer es un acompañamiento a lo largo de este tiempo.

Entrevistador: Todas estas actividades...me dice que se juntan los días miércoles, en este caso con el que hablarías directamente es con Domingo, establecen este cronograma de actividades eh...

Entrevistado: No son todos los miércoles, porque en realidad los miércoles son los días de reunión de todas la áreas, algunos miércoles se trabaja más puntualmente más lo sanitario.

Entrevistador: ¿Cómo ves la parte de la comunicación entre la Dirección de Epidemiología y la Dirección de Pueblos Originarios? Es fluida? O tuvo alguna dificultad, como todo principio, que cuesta encontrarle alguna lógica de funcionamiento para que sea eficaz para todos.

Entrevistado: Si, como todo que vos planteas es claro y es así, todo comienzo siempre tiene dificultades porque los interlocutores tienen distintos espacios de trabajo, distintos objetivos,

distintas formas de trabajar y en ese sentido a veces cuesta de alguna manera articular pero no ha sido dificultoso porque con Domingo nos conocíamos desde hace muchos años. De hecho mi trabajo allí, en la Dirección, como interlocutora con la Secretaría de Salud Pública no es casual eh...yo pertenezco a la comunidad, a la Organización, al Movimiento de Mujeres Indígenas Abya Yala porque me autodetermino Quechua, es decir, mi familia tengo ancestros quechuas, y por lo tanto pertenezco al Movimiento de Mujeres Indígenas y tengo en estos años una trayectoria en la lucha indigenista. Entonces por ese motivo estoy trabajado en esa instancia no es solamente por una determinación del Secretario de Salud o de la Intendencia sino porque además tengo una trayectoria en este camino y con la Comunidad Mapuche venimos trabajando hace muchos años en otros espacios.

Entonces mi relación con Domingo y con la Directora, que es Marcela Valdata es una relación muy buena que excede los términos del trabajo cotidiano. Entonces nos encontramos para otros eventos familiares, habituales por ejemplo mañana vamos a ir a la Marcha por la muerte de Rafael Nahuel y a pedir explicaciones y justicia respecto de esto y vamos en distintos espacios que no tienen que ver específicamente con la Dirección de Pueblos Originarios, nos encontramos porque somos de las Comunidades Originarias de Rosario y vamos a marchar.

Entonces si bien tiene dificultades todo encuentro en esta situación fueron saldados por ese conocimiento previo.

Entrevistador: ¿Qué tipo de dificultades tuvieron? ¿De comunicación?

Entrevistado: De comunicación no, en realidad, hay dificultades a veces en cuanto a la cosmovisión que tenemos de las cosas. Particularmente yo vengo a hacer un articulador eh...porque si bien, me autodetermino indígena y provengo de familia con ancestros indígenas, mi padre es una persona quechua, mi madre es italiana, habla italiano y por lo tanto tengo una concepción más occidental de lo que tiene que ver con la salud y lo cotidiano. Y entonces en ese punto puedo articular por que la cosmovisión indígena dista mucho de la cosmovisión occidental de la salud y esto no podemos negarlo, más allá de que uno pueda tener una salud en rosario orientada a procesos que incluyan, que integren distintas visiones del proceso salud-enfermedad-atención-cuidado no podemos negar que distan mucho.

Y quizás en ese sentido mi misión es de alguna manera articular todo esto porque sino se producen los choques, no se comprenden las cosas, es muy difícil avanzar en algún sentido y esto genera las rispideces habituales. Que uno ve a lo mejor el efecto ¿Qué paso? Cortaron la calle ¿por qué? Porque nos pasó esto en un centro de salud por que murió tal persona, porque no se le dio respuesta a tal otra cosa y muchas de todas esas cuestiones tienen que ver con la falta de entendimiento al otro, la no escucha o si escuchamos no podemos entender por qué hablamos en

otros términos, de otra manera. Para mí es un desafío muy grande el poder hacer de nexo de alguna manera entre los que somos diferentes, creo que es eso más que nada.

No es por falta de apoyo gubernamental, porque el apoyo gubernamental existe, la intencionalidad está, las políticas públicas están sino a veces por esta falta de entendimiento que puede existir a veces porque somos diferentes.

Entrevistador: Más con lo que mencionabas, son tres barrios diferentes que deben tener características particulares y las personas que la componen hacen a su complejidad.

Entrevistado: Si, si, esto que decís es clave no solamente los barrios sino también que adentro de cada barrio hay diferentes etnias. Están las comunidades wichi, comunidades qom, comunidades mocoví, comunidades pilaga, comunidades guaranítica, cada una con su lengua, con su cosmovisión al respecto de las cosas, todo eso confluye en una situación de gran complejidad y es necesario articular, pensar, sentarse y escuchar al otro.

Entrevistador: En esos tres barrios hay tres Centros de Salud, ¿hay más?

Entrevistado: Siete, siete Centros de Salud específicamente dentro de los barrios tanto municipales como provinciales. Además nuestro sistema de atención en salud es una red de servicios. Están los centros de salud que están en el territorio pero esos centros si tienen complejidad en lo que están evaluando y necesitan más tecnología derivan a los segundos niveles, a los terceros niveles.

Para que te des una idea el segundo nivel es el Carrasco, el Alberdi, Roque Sáenz Peña y tercer nivel viene a ser el HECA, el Hospital de niños. Son distintos niveles sumado a esto nuestras maternidades dentro de las cuales por ejemplo la del Roque Sáenz Peña hoy tiene una perspectiva distinta del nacimiento de las personas y contempla la perspectiva indígena, o sea, el nacimiento de otra manera.

Entrevistador: ¿Cómo ves la interacción de las Comunidades con los centros de salud? Al tener una concepción diferente de lo que es la salud tradicional

Entrevistado: Difícil, porque en realidad el modelo medico hegemónico es muy fuerte. Es muy difícil romper la estructura del modelo medico hegemónico en lo cual lo biológico es fundamental y para las comunidades indígenas no, es decir, hay otro concepto al respecto de las cosas. Las cosas no suceden de las mismas maneras, las causas y efectos no son los mismos.

Entonces como el concepto elemental de por qué ocurren los eventos y de cómo se resuelven es diferente, entonces se produce un choque claramente. Algunos trabajadores de la salud lo comprenden rápidamente pero hay muchos que no lo comprenden entonces ahí es donde se

generan las complejidades y los conflictos. La no aceptación a veces de la existencia del chamanismo, del curador o sanador en otras etnias, existen claramente los piogonac. Todo lo que confluye en una creencia, así como nosotros creemos que el científicismo es lo que nos va a curar y los médicos nos van a curar. Entonces todo esto confluye en un espacio y ese territorio es el territorio donde existen los problemas.

Y a veces pasa esto, la gente no acude más al centro de salud, no concurre, disminuyen la cobertura de las inmunizaciones, disminuyen la cobertura del papau Nicolau, las cosas elementales de prevención que nosotros como modelo hegemónico creemos no ocurren y pensamos que esa comunidad en realidad no está protegida pero esa comunidad a veces, eso también ocurre, las creencias está protegida por sus propias creencias, sus piogonac siguen funcionando en ese sistema, siguen funcionando todos sus sistemas sanitarios que a veces por no darles cabida no lo comprendemos eh...esto es lo que nos ocurre habitualmente en una ciudad.

La ciudad tiene otra complejidad al monte por ejemplo en el monte solo existe el piogonac y la gente a veces va al centro de salud. En la ciudad le damos muchas jerarquía al centro de salud y hay otra forma de concebir la realidad, entonces todo eso es muy complejo.

Entrevistador: ¿En este proceso entrarían las figuras de los Agentes Sanitarios?

Entrevistado: En la provincia existe los Agentes Sanitarios, nosotros en la Municipalidad no tenemos la figura de Agentes Sanitarios en recursos humanos no existe el Agentes Sanitarios se supone que la figura del Agentes Sanitarios somos todos, yo como médico tengo que saber qué es lo que ocurre a nivel de la población y hacer promoción y prevención de la salud. En la provincia existe el Agente Sanitario y nosotros tenemos dos Agentes Sanitarios Indígenas que son Ricardo López y eh...ya me va a salir el nombre, son dos Agentes Sanitarios que tenemos en el Centro de Salud Libertad, Griselda Coria, son nuestros dos agentes sanitarios en la provincia.

Entrevistador: ¿El centro de salud libertad es provincial?

Entrevistado: Es provincial, pero de todas maneras trabajan con nosotros, si, nosotros no hacemos esa ruptura provincia-muni, ellos trabajan con nosotros. Griselda y Ricardo trabajan con nosotros, trabajan muy bien hacen un trabajo con la población que es muy interesante y necesaria.

En la municipalidad no tenemos la figura, se planteó una ordenanza que pide que existan agentes interculturales eh...no existe la figura en recursos humanos, o sea, que hoy es imposible hacerlo por eso lo que hicimos este año fue promover el ingreso de enfermeros, administrativos, de las figuras que hoy tenemos dentro de recursos humanos que sean indígenas, una forma de paliar de alguna manera eso.

Entrevistador: ¿Observas alguna diferencia entre el contacto de la comunidad con estos agentes de un barrio hacia los otros que todavía no tienen?

Entrevistado: La diferencia es muy difícil de valorar porque el Barrio Toba es muy numeroso y los otros barrios son muy pequeños, entonces es muy difícil valorar la llegada que puede llegar a tener en ese contexto uno o dos agentes sanitarios en un espacio en que hay muy poca comunidad. El barrio más numeroso de acuerdo al censo es el barrio toba allí tenemos muchísima, es decir, los dos tercios de la comunidad de rosario están allí, tenemos los dos agentes el resto es muy pequeño muy difícil de poder ponderarlo en términos concretos.

Entrevistador: A mediados de año realizaron una actividad en el barrio de rouillon en cuanto a la prevención del zika, me había comentado Domingo...

Entrevistado: Exacto

Entrevistador: ¿Ese tipo de actividades se plantean anualmente?

Entrevistado: Si, esas actividades las plantea la dirección de pueblos originarios, ellos plantearon la necesidad como había mucha comunidad migrante de hacer una actividad allí en el barrio después la replicamos en los otros también.

Son Ferias de la Salud, le llamamos, hicimos una allí y las otras dos en los otros dos barrios. Una de ellas en el barrio del Distrito Norte, Noroeste perdón, coincidió con la apertura de una Posta Sanitaria dentro del Barrio Los Pumitas. Si bien nosotros tenemos el Centro Juana Azurduy, le quedaba a diez cuadras a la Comunidad de Los Pumitas y no estaban concurriendo así que pusimos una posta sanitaria dentro del Barrio para dar mayor respuesta y mayor velocidad a la respuesta. Esas actividades se hicieron en ese marco, con todas la actividades de prevención que tenemos en la Secretaria vih/sida, nutrición, todo lo que se hace, se hizo vacunación, todo, pero apuntando a esto puntualmente que pedía la dirección de pueblos originarios que era sika.

De todos modos a partir de eso surgió una necesidad puntual que era un curso de primeros auxilios, allí en la Comunidad Los Pumitas que se está llevando adelante ahora, vamos por la jornada número cinco y la próxima es el día 7. Si quieres ir estas invitada allí en el barrio los pumitas actividades de reanimación cardiopulmonar para comunidades originarias. Nosotros hicimos una el año pasado a fin de año en el barrio de rouillon concurrieron 60 personas, jóvenes en general, 60 personas de las comunidades originarias hicieron la capacitación en RCP se hizo en las dos lenguas en qomlactac y en español. Y ahora los vamos a hacer en el barrio los pumitas probablemente pasemos el videíto en qomlactac que ya lo tenemos filmado y también hagamos la capacitación.

Entrevistador: ¿Cómo es el trabajo previo de estas actividades?

Entrevistado: Es muy lento, es lento por esto que te estoy planteando. No es fácil hacer una traducción en primer instancia muchas persona dicen que no hablan la lengua pero si la hablan, lo dicen por temor, por miedo, por vergüenza. Pero hablan la lengua entonces tienen que hacer la traducción de lo que vos le estas planteando. Se entiende en un tiempo posterior, yo te hablo y vos me entendes inmediatamente pero si vos hablas en otra lengua materna tendrías que hacer la traducción, entonces es más lento el pasaje. Pero a parte también a la comprensión de lo que estamos planteando que tiene que ver con algunas cuestiones científicas, es decir, otra concepción de la humanidad del mundo. No es en un idioma común como puede ser por ejemplo hablar inglés porque en Estado Unidos tienen una concepción del mundo parecida a la nuestra aquí en rosario, ahora la comunidad qom no tiene una concepción parecida a la de Estado Unidos o a la Ciudad de Rosario en general es otra la concepción del mundo. Entonces es primero traducirlo a su propia lengua qomlactac y después traducir todo eso a su concepción del universo, hacer una traducción de eso, dar una respuesta todo eso lleva un tiempo y no es un tiempo en cuanto a la pregunta que yo te hago y a lo que vos me decís, es un tiempo en reuniones, es decir, yo te transmito una idea, vos te tenes que llevar esa idea conversarlo con tu comunidad, ver que es lo que vamos a hacer y eso lleva reuniones, reuniones.

Esto que yo te planteo de la reunión del RCP nos llevó muchas reuniones, no es como vos decís vamos a tal escuela a dar un curso de RCP entonces las maestras preparan a los chicos y los chicos reciben la capacitación, no. En este caso es ir contarles de que se trata, para que sirva, volver a escuchar lo que nos dicen al respecto, si les interesa, si no les interesa, le sirve para algo, todo eso lleva muchas reuniones, mucha preparación.

Entrevistador: ¿En esta primera instancia se maneja con los referentes de cada comunidad y luego a la comunidad en general?

Entrevistado: No, no, por ejemplo lo de los pumitas....te doy un ejemplo claro en los pumitas, el referentes es el hermano Oscar Talero. Oscar Talero es referente en el barrio los pumitas él dejo en esa actividad como referente a Silvana y a otras mujeres de la comunidad, ellas están recibiendo la capacitación. Pero para el RCP es abierta a la comunidad, cada uno invita al que le parezca que tiene que invitar, que le parezca que sume.

A veces nos ocurre que después de todo eso, uno prepara lleva todo, van pocas personas entonces tenemos que hacer una recapitulación porque ocurrió eso, porque fueron pocos, que es lo que ocurrió eh...creo que en estas circunstancias no va a ser así, vamos a tener un numero interesante de personas que puedan llegar de la comunidad que puedan replicarlo pero tiene sus complejidades diferentes a las actividades que hacemos en prevención.

Entrevistador: ¿Después de cada actividad se juntan con la Dirección a hacer una evaluación, balance de las mismas?

Entrevistado: Si, cada seis meses se hace una evaluación de lo que propusimos como objetivos para el año, de lo que pudimos cumplir.

Entrevistador: ¿La realizan en conjunto?

Entrevistado: La hacemos en conjunto, no solo con la Dirección sino con la Comunidad, es abierta. Este año se hizo en Ex Rural, se hizo allí un encuentro y llegaron los colectivos con personas de diferentes comunidades a hacer la valoración con nosotros y a definir cuales iban a ser las políticas de los próximos 6 meses. No se decide simplemente con Domingo y conmigo, no, es algo muy amplio. Eso se hizo en la Ex Rural hablamos de más de 100 personas pudiendo definir esto que estamos planteando.

Entrevistador: ¿También plantearon necesidades, actividades que se quieran llevar a cabo?

Entrevistado: Exacto, eh...lleva más tiempo porque es así eh...el modo de concertación de las comunidades es cuasi asamblea permanente. Es dialogando en una mesa, un lugar donde nos sentamos y miramos las caras que opinamos todas las voces tiene la misma potencia al momento de opinar, se llega a un acuerdo y eso es lo que se lleva adelante. No es la manera en la cual nosotros habitualmente nos manejamos en otros lugares, en los ministerios, en las secretarías siempre hay una jerarquía que es la que coordina, gestiona o de alguna manera plantea lo que puede llegar a hacer; si bien hay reuniones colegiadas, no es la misma manera, la manera indígena es más lenta pero es más potente en ese sentido.

Entrevistador: En lo que va del año trabajando (interrupción de la entrevista).

En este año que van trabajando ¿Cuáles serían las demandas más importantes que tuvieron? Una de ellas fue la actividad del sika, que fue una demanda puntual de la comunidad.

Entrevistado: Exacto, esa fue una demanda puntual por lo viajes que estaban teniendo al norte y que bueno cumplimentamos con eso. La otra es reanimación cardiopulmonar que estamos, que ya vamos a trabajar en el Distrito Oeste y ahora vamos a ir al Distrito Noroeste, eh nos queda el Distrito Norte. Otra puntual tiene que ver con tuberculosis, nosotros estamos trabajando en ese tema junto con la Dirección es un tema muy complejo y lo estamos trabajando con ellos. La otra tiene que ver con el tema de armar un pequeño vademécum de medicamentos originarios que también estamos trabajando con eso. Y la otra tiene que ver con una reunión que tenemos pendiente con el secretario de salud para que se valore a los curadores y sanadores indígenas ya tenemos un listado de los curadores y sanadores indígenas tenemos que hacer esta reunión para ver como seguimos con respecto a eso. Esa son las líneas generales.

Entrevistador: ¿Participas en el Concejo de Coordinación y Participación de Políticas Públicas Indígenas?

Entrevistado: Las reuniones que se hacen mensuales eh... hay una próxima el 13, 14 de diciembre nosotros estamos convocados.

Entrevistador: ¿Cómo caracterizaría ese espacio?

Entrevistado: Es un espacio sumamente interesante en la ciudad, se da una mesa de gestión no solamente intercultural sino también intersectorial participamos muchas personas de las distintas secretarías, nos sirve para escuchar fundamentalmente las necesidades, lo que ocurre, es un lugar abierto, no ocurre esto habitualmente en las distintas mesas de gestión.

Un lugar abierto en el cual puedes participar cualquier persona que quiera auto convocarse allí y opinar y es un espacio muy ordenado. A pesar de esto que uno dice que puede ir cualquiera, sí, pero es un lugar ordenado con una agenda que se trata y trabaja, es un lugar de muchísimo trabajo porque son muchas horas, se convoca a las dos de la tarde y a veces se termina a la siete de la tarde, es decir, un lugar de muchísima gestión y trabajo y lo que allí se acuerda es lo que después se realiza. Eso para mí tiene un valor incalculable porque en general estamos acostumbrados a otros tipos de gestiones. No la gestión colegiada donde nos reunimos todos y entre todos podemos opinar, debatir y llegar a un acuerdo y en función de eso ponerlo en implementación eh...este es un lugar que tiene estas características.

Entrevistador: Para ir finalizando, si tendrías que proponer alguna mejora o innovación en cuanto al trabajo que realiza la Dirección ¿cuál sería?

Entrevistado: Desde mi punto de vista la Dirección funciona muy bien tiene algunas dificultades en cuanto a lo operativo por falta de recursos, eso es así, los recursos de la Dirección depende de cada una de las Secretarías y esto a veces burocratiza mucho los procesos. Si tengo que llevar adelante un proceso cultural tengo que sentarme con la Secretaría de Cultura evaluar los procesos y eso lleva un tiempo, pero nose si eso es un impedimento, si creo, que eso lentifica los procesos. Nose si otra cosa más que esa eh...me parece que se ha ampliado este año la cuestión étnica aparecieron la Comunidad Mapuche y Mocovi, me parece que en ese sentido podría ampliarse a guaraníticos y demás pero me parece que eso sería nada más, no mucho más. Funcionando bien para un año es impresionante lo que ha hecho.

Entrevistador: Claro, a además han realizado muchas actividades.

Entrevistado: Muchas actividades, en Fiestas de las Colectividades, culturales, muchas cuestiones relacionadas a lo local, es decir, a los arreglos en los barrios, demandas que reciben en forma permanente. Esto excede a mi espacio que es salud, no, pero hay demandas permanentes de

arreglos de calles, de luces, todo eso lo resuelve la Dirección. Es decir, un espacio muy global de lo que son las políticas indígenas en general y eso es muy valorable cuando no existe en República Argentina otro espacio parecido.

Entrevistador: A parte a nivel municipal, acá en la provincia, me parece que es el único.

Entrevistado: El único lugar que se maneja de esta manera.

Entrevistador: Bueno esas eran las preguntas, muchas gracias por su predisposición y tiempo.

Entrevistado: Espero haber respondido de algún modo los interrogantes. Y quedo a tu disposición por si necesitas algo más.

ANEXO III: ENTREVISTA A REFERENTE QOM DE LA DIRECCION DE PUEBLOS ORGINARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ROSARIO, SEÑOR DANIEL NAPOLICCI

Fecha 05 de Diciembre 2017

Entrevistador: ¿Cómo se llama? ¿A qué comunidad pertenece? ¿Desde cuándo trabaja en la Dirección?

Entrevistado: Mi nombre es Daniel Napolicci, pertenezco a la Comunidad Qom más precisamente al grupo que está ubicado en la zona oeste de Rosario y esto buscaria referencia para que se ubique en Rouillon al 4400 que es una de las tantas Comunidades que hay en el Oeste, que es una de las más grande que hay en el Oeste o sea me refiero a nivel distrital. Como ya le dije hace un momento pertenezco a la etnia Qom.

Y en la Dirección empecé a trabajar a principios de este año, para ser exacto el 16 de Enero que fue cuando me llego el traslado oficial durante casi estos diez meses hemos trabajado duramente en la gestión, porque nosotros siempre recordamos con los compañeros que somos unidad de gestión, tenemos autonomía de gestión en la Dirección en nuestras funciones, en esta Dirección es gestionar políticas publicas indígenas a los hermanos que nos vienen a pedir, no, no digo a pedir sino a plantear sus necesidades, sus problemas, que nuestra obligación y repito nuestra función es atender a esas necesidades.

Entrevistador: ¿En qué Áreas/Oficina trabajaba anteriormente?

Entrevistado: Yo era empleado municipal, hace 10 años ya que soy empelado municipal. Previamente pertenecía a otra Secretaria más precisamente a la Secretaria de Obras Publicas hacia trabajo de operario, de mantenimiento de edificios, áreas municipales eh...mi área en ese

momento particularmente se llamaba Dirección de conservación de edificios que se encarga, como dije hace un momento, del mantenimiento de edificios municipales y algunas veces ha hecho algunas excepciones a unas escuelas de la provincia. En otras palabras ha sido trabajo de albañilería.

Entrevistador: ¿Usted solicitó el traslado a la Dirección de Pueblos Originarios?

Entrevistado: No, ya estaba acordado el traslado. Haber yo no lo pedí pero tampoco quiero decir que no esté de acuerdo ya la orden estaba dada, de que se me traslade a mi como a otros compañeros de la Dirección, eh... lo que sorprendió a mi ex Director de esa repartición que ya la orden estaba dada no podían hacer nada, me han preguntado, en ese momento, si yo había pedido el traslado, le dije que no. Respondiendo a su pregunta el traslado mío ya fue acordado desde un principio por las altas jerarquías.

Entrevistador: ¿Qué funciones cumple dentro de la Dirección?

Entrevistado: Yo creo que dentro de la Dirección cumpla...creo que dos funciones porque en mi área de experiencia que tengo del área de servicios públicos ya veníamos trabajando anteriormente en trabajos territoriales como dirigentes de las comunidades. Y acepte esas responsabilidades de servicios públicos por que ya tengo esa experiencia y se cómo manejarme y a quien llamar o a quien derivar a algún hermano cuando venga con una necesidad. La otra área que tengo a cargo son los cursos del Programa Nueva Oportunidad que es una programa a nivel provincial que cuenta con una beca de 1200 por mes durante seis meses, esos chicos se capacitan en distintos oficios que es muy diferentes a otros cursos de capacitaciones de los Distritos esto es mas a nivel provincial. Por qué haber quiero aclarar esto los cursos de capacitación del Programa Nueva Oportunidad están compartidos Municipio y Provincia anteriormente no era así, anteriormente era solamente Municipalidad ahora comparten las dos áreas gubernamentales. Como lo dije hace un momento son cursos de capacitaciones, un programa de becas de 1200 por mes durante seis meses con salida laboral eh...y ahora estamos...la Dirección tiene a cargo cuatro cursos que hace como órgano fiscalizador la Dirección de Pueblos Originarios para que los chicos no tengan problema de cobrar, que los acompañantes hagan el seguimiento como lo deben hacer y que no se perjudiquen los chicos eh...son los pasos administrativos lo que quiero decir es que la Dirección se hace cargo. Después hay otros cursos también del mismo Programa Nueva Oportunidad pero están a cargo organizaciones sociales pero nosotros no trabajamos con organizaciones sociales por que tiene otra política de gestión, nosotros trabajamos a nivel estatal.

Entrevistador: ¿Cuáles son los cuatro cursos?

Entrevistado: Refrigeración, Mozo para catering, Cerámica y una más que ahora está a punto de salir que es de panificación.

Entrevistador: ¿El seguimiento de estos cursos los realiza usted?

Entrevistado: Si, los acompañantes nos traen las asistencias mensuales que nosotros requerimos para cargarlos al sistema y mandarlo a provincia para que puedan cobrar los chicos eh...yo creo que estamos haciendo buen trabajo porque le damos una garantía positiva a los chicos, una garantía de que los chicos no tengan problema en cobrar por qué y a parte como una responsabilidad también jerárquica que tenemos nosotros como área municipal para que otras áreas provinciales nos reconozcan y que...porque no es lo mismo que nosotros mandemos las asistencias correspondientes del mes en curso que el acompañante vaya a la administración de becas de la provincia y lleve los papeles porque son otra jerarquía ¿nose si me comprende lo que quiero decir? Eh...por eso, no dejarlos solos a los jóvenes acompañarlos, no soltarle la mano para que se puedan insertar en el mercado laboral.

Constantemente estamos trabajando con la Dirección de Empleo de la cual salen los cursos de capacitaciones para que los chicos puedan insertarse en el mercado laboral y no que quede solamente en un curso, termina el curso y nada más. La beca es un sostén, siempre le decimos a los jóvenes “tómennlo como un compromiso, como una contraprestación, como un compromiso laboral” porque hay muchos jóvenes que quieren haber...tener esos cursos, si bien no es mucho es una ayuda, un incentivo. Por qué hay que decirlo de esta forma, hay jóvenes que no les interesa hacer un curso de capacitaciones sino tienen un incentivo, hay distintos perfiles de jóvenes. nosotros estamos apuntando a esos jóvenes que realmente, obviamente quieran el incentivo pero que tambien se comprometan a hacer el curso de capacitación porque si bien el estado municipal pone los recursos tanto como provincial también los jóvenes tiene que poner su compromiso también eh...yo creo que, nose si está bien lo que digo, pero yo hasta ahora no hemos tenido antecedentes, ningún problema de ningún chico haya faltado en cobrar o haya tenido problema de papeles o el ingreso de una alta al mismo curso, alta y una baja, no hemos tenido antecedentes hasta ahora y no lo vamos a tener tampoco porque yo me aseguro de que eso no suceda.

Entrevistador: ¿Han tenido algún inconveniente con otras áreas?

Entrevistado: Yo creo que respondiendo a su pregunta eh...vamos por parte, con respecto a la jerarquía de la Dirección en los primeros meses de gestión eh...si hubo inconvenientes pero no precisamente por los cursos de capacitación al contrario.

Con respecto al área de servicios urbanos de la cual también estoy a cargo eh...de hecho hay algunas áreas municipales que todavía le cuesta un poco crearlo, hace poco tuve un cruce con la Dirección de Higiene Urbana porque necesitaba contactar con el Director de Higiene Urbana haber...esta creación de la Dirección de Pueblo Originarios se anunció en el Gabinete Municipal y el problema que tuvimos con la Dirección de Higiene Urbana fue con una compañera que estaba

ahí y yo le dije que yo informare al secretario al cual responde, usted creo que responde a tal persona, nosotros informaremos al secretario que ustedes, usted no nos reconoce como área municipal elevaremos el informe porque no nos reconoce, parece que está muy mal lo que hizo usted eh...ah usted es empelado municipal me dice, si le acabo de decir, somos la Dirección de Pueblo Originarios. Yo le acabo de decir, yo me había enojado porque habíamos pedido una reunión hace varios meses con los secretarios del Director, en otras palabra tomaron el número y lo dejaron ahí, o sea, no le importa nada. Y mi función, mi papel fue muy importante en eso porque yo soy así; si yo tengo que hablar o imponer la jerarquía mía o de la Dirección misma en si lo voy a hacer, se cómo expresarme, se cómo defenderme por que como lo dije hace un momento yo ya venía con una experiencia anteriormente.

Al otro día me llama el Director de Higiene Urbana me pidió disculpa por lo que ha sucedido personalmente, o sea, me llamo él mismo y coordinamos una reunión lo bajamos al Director de Higiene Urbana en la Comunidad de Travesía, nosotros llevamos al Director allá para que los hermanos de la Comunidad de Travesía no vayan hasta Higiene Urbana o sea nosotros bajamos a los Directores. Es muy importante nuestro papel en ese sentido porque es muy raro que un Director te baje al territorio, nosotros pudimos bajar al Director de Higiene Urbana como otros Directores eh...como...eh...lo repito (interrupción en la entrevista).

Nos costó mucho en un principio pero pudimos insertar a la Dirección y hacer valer su jerarquía y gran parte de eso me ocupe yo mismo. Hemos llegado hasta los Ministros de la provincia eh...haber hace poco trajimos acá a la Dirección misma, yo mismo me ocupe de traer a un Directivo de la empresa de la Epe al Concejo Directivo, acá mismo y sabiendo que la Epe es autárquica, no es del todo del Estado eh... si usted me pregunta nuevamente ¿si nos costó mucho insertar a la Dirección de Pueblos Originarios en un área específica? Es el área de Servicios Urbanos no en los cursos de capacitación no fue el problema sino en eso, constantemente estamos peleando, ahora bueno en estos diez meses claramente gran parte de las áreas ya nos reconocen Dirección de Cooperativa, Promoción Social, Alumbrado Público tenemos constantemente dialogo con el director de Alumbrado Público, levantamos el teléfono, lo solucionamos el problema por teléfono eh...ya podemos decir que ya nos reconocen pero de un principio nos costó mucho específicamente en esa área eh...pero bueno...eh...yo creo que mi función en la Dirección es muy amplio porque cumpla dos funciones más en el área de Servicios Urbanos por que se genera demanda particularmente en los tres Distritos para no decir Comunidades porque son varias Norte, Noroeste y Oeste. Se genera demandas y esas demandas las tenes que atender, yo me encargo de la logística de los operativos urbanos, limpiezas de zanjas, operativos de desmalezado, de escamonda, el ASU de zona Norte. Hasta hace poco en Barrio Industrial tuvimos una intervención barrial con el servicio atmosférico, el camión de desagote municipal y el área de cloacas.

Yo creo que esa función que estoy cumpliendo, no es por menospreciar a los demás compañero, yo creo que es muy importante porque constantemente te suena el teléfono por que se rompe una calle, porque se apagó un foco eh... esas serian mis funciones que hoy en día me estoy ocupando. Pero no lo noto, que sea muy pesado como ya le dije hace un rato ya tengo experiencia en eso, ya estoy acostumbrado.

Entrevistador: ¿Cómo describirías un día de trabajo en la Dirección?

Entrevistado: Normal, porque justamente hace un momento tuvimos una intervención en la zona oeste de un camión de servicio atmosférico que se encarga de desagotar los pozos de las casas de la comunidad indígena de la zona oeste de rouillon. Son personas de bajo recursos que hoy en día el desagote puede estar entre 500 y 600 pesos y a veces se llenan rápido los pozos porque también esos pozos de las comunidades indígenas de rouillon tienen más de 20 años de antigüedad justamente recién venimos de ahí, de la intervención.

Por eso le decía en su momento constantemente estoy en el barrio, el teléfono me suena a cada rato pero yo no lo veo como un trabajo pesado porque ya estoy acostumbrado. Yo en el área operaria que estaba anteriormente en la otra secretaria no me gustaba... a ver, trabajaba porque me tenía que hacer cargo de mi familia obviamente pero no era una función que me gustaba, a mí me gusto más esta función; la cual me siento con experiencia, estoy capacitado para dialogar con distintos funcionarios de alta jerarquía.

Entrevistador: ¿Cómo es la dinámica de funcionamiento de la Oficina?

Entrevistado: O sea, ¿qué función cumplimos básicamente cada uno?

Entrevistador: ¿Cómo es el trabajo en equipo?

Entrevistado: A ver, la relación primero vamos a partir...la relación es buena. Con respecto al trabajo en equipo cada uno tiene su área específica: Miguel tiene el área de cooperativismo, si él tiene un reclamo, un pedido de a nivel urbano se le acerca un hermano de la comunidad Travesía en la cual él pertenece, como me pasa a mí, yo lo gestiono y al mismo tiempo lo derivo. Walter su área de deportes pero ahora por pedido de la directiva, de la directora me estoy ocupando yo para delegarle alguna responsabilidad porque ya verás la responsabilidad es muy amplia y la directora me pidió que le delegue algunas cosas para que me ayude básicamente. Porque no...según la directora, yo no lo siento así, es muy pesado el trabajo con tanta responsabilidad y hoy en día lo estoy ocupando a él para que me ayude; su función acá en la Dirección seria el área de deportes. Alejandro Medina en el área de Iglesias. Cristina Choque en el área de Cultura. Cada uno cumple su función dentro de la Dirección tratamos de respetar dicha área, si bien la Directora pide, como le dije hace un momento, que le ayudemos no tenemos... Yo por ejemplo algunas veces me tengo

que ocupar del área de cultura por pedido de la Directora, traer un sonido al distrito norte, eh... un proyector, un escenario, que lo puedo hacer tranquilamente por que también tengo experiencia en eso pero yo siempre respete el área que es de mi compañera pero lo hago sin ningún inconveniente. Uno por que me lo pide la Directora y cada uno tenemos que saber que queda pendiente de cada uno para poder terminar y que no quede colgado, ese es el pedido de la Directora. Así que eso...básicamente cada uno tiene su función acá en la Dirección.

Entrevistador: ¿Visualiza algún problema o inconveniente en el trabajo diario de equipo? Ya sea de comunicación, falta de entendimiento entre ustedes.

Entrevistado: No, yo creo que no. Porque, a ver yo en ese sentido, no le he prestado mucha atención porque, porque yo tomo muy en serio mi trabajo. Yo prefiero ocuparme de mi trabajo trato del área que me encomendó la Directora o si me encomienda un encargo a parte del área que estoy a cargo lo trato de resolver, trato de que todo en ese sentido salga bien.

Con respecto a si yo eh escuchado alguna falta de comunicación con respecto al grupo quizás sí, quizás no. No lo eh notado, como le dije hace un momento, prefiero ocuparme más de mi trabajo. Soy muy responsable en eso.

Entrevistador: ¿Ves algún progreso desde principio de año hasta el momento en el trabajo que viene realizando la Dirección?

Entrevistado: Si, haber, hemos hecho un progreso pero todavía falta mucho por hacer. Yo creo que hemos resuelto, me atrevo a decir un 30% de los problemas de las Comunidades y todavía falta resolver el 70%, porque yo siempre lo dije y lo seguiré diciendo, nosotros acá estamos haciendo trabajo de Secretaria. Ya verá usted las distintas áreas en la cual se encomendó analizar, a las tareas, son muy amplias son trabajo de Secretaria no de una Dirección ¿usted lo ha notado? Pero si, pasito a pasito vamos avanzando.

Entrevistador: ¿Qué actores considera que son importantes para el trabajo de la Dirección?

Entrevistado: Con respecto a su pregunta, yo creo que todos los actores son importantes. Como lo dije al principio de la entrevista nosotros somos unidad de gestión, gestionamos eh...no tenemos recursos propios sino que a nosotros nos traen la demanda, ya sea de cooperativismo, urbano, del curso de capacitación, de deporte, nosotros gestionamos. Yo creo que volviendo a su pregunta y respondiéndola al mismo tiempo todos los actores son importantes para lograr el propósito de la Dirección, tanto provinciales como municipales. Porque sin esos actores nosotros no podríamos llamarnos unidad de gestión porque a nosotros nos llegan distintos pedidos como lo dije al principio de la entrevista así que eso, todos los actores son importantes para lograr el cometido de la Dirección.

Entrevistador: ¿Cuál sería el objetivo de la Dirección para usted?

Entrevistado: A ver, ¿a qué queremos llegar digamos? A tratar de tener una Secretaria. Porque la Secretaria municipal puede crear distintas Direcciones, distintas secciones pero si bien la creación de una Secretaria se mide por población nosotros tendríamos que hacer un Censo nuevamente a las Comunidades Indígenas de Rosario, reanudar el censo, no digo reanudar sino actualizar el censo que se hizo en el año 2014 que en ese momento no estaba la Dirección se hizo por el Concejo Coordinador, el cual todavía está y por la cual se crea la Dirección.

Habría que actualizar el censo porque ahí ya tendríamos un porcentaje de las Comunidades Indígenas actualizar de buena manera y la creación de la Secretaria. Si contamos con esa población de los Pueblos Originarios de Rosario podemos crear una Secretaria pero yo creo que tiene que ver una cuestión más política, yo lo veo de esa forma. Si bien la ley dice una cosa pero hoy en día creo se ha frenado por cuestiones políticas quizás me equivoque pero yo creo que es así.

Entrevistador: Cuando usted comenzó en la Dirección hubo compañeros que comenzaron a la par y otros más tarde ¿Cómo fue la distribución de las tareas entre ustedes? ¿Siempre se tuvo en cuenta la experiencia que ya traían cada uno?

Entrevistado: Si, si claramente. Fue así la repartición de las tareas, la cual la Directora nos encomendó esas tareas de acuerdo a la experiencia de cada uno.

Entrevistador: Y el establecimiento del horario de la oficina

Entrevistado: De 9 a 15.

Entrevistador: ¿Fue en conjunto?

Entrevistado: No, no...haber...los que hacemos trabajo territoriales, como en mi caso tenemos las llamadas salidas en comisión que...es una ventaja para mí porque hago, como lo dije al principio de la entrevista, hago lo que me gusta, trabajar en el territorio y volver a la oficina. Antes yo no lo podía hacer eso en otras reparticiones porque una no tenía salida en comisiones y segundo yo tenía que estar a las 7 de la mañana ahí y salía a las una. Pero los horarios de cada uno son rotativos depende la actividad que tenga cada uno en su territorio o en su área específica, es un horario que ellos manejan.

Entrevistador: ¿Lo van informando por semana, por mes según las actividades? Por ejemplo

Entrevistado: Es constante o sea te puede salir en cualquier momento. Por que como...por eso le dije hace un momento, para ver el propósito de la Dirección todos los actores son importantes tanto

municipales como provinciales. Porque uno de los actores que es un área municipal, el área de servicios urbanos, el ASU de la zona oeste me llamo hoy para avisarme que el camión hoy va allá, quiere que le acompañemos para garantizar, no pasa nada pero tiene que ver más con una cuestión de trabajar en conjunto eh...para acompañar al camión en los distintos municipios, del listado que nosotros le derivamos a ellos.

Porque puede ser en cualquier momento o te llaman por una actividad mañana o la Directora nos solicita para alguna actividad *“bueno ustedes vayan mañana a tal acto yo me quedo en la oficina a realizar otra cosa, ustedes van en nombre de la Dirección”*. O sea, las actividades son casi constantes.

Entrevistador: ¿Esta sería una característica específica de este puesto de trabajo?

Entrevistado: Exacto, salida en comisión.

Entrevistador: ¿Nota falta de reconocimiento de la Dirección por parte de la otras áreas? ¿Alguna diferencia entre los inicios de la Dirección y lo que es actualmente el trabajo de la misma?

Entrevistado: No, no yo creo que hoy en día está un poco más instalada la unidad, si bien todavía hay una áreas mínimas no son de reclamos de carácter urgente, haber, supongamos talleres centrales no viene un hermano a hacer un pedido hasta ahora pero si viene a hacer un reclamo al área de higiene urbana de la limpieza del barrio. Nosotros apuntamos básicamente a que nos reconozcan si o si esas áreas específicas.

Entrevistador: Claro, las más demandadas.

Entrevistado: Exacto, pero hoy en día está más instalada el reconocimiento de la Dirección en esas áreas.

Entrevistador: ¿Cómo describirías la relación entre la Dirección y las distintas Comunidades?

Entrevistado: Heterogénea, son grupos muy heterogéneos. Hay como en todos lados grupos de aceptación y hay grupo que todavía... haber... no lo aceptan porque un pedido tarda más que otro. Por eso yo siempre lo dije tiene que ver con la burocracia, yo en lo personal la burocracia no me gusta.

Mi manera de trabajar, como te lo dije al principio de la entrevista, es el siguiente cuando ya está instalada la jerarquía de la Dirección, las áreas más demandadas yo lo que hago es levanto el teléfono y ya está, me gusta solucionarlo así el problema. Si me solicitan formalmente como Dirección una nota, no hay problema pero que la respuesta no cambie. Me dicen si por teléfono pero algunas áreas nos solicitan algo más formal que le mandemos una nota para que les quede un

registro a ellos nada más, listo no hay problema la respuesta es siempre “sí”. Primero lo soluciono por teléfono después recorro mando la nota sino la nota no la mando por eso... por culpa de la burocracia eh...quizás un porcentaje mínimo todavía no hay aceptación de ese porcentaje (interrupción en la entrevista).

Eh...no hay aceptación real de la creación de dicha Dirección pero si un gran porcentaje, un 70/30 para que se ubique. Pero todavía tenemos que llegar a ese grupo, a esas Comunidades que todavía no están convencidas, las tenemos que convencerlas tampoco podemos ir al choque porque son nuestra gente.

Yo, haber siempre digo esto, yo trabajo de esta manera, yo voy primero si ellos les cuesta aceptar bueno, pero yo no voy al choque, yo le busco la vuelta. A ver que quieren, que cosa le quedaría mejor o que cosa aceptarían. Que es lo que paso con el conflicto de Travesia con el tema de las viviendas yo creo que esa seria básicamente un poco, esa...eh...haber esa actitud mía o ese perfil que yo sin darme cuenta lo tengo de saber mediar con los hermanos míos. Haber por ahí la Directora no está muy de acuerdo muchas veces porque...yo en la comunidad, entre las Comunidades nos entendemos.

Yo creo, me atrevo a decir tengo ese don mediar, haber incluso cuando hubo ese conflicto de las viviendas en Travesia los hermanos mismo me agradecieron de como yo les hable y ellos accedieron a retirarse de tal domicilio de una manera. Yo les pregunte, me puse en lugar de ellos, les pregunte si yo tendría que ofrecerles algo ¿que querrían ustedes? o ¿cuál sería la solución según ustedes para llevar a cabo tal acción? Se abrieron conmigo eh...la cual ellos agradecieron eso.

Cuando fue el SPV le decían “váyanse, váyanse” yo creo que sin darme cuenta tengo ese don también de mediar y ponerme en el lugar del otro del hermano mismo porque yo también pase por eso alguna vez y no me gustaría estar en esa situación eh...yo creo que es muy importante que la Dirección cumpla ese papel de mediación hacia las Comunidades Indígenas con respecto al 30% de hermanos que no están convencidos tampoco ir al choque, hablar bien con ellos. A ver cuál sería la mejor solución para poder llegar a un acuerdo mutuo porque por algo se llama Dirección de Pueblo Originarios. Tenemos que tratar de llegar a la mayor o a todas las Comunidades posibles de Rosario.

Entrevistador: Este inconveniente que surgió en Travesia ¿fue más de entendimiento o de escucha del otro?

Entrevistado: No, no, ¿a qué se refiere usted?

Entrevistador: Me decís que ellos con vos se pudieron expresar lo que ellos querían que tal vez con otras áreas o con otras personas no lo pudieron hacer ¿fue más que nada un problema de entendimiento entre personas?

Entrevistado: Si, si problema de entendimiento por eso la Dirección de Pueblos Originarios cumplió un papel muy importante en el conflicto que hubo en Travesia porque el Distrito Norte no apareció ahí, como responsable territorial tendría que haber estado.

Entrevistador: ¿El conflicto fue cuando se tomaron viviendas?

Entrevistado: Exactamente las viviendas y la Dirección de Pueblos Originarios cumplió un papel importante en la mediación por que como dije hace un rato nosotros conocemos a nuestra gente sabemos cómo están viviendo. Yo creo que no es lo mismo un blanco que un aborigen, que un aborigen se entienda con un aborigen no así con un blanco porque es otra cosmovisión no se quizás me equivoque pero yo lo veo de esa forma, tienen otra visión. Yo creo que es así, el hermano coya se puede entender con el hermano coya y lo mismo el qom, entre indígenas se pueden entender pero no así con personas blancas como le dije hace un rato el problema de Travesia quizá me equivoque.

Pero yo lo veo de esa forma nose como lo verá usted yo lo veo de esa forma por eso es que la gente nos agradeció de como nosotros hablamos con ellos en Travesia porque sino no sirve avanzar así, yo creo que sin darme cuenta tengo ese don de mediar, me pongo en el lugar del otro.

Yo creo que eso es importante también ponerse en el lugar del otro, dependiendo de la ocasión claramente. Para dejar en claro esto, no es lo mismo mediar con un usurpador en una tierra, en una vivienda que un hermano indígena que ya tiene dueño pero mediar de buena manera con ese hermano que le de la casa al hermano, trabajar a largo plazo con ese hermano para que consiga vivienda. Bueno de esa manera, tampoco prometerle pero si decirle que vamos a trabajar a largo plazo, te vamos a censar para trabajar a largo plazo con la condición de que le den la vivienda a tu hermano porque le corresponde, mediar de esa forma tampoco ir al choque.

Porque yo creo que siempre digo esto al *“león se lo domina con la inteligencia”*, no se le lastima si el entrenador lastima al león, el león va a responder con sus instintos salvajes. Pero si al león le dan un incentivo la cual, por lo cual aferrarse el león va a responder solamente al entrenador y no a otra persona, nose si me comprende lo que quiero decir. A la bestia se lo domina con la inteligencia, no quiero decir que los hermanos rebeldes son bestias pero lo que quiero decir con esto es que a la persona dura de dominar se lo domina con la inteligencia, es lo que yo estoy diciendo con respecto al león porque al león lo lastimas y responde con sus instintos salvajes, si le das un incentivo al cual aferrarse lo que sea, lo que quiera el león va a responder solamente al entrenador y el entrenador es el que va a tener ese apoyo, esa conten...esa lealtad del animal al

cual entrena, es lo que nosotros logramos con la mediación en Travesia por que vuelvo a decir hay que mediar o hay que dominar al león con la inteligencia porque al sujeto difícil no se lo domina con odio y con prepotencia, dar un incentivo al cual aferrarse y lo vas a tener a tu lado, eso yo creo que es así.

Entrevistador: ¿Cómo describirías el trabajo en el Concejo Coordinador?

Entrevistado: Muy bueno, porque constantemente nos estamos reuniendo para debatir las problemáticas de las Comunidades Indígenas pero a veces nosotros nos sentimos limitados, los que trabajamos en la Dirección por que cumplimos doble función dentro del Concejo Coordinador y dentro de la Dirección por más que nosotros digamos, yo siempre lo dije, vamos como Concejo Coordinador eh...es en vano por que los hermanos de las Comunidades nos conocen como empleados de la Dirección no nos conocen como Concejo Coordinador porque ya tenemos pegados esa responsabilidad.

Por eso nuestro papel en el Concejo Coordinador es muy diferente no somos muy neutrales como creemos porque estamos limitados a cumplir algunas funciones, tenemos que responder a una jerarquía que es la Directora. Si, los otros hermanos que están en el Concejo Coordinador, ellos están libres porque yo siempre lo dije, nosotros tenemos doble función dentro de la Dirección y dentro del Concejo Coordinador es muy diferente, nuestra posición es muy diferente quizás me equivoque pero es muy diferente pero yo lo veo de esa forma

Entrevistador: ¿Esa diferencia se visualiza cuando trabajan en conjunto?

Entrevistado: Si, si se visualiza. Porque no...los hermanos mismos, como le dije hace un rato, nos hablan como empleados de la Dirección aborígen es eso, lamentablemente es así, nos guste o no es así. Porque cuando hacemos las recorridas en las Comunidades, lo dije hace un rato, nos conocen como empleados de la Dirección no como Concejo Coordinador. Realmente no podemos despegarnos de esa responsabilidad

Entrevistador: ¿La participación es constante?

Entrevistado: Si, ¿a ver a que se refiere? ¿A la cantidad de concejeros?

Entrevistador: Si

Entrevistado: Haber, regular. Pero si cada dos meses nos reunimos. Ahora el 13 tenemos otra plenaria, el 13 de diciembre lo vamos a hacer en Travesia en la Comunidad, en el SUM y ahí le informaremos a los concejeros las temáticas que venimos trabajando y los proyectos en sí, lo proyecto que venimos trabajando para las comunidades, dar un informe completo ya que va a ser una de las ultimas plenarias.

Entrevistador: ¿Cómo la que se realizó en agosto, en la ex Rural? ¿Ahí se invitan a los concejeros y a las Comunidades, se presenta todo y también se propone algo?

Entrevistado: Si, en algunos casos sucede eso, nos proponen algo.

Entrevistador: ¿Qué expectativas tenes a futuro de la Dirección?

Entrevistado: Poder contar con un Director aborígen, yo creo que ahí cambiaría mucho, por la visión de cada uno. Yo no quiero decir que no estoy de acuerdo con la Directora, lo que quiero decir es lo siguiente, ya es hora de que las Comunidades Indígenas tengan un Director porque están capacitados para eso, repito no estoy en contra de la Directora simplemente que ya es hora, si bien es importante que vean la existencia en Rosario con la creación de dicha Dirección pero queremos un paso más adelante para cerrar el círculo contar con una responsabilidad jerárquica netamente aborígen, yo creo que el objetivo que yo tengo volviendo a su pregunta, es eso.

Entrevistador: Bueno, eso sería todo. Muchas gracias por su tiempo.

Entrevistado: No, de nada.

ANEXO IV: ENTREVISTA A ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCION DE PUEBLOS ORIGINARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ROSARIO, SRA. ANA BENSI.

Fecha 05 de Diciembre 2017

Entrevistador: ¿Cómo te llamas? ¿Desde cuando trabajas en la Dirección?

Entrevistado: Mi nombre es Anabel y trabajo desde los primeros días de marzo y eh...era comodín...mi función es comodín, digamos ayudar en todo lo que sea porque había que organizar de cero no había nada, entiéndase por eso las carpetas, de personal, carpetas de contabilidad, carpeta de áreas de trabajo, carpetas de información de las personas, entonces fue todo empezar de cero. En el armado de la Dirección y en un trabajo también...nuevo por que eh...esta dirección hay que pensarla a nivel ciudad y yo venía de trabajar en un barrio. No es lo mismo, si bien con población originaria no es lo mismo la dirección y el atravesamiento. Vos acá atravesas todas las instituciones y todas las áreas con un grado de formalización mayor.

Entrevistador: ¿En qué área trabajabas antes?

Entrevistado: Eh... Cultura con población originaria en el oeste y si bien desde cultura se pensaba, digamos...no es un trabajo de cultura como espectáculo pero si un trabajo integral que implica un todo integrado y se contemplaba distintos aspectos y uno ya está con el chip para... formado

así...vengo de la Antropología, la antropología entiende a la cultura digamos como una parte constitutiva del hombre entonces para nosotros cultura no es espectáculo. Digo porque la mayoría entiende que si esta en cultura lo que va a hacer es mostrar que se yo, en este caso, siendo pueblos originarios eh...arte, danzas, bueno no es pensado así.

Entrevistador: ¿Qué funciones cumplirías acá en la Dirección?

Entrevistado: Eh...digamos...bueno un poco de todo, en el sentido de armar las carpetas y toda la información básica que requiere la institución según, digamos, lo que organiza Marcela y las distintas áreas.

Ahora estamos viendo de poder procesar la información porque si bien llevamos poquito tiempo trabajando la demanda es muy grande. Ya los papeles no alcanzan para tener un registro por ejemplo de las intervenciones que se hacen a las personas, tenemos múltiples intervenciones.

Entonces yo estoy trabajando una parte de desarrollo social, parte de educación y una parte de emprendimiento como área específica si quieres pero eh...después tenes lo que los chicos ya te han contado el área de servicios urbanos, iglesias, pero por ahí viene una persona y resulta que lo atendemos tres o cuatro. Entonces a lo mejor en distintos días en distintos horarios porque nosotros tampoco estamos todo el tiempo acá. Los viernes hacemos atención territorial pero aparte cada uno por los programas que hace o maneja tiene un horario por fuera del horario de oficina. Entonces vos, puede venir una persona que un día la atendió tal por salud y después viene en la semana y lo atiende yo por educación, entonces necesitamos cruzar datos, para tener un registro de que hacemos con esa persona porque ya no hablamos de un numerito chiquitito.

Entrevistador: Claro viene una persona por otro tema y de paso consulta sobre el que ya había hablado, ¿es por esto que me decís lo de cruzar datos?

Entrevistado: O sea, estamos...estamos dijo el mosquito...informatizar para poder cruzar datos. Porque tenemos datos separados entonces es mucho todo lo que es oeste uno lo conoce por el trabajo previo de años de estar allá pero el norte y noroeste no, entendes y la memoria tiene su límite. Y los papeles tienen sus límites que son carpetas separadas, educación por un lado desarrollo social por otro.

Pero a su vez en educación vos podés tramitar varias cosas en desarrollo también, en salud también y entonces eh...tenemos que buscar la forma de ver a esa persona como totalidad y atenderla como totalidad. Porque por ejemplo viene una chica por problemas de salud, ¿Qué pasa? Tiene reuma, entonces ya empezamos y bueno ¿cómo trabajas? ¿Qué vas a trabajar? Te damos un PEI, los emprendimientos productivos que maneja Jean, eh...¿vos vas a poder hacerlo? ¿No vas a poder hacerlo? y ¿que nivel de educación tenes? a veces, podemos hacer esa integralidad de

no solamente...ella vino puntualmente por problemas de salud, no, de que tiene un reuma bastante avanzado y es muy jovencita y la idea es esa, vos venís por un problema pero bueno también ofrecer. Por educación la tomo yo, salud la toma mingo pero después nosotros necesitamos que vos, cualquiera por si viene a hacer una consulta pueda leer y no que se vaya a una carpeta y te busque, que vaya a otra carpeta y la busque, que vos pongas DNI, documento, ponga nombre y apellido entonces vos ah estás haciendo esto.

Entrevistador: O sea, ¿que están en este proceso de subir a sistema?

Entrevistado: Si y crear un sistema. Porque nosotros con pueblos originarios tenemos otras variables que manejamos que no son las comunes y son las que por ahí nos interesa. Primero tenemos la particularidad que la mayoría de rosario es qom, tenemos una alta movilidad de la población y eso para cualquier cosa la necesitas.

En educación estamos teniendo problemas con los títulos ¿por qué? Porque tienen un año acá, después se van a allá, ¿Dónde está el papelito que dice que terminaste séptimo grado? Hay que ir a pedirlo allá, a lo mejor vienen dos años ¿me entendes? Salud ¿Cómo hacemos con los tratamientos? Cuando vos sabes que se van un mes, dos meses al Chaco y vuelven y el tratamiento no se puede cortar. Entonces nosotros esa variable de rotación, de movilidad para nosotros es fundamental. Porque también, y esto sería como un sueño, bueno a ver si se puede trabajar con la otra provincia porque hay tratamientos que lo cortas y es la nada, que se yo, en educación perdes un año, que se yo, no es lo mejor pero no te morís.

Entonces variables que no son contempladas, parentesco, lugar de residencia es fundamental, ellos manejan allá y acá, entonces para nosotros es fundamental tener los datos de allá, de la familia de allá, los chicos con drogas tienen un problema los padres generalmente los mandan al chaco a estar con su (interrupción de la entrevista).

Esas variables no están en los datos, en las planillas que maneja la municipalidad y para nosotros también es importante la red de parentesco, todo el núcleo para ver el tema de las enfermedades, cuando tenemos enfermedades que son tuberculosis. Entonces viste para ver de la familia y para de en un futuro también empezar a pensar la relación entre las dos, eso ya sería muy...entre las dos provincias, pero bueno, que se yo, un tratamiento de tuberculosis, a ver, o vos estas enfermo acá y lo llevas allá, el hombre va y viene y la enfermedad viene con la gente, que es lo más, el núcleo más sensible si vos queres.

El tema de vivienda, tienen acá, tienen allá...tienen dos, tres, cuando sabemos que acá hay altísimas necesidades.

Entrevistador: ¿Cómo describirías un día de trabajo tuyo acá en la Dirección?

Entrevistado: Y nunca son iguales, que se yo, es empezar de cero todos los días, es como si el mundo empezara de nuevo. No tenes días iguales, un día que a lo mejor pensas que es tranquilo puf se armó un despelote en algún barrio y vino toda la gente y ya cambio, y vos tenías pensado hacer a lo mejor algo administrativo, poner al día equis problema y te quedaste hasta las siete de la tarde porque había que solucionar ese problema que estaba caliente por decirlo así, que se yo.

Entonces tenes una tarea si se quiere la parte más rutinaria, la que me correspondería a veces la puedo hacer y a veces no. Y porque también los formularios hay que inventarlos eso sobre la marcha porque es lo que te digo más allá que ahora nos manejamos con papel eh...hay que relevar, relevar por distrito, porque también tenes que presentar tus intervenciones en el oeste, el norte, noroeste, tenes que especificar las planillas entonces eh...también demora mucho tiempo, a mí me demora mucho tiempo como pensar esa planilla para que sea útil y rápida eh...

Entonces un día puede ser calmo y administrativo, de formulario; otro día tenes que ayudar a resolver, va ayudar yo digo pero es estar y ver que necesita por ahí la directora.

Todo el tema de vivienda había que quedarse y anotar que persona venía con qué necesidad porque no podes atender, a veces, venían veinte personas y estaban en la oficina, bueno acomodar a las personas a ver ¿cuáles son sus problemas? ¿Cómo la llamamos? Entonces hay una parte que es administrativa que si quieres “es rutinaria” por que después no es rutinaria. Tenes que llamar a las personas y vos sabes que no es fácil encontrarlas, las llamas una vez, dos veces, tres veces, hay veces que la llamas cinco veces por día a una persona y no la encontras la tenes que volver a llamar sino con un referente.

Y después que yo también hago territorio no estoy siempre en la oficina, estoy lunes en Los Pumitas, miércoles en Travesía y algunos viernes estoy en Rouillon.

Entrevistador: ¿Esos días como serían?

Entrevistado: Eh...

Entrevistador: ¿O sea, a qué lugar vas?

Entrevistado: En Los Pumitas voy a un centro de salud por ahora es nuestra primera llegada eh...vamos con mingo que él es de salud y yo voy por todos los otros temas digamos. Nos tenemos que organizar mejor en pumitas no encontramos un espacio físico dentro del barrio donde podamos trabajar, no por nosotros sino porque la celosía de las gentes viste que si vos te vas a una institución va a ver gente que no vaya si te vas a otra. Entonces tenemos un problema el centro de salud las trabajadoras sociales que están en pumitas son divinas las gentes las referencian por cualquier problema van ahí pero les queda lejos. Entonces el contacto es ese eh...pero dentro del barrio que sería lo óptimo no encontramos un espacio que sea más neutral para la población no

para nosotros no habría problema, el problema es que la gente no se acerca porque esta tal tipo. Entonces eso lo tenemos que ver ¿Cómo lo vamos a hacer? Quizás ahora que se inaugure la posta sanitaria en pumitas se nos resuelva porque va a estar dentro del barrio, lo otro está a siete cuadras, siete cuadras es un mundo.

En Travesia, viste, hay un complejo de viviendas de las Madres de plaza de mayo, un núcleo quedo en Sorrento pero ellos vienen y hay un SUM que lo maneja la Comunidad entonces en el SUM no tenemos problemas vamos tranquilo nos quedamos ya. Eso empezó, empezamos a tener presencia todos los miércoles después de la toma de viviendas por que dijimos bueno que conozcan a la Dirección pero por este asunto no, vamos a hacer algo mas y recién ahora de meses te estoy hablando lo de la toma fue en julio la gente ya sabe y nos ha pasado que viene gente criolla de distintos lugares de los alrededores porque ya saben que hay gente de la municipalidad trabajando y vos le tenes que explicar mira nosotros trabajamos con población originaria le pasamos la información y se dirigen al distrito. La diferencia es que nosotros a la población originaria le seguimos el caso, esa es la idea, de estar ahí, es decir te traes el problema, la demanda pero después hacemos un seguimiento de eso y ahí relevamos lo que sea, que se yo, había un hombre que quería sacar el carnet de conducir y no sabía leer y escribir y bueno se le consigue un turno para eso ¿Cómo hace una persona porque es su medio de trabajo? Entendes, lo que sea.

Entrevistador: ¿Cómo describirías la dinámica de trabajo de la Dirección?

Entrevistado: ¿Con mis compañeros? Cada uno tiene su sector definido eh...entonces lo que hacemos es...lo que estamos tratando de hacer es que cada uno organice su espacio y tratar esto, de que los registros sean públicos. Porque más allá que es mi trabajo o mi responsabilidad tal área eh...tiene que esta al alcance de todos porque, que se yo, eso es lo que estamos tratando. Después está bien porque cada uno maneja su área y después tenemos las reuniones de equipo donde ponemos en común problemas. Entonces ya sabemos que yo tengo problema con tal cosa, vos tenes tal problemas y después la directora dice quién, que se yo, nose esta tal evento vos no podes ir ¿Quién lo va a hacer? Yo no tengo en ese sentido problemas lo que si nos esta falta en general es esta circulación de la información, más compartida. Creo que tiene que ver con esto, que ya te digo, una cosa es que sean diez personas, veinte otra cosa ya el volumen que ya tenemos y después, que se yo, por ahí ayudarnos entre todos a armar esto.

Porque por ejemplo algunos de los chicos tienen una lecto escritura muy limitada entonces bueno la compu no la manejan y le hacemos el formulario y lo pueden llenar, aprender que hay que hacer un registro. Porque como todos venimos de distintas áreas eh...por ahí uno está acostumbrado a...yo no, porque encima tengo formación antropológica, el antropólogo, viste, anda con esto todo el día (señala el grabador) registra todo entonces no me cuesta y lo tengo totalmente incorporado.

Pero los registros que son fundamentales para el funcionamiento es lo que por ahí más cuesta y de que sean públicos. Y no entender que es mi trabajo y me lo puedo quedar o que uno piense que vos estas avasallando al otro por que le pedís ese trabajo, que se yo, una estupidez que me pasaba al principio, viste, cuando escribo eh...pongo garabatos, cosas eh...no onomatopeya, mi forma de escritura, vos me entendés ¿no?, esto es un registro público lo tiene que poder leer cualquiera si yo una palabra, que se yo, "necesidad" la pongo como yo la resumo él otro no va a entender un pedo.

Entonces, mi relación con el otro tiene que ver con esta institucionalización de la Dirección en este aspecto y después más o menos cuidarnos entre todos eh...en tener, tratar de tener una línea más o menos común que es la que la Directora plantea, que se yo, una ética de trabajo, trabajar, son ejes...que, cumplir horarios, acá hay de todo eh...el Estado no tiene plata para tirar para arriba, entonces si yo por mi área pido tanta plata vos sabes que después hay que...se charla en las reuniones de equipo pero bueno eso también que antes uno a lo mejor estaba en un área podía pedir lo que quería porque ese presupuesto estaba para ese área y acá ya es compartido todo. Entonces acomodarse a una lógica nueva de una institución nueva y con un funcionamiento nuevo, eso es de todos con todos.

Entrevistador: ¿Observar algún progreso desde principios de año hasta el momento?

Entrevistado: Si, si...a veces yo creo que a lo mejor de afuera, yo a veces miro como de afuera y a veces miro adentro. A veces si miro de afuera digo uhhh no hacemos nada pero después vos ves de donde arrancaste y no, si, más que nada porque bueno nosotros hacemos muchos informes.

Viste que trabajamos con el Concejo, bueno, al principio también había que armar un registro del Concejo de Coordinación que eso también me encargaba yo eh...ahora es...cada uno es responsable de una comisión. Entonces tenemos las plenarias generales eso sigo más o menos yo, viste, cargando las tarjetas después la comisiones cada uno, Cristina es del área cultura maneja Comisión de Cultura eh...Miguel trabaja con cooperativa y maneja la comisión y se hace cargo de las asistencias. Nosotros siempre compramos un refrigerio y había que hacer todo ese registro. También se hacía ¿Cómo se trabaja con el Concejo? Eso es aprender todo nuevo.

Esta doble idea bueno, ellos son concejeros, referente y trabajador municipal bueno eso también acomodarlo. Porque más allá, digamos... nosotros lo cargábamos a uno de nuestros compañeros *"que te paras y ahora sos concejeros y después sos referentes"* ¿me entendés? Entonces bueno ¿Cómo trabajamos? Porque lo trabajas por adentro de la Dirección porque sos empleado, lo vas a trabajar por fuera como referente, esos acomodamientos que también son lógicas nuevas. Porque para mí primero sos empleado municipal y después sos lo otro, por ejemplo, entonces para mí estaba claro, como uno tenía que actuar. Si vos sos empleado municipal y hay una reunión de la Dirección, vos tenes que trabajar de una determinada manera.

Entrevistador: ¿Cómo describirías el trabajo del Concejo de Coordinación?

Entrevistado: Eh...que se yo, me parece que tiene muchas deficiencias, que hay que mejorarlo mucho eh...creo que la idea esta buena, bien pensada pero operativamente hay que acomodar un poco más porque se supone que tenemos que trabajar en forma conjunta y ¿qué pasa? No es tan así, o sea, ellos están más acostumbrados a traer problemas o soluciones que a trabajar codo a codo con el problema de la gente. Yo los problemas no hay que ser muy brillante para darse cuenta cuales son, vas al barrio y los ves y brotan viste.

El tema es como lo vamos a trabajar y ahí me parece que la articulación con el referente y con el trabajo del referente es lo que está fallando. Porque uno entiende que un referente maneja un territorio, maneja la gente en el sentido, que se yo, hay que ir a buscar a tal persona llamo al referente, el referente lo busca o al revés el referente me dice *“che está pasando esto con esta persona”*, bueno eso es lo que falta articular. Porque está más como...un lugar de demanda, de que hay que hacer esto, como un decir, como un lugar de decir y no como un lugar de hacer de que ellos también tienen que hacer. Y que se supone que ellos también tienen que hacer el trabajo a la par, hay situaciones de gente muy vulnerable nosotros somos ocho empleados imagínate si tenemos que hacer el seguimiento, el seguimiento de ir a la casa, de todos los problemas que hay, no te da el espacio físico ¿entendes? Ese es el tema y hay situaciones que nosotros por otro lado acompañamos a la gente eso va por otra vía pero se supone que eso lo tiene que hacer el referente por lo menos creo que así estaba pensado.

Entrevistador: Ellos solo se encargan de venir, traer el problema y esperar que...

Entrevistado: Que se lo solucionemos, no está mal ese aspecto. El tema es que hay que hacer un seguimiento por que el problema nunca se termina, que se yo, las denuncias por violencia por decir que hay violencia no vas a solucionar el problema vos tenes que estar, seguimiento a ver qué pasa, después nos lamentamos.

Lo que es salud hay que ir a la casa, normas de higiene que a veces no se pueden cumplir por las condiciones en las que viven, tenes que ir y ver, que nosotros lo que no podemos...lo que no estamos teniendo espacio...que se yo...lo que nos pasa con educación ahora hay pibes que están hecho mierda y vos tenes que ir a decirles *“che vamos, levántate vamos”* yo no puedo ir a cuarenta pibes, yo Anabel, si levántate hoy tenemos que ir. Y están en esa situación de nada, muchos.

Está bien hay un Programa del Ministerio de Educación que está trabajando de esa forma con referentes territoriales que hacen ese laburo pero hay que hacerlo y vos tenes que ir tres veces por semana a lo mejor a la casa de esos pibes a levantarlos para que vayan a la escuela, trabajo de mamá. Bueno pero si no hacemos número así y no solucionamos el problema, entonces en eso necesitamos ayuda. Que ellos que viven ahí y que son dos cuadras lo puedan hacer nosotros

estamos en la oficina, lo podemos hacer una vez a la semana pero no ese seguimiento que hoy por hoy el chico que consume, los chicos que consumen que es el mismo problema, vos con un pibe que consume tenes que estar ahí no hay forma de que a la distancia, vía teléfono...y más allá que hacemos territorio vamos una vez a la semana al barrio...

Entrevistador: Un par de horas, no están todo el día...

Entrevistado: ¿Entendes? Entonces si está el Concejo que me parece que es una herramienta súper valiosa, súper interesante...hagamos esto...ese acompañamiento que es para mucha gente fundamental y sobre todo...hay gente que viene de Chaco hace dos días y está en total pelotas de lo que es la Ciudad.

Entrevistador: En este caso ¿vos pensas que los referentes no se están dando cuenta de este seguimiento que tendrían que realizar o de a poquito lo van incorporando?

Entrevistado: Nose, me parece que no, no están...no está trabajado eh...porque me parece que están más acostumbrados a esta función de declamar, declamatoria, de decir bueno el problema es este y no a trabajar con ese problema, que es lo que a nosotros nos está haciendo falta, que nos ayuden a implementar. Porque sino no le encuentro sentido al Concejo, yo para eso voy al barrio, veo las necesidades, que es lo que hacemos no es que...eh...no nos damos cuenta.

Entrevistador: En cuanto a la relación de la Dirección con las Comunidades ¿Cómo la describirías? ¿Hay un imaginario de que existe la Dirección?

Entrevistado: En algunos lados si, en otros no. Nosotros no tuvimos una presentación oficial entonces si nos conocen, nos conocen por el trabajo...no nos conocen ni las otras oficinas. En Rouillon si nos conocen, en Travesia también eh...nose si tienen idea de la dimensión porque la dimensión de la Dirección se está armando ahora, vos pensa que esto arranco en enero.

Entonces también nosotros la estamos viendo por ejemplo al principio solo trabajamos, por decirte, educación, secundaria bueno ahora estamos haciendo...perdón empezó con terciario y universitario, después ampliamos a secundaria y ahora estamos, avanzamos con primaria incompleta.

Entonces la dimensión de que trabajamos va surgiendo a la par porque se están creando las líneas. Entonces creo que muchos todavía no saben que trabajamos y a los que nos conocen vienen por una necesidad particular, como si eso fuese todo y nosotros lo que intentamos es que vean que si vos viniste por este problema te podemos ofrecer todo esto si a vos después no te interesa, perfecto, pero vos tenes que saber que otras posibilidades hay.

Entonces si nos sigue faltando y aparte de que es relación amor-odio, siempre...y claro, viste si pudiste solucionar un problema, que se yo, están re contentos y si no lo pudiste solucionar "hay no sirven para nada" es así.

Entrevistador: ¿Qué actores consideras que son importantes para el trabajo de la Dirección? Ya sea municipales o provinciales.

Entrevistado: No, no, me parece que esa no es la clave. Para mí eh...el problema es otro, no son los actores o con quien vos te podes relacionar eh...el problema es que tengas ganas de trabajar y que trabajes. Es decir, eh...todo para esta población es importante, yo hablo más de los qom porque son mayoría, porque son abrumadora mayoría porque son distintas las necesidades que pueden tener los qom que a lo mejor, que se yo, la necesidad mapuche pasa por otro lado, pasa más por lo simbólico, la coya también por ejemplo una necesidad más simbólica de un reconocimiento más social de pueblo originario. Acá con los qom estamos hablando de necesidades básicas de cualquier ser humano que no están satisfechas, es otra la situación, cuando pienso, pienso en ellos.

Pero si hay demanda diferencial según los grupos, los mapuches son Nación entonces tienen otra visión de la...incluso del Estado, digo el rol que ellos cumplen dentro del Estado y del rol...y está bien, está bueno, eso me gusta de la Dirección que haya pluralidad. A veces se arman en las reuniones de equipo discusiones internas y surgen las distintas miradas, de cómo cada uno lee que el otro grupo reacciona, está buenísimo, aprendemos todos eh...pero más que actores me parece que tiene que ver con si quieres laburar o no. Si a mí me viene un tipo con un problema y yo lo cajoneo acá eh...será muy importante la educación, ahora si yo no pase el expediente no hacemos nada entonces más que actores fundamentales me parece que es como trabaja cada sector.

Entrevistador: En las áreas que vos trabajas ¿has tenido algún problema o inconveniente? Por ejemplo en educación, tenes que ir al Ministerio o contactarte con alguien de ahí y has tenido algún problema de comunicación, de que no conozcan la Dirección.

Entrevistado: Eh...yo a veces, depende porque a veces yo tampoco me presento como Dirección, voy como un ciudadano más. Después a veces si te das cuenta que...que se yo, nose, tenías que averiguar el trámite de una jubilación no me presente como la Dirección de Pueblos Originarios y dije no, capas que lo que tendría que haber hecho, porque a lo mejor cierta institucionalidad, viste, te responden de otra manera, porque eso lamentablemente es así.

Acá viene cualquiera y a mí me importa tres pito si yo estoy tratando con el ultimo orejón del tarro yo te doy la información que vos me pedís, no trabajo de esa manera pero hay muchos que sí, entonces por ahí eso lo estoy aprendiendo ahora.

Pero no...los problemas que se han tenido se han solucionado, si está trabado en un lado se va por otro, eso es la Directora también. Nosotros le decimos a ella, mira acá no me dan respuesta, bueno vamos por acá o vamos a él. O sea la cabeza acá es ella, la que gestiona es ella y la que conoce porque es un...es decir la estructura tampoco nosotros sabíamos la estructura del Estado, no la conocemos y tenes diez mil secretarias, diez mil direcciones, hay algunas que son más operativas que otras eh...entonces eso lo estamos conociendo y la que guía en eso es Marcela o que te dice o por ahí con municipio no con provincia ¿porque? Y porque, que se yo, nose esto está más aceitado en provincia que en municipio gestiónalo por acá porque tiene ese manejo que te soluciona los problemas es ella. nosotros, yo creo...o Miguel también puede ser otro que...de los chicos de acá que tenga la estructura, no, en la cabeza y también saber a quién ir.

Yo lo que hago es siempre plantearle el problema a ella no resuelvo nada por mí misma. Porque a lo mejor hay mala relación con alguien, vos justo llamaste a ese alguien a lo mejor es un empleado menor eh...ni siquiera un jefe...entendes y ya obturaste un problema porque no era la persona indicada, entonces yo consulto y hasta ahora lo que no se resolvió por un lado se resolvió por el otro. Y después de la elecciones ni te cuento te apretaron acá...nadie se da el lujo de dejarte pasar.

Entrevistador: Por lo general estos problemas que no lo pudiste resolver por un lado ¿lo plantean en las reuniones?

Entrevistado: A veces si, a veces no. Porque, que se yo, si es algo inmediato no, bueno Marcela esta este problema ¿cómo se soluciona? eh...y aparte que por ahí en las reuniones de equipo eh...que se yo, nosotros tenemos tres grandes fechas que son muy movidas: Semana Pueblos Originarios, Colectividades y el día de la libertad que está en discusión el nombre.

Bueno cuando se acercan esas fechas es solo eso. Por ejemplo eso también lo aprendimos ahora porque hay que diez mil cosas por hacer, entonces en la reunión de equipo ya no hay tanto espacio para que uno le plantee. Igual a Marcela vos le planteas, le mandas mensajes y ella, más allá que esta la reunión de equipo no es una persona inaccesible que tenes jerarquía, que le tenes que pedir, no para nada es totalmente expeditiva y aparte te contesta al toque. O sea, esto se puede solucionar, esto no espera, tenes una respuesta eh...lo que no...lo que a mí me parece...fue mucho en poco tiempo porque tuvimos muchos problemas, así fue el debut.

El tema de vivienda, el tema de represión en el barrio en Barrio Qom, arrancamos el año así, sin conocernos como equipo, armando la Dirección de cero eh...con estos tres grandes eventos que llevan mucho tiempo y que ya no los puedes pensar en términos individuales.

Porque muchos también por ahí vienen, los concejeros siempre piensan en su grupo étnico, los concejeros y ellos, no? En su grupo étnico porque venían de algo más individual de un Concejo justamente pero ahora es Dirección.

Ahora es todo y todos los barrios, esa mirada cuesta tenerla en cuenta y nosotros como Dirección tratamos de ese equilibrio. Las cuatro que están representadas: qom, mocoví, coya y mapuche tiene que haber un equilibrio más allá que no sean mayoría. Pero es una Dirección todo eso se está aprendiendo, para nosotros...nosotros vamos a tener a fin de año nuestro propio balance.

Nosotros hacemos balance interno, que está bien, que está mal, donde le estamos errando, cada vez que termina algún evento o algún cimbronazo grave eh...pero bueno no tenemos ni un año.

Entrevistador: ¿Es lo que están organizando para el 13?

Entrevistado: Eso es una plenaria, es la última plenaria para el Concejo. También es un tema la organización de la plenaria. Nosotros en la plenaria lo que hacemos es informar a los concejeros por el periodo de la plenaria que son bimestrales entonces se hace el informe parcial se hace la entrega, que se yo, eh...en estos dos meses, la otra fue en julio, septiembre y diciembre o por ahí ya me perdí.

Le armamos una carpetita a principios de año donde dice concejero y todas las plenarias se le hace el orden del día y lo actuado para que ellos sepan, con cantidad, se hace reunión de comisión se trató este tema, se hizo esto, esto, esto, en el barrio tal, se anotaron tantos, un informe bimensual de gestión.

Después, eso es para ellos, para los concejeros también tenemos nosotros una percepción sobre los concejeros que hay que empezar a discutir eh...y después tenemos nuestro propio balance, que se yo, ¿Cómo nos organizamos en la plenaria? ¿Quién va? ¿Quién no va? Por qué son fuera del horario de trabajo, ¿Qué es lo que nos está faltando? ¿Es equitativo el trabajo acá adentro entre nosotros o no? Todo eso se evalúa y después veremos que queda todavía no...se están sentando las bases.

Entrevistador: Según tu opinión ¿Cuál sería el objetivo de la Dirección?

Entrevistado: ¿De qué? ¿En qué sentido?

Entrevistador: A que tendría que apuntar la Dirección, la misma se crea por una ordenanza donde explicita objetivos pero desde la realidad de todo este año a veces uno puede plantear, contrastar la teoría con la práctica y en este caso vos me decías que se van abriendo más dimensiones como el ejemplo que me diste de educación comenzaron con universitarios, terciario y ahora se ampliaron a primario. La realidad muestra que el objetivo de la Dirección puede ir cambiando.

Entrevistado: Una cosa es para mí lo que la gestión, que en este caso es Marcela, proponga como gestión con objetivos que son dos o tres, eso es una cosa. Otra cosa son las falencias, necesidades y cosas que yo veo de lo que esta actuado, son dos cosas distintas eh...como objetivo grande más

que organizarla es más que suficiente nosotros...organizarla, darle una lógica determinada de cómo se va a trabajar eso es fundamental. Vos podes tener todo el dinero, tener todo, ahora si vos no sos organizado no tenes en claro ¿cómo tenes que trabajar y para qué? no te sirve entonces organizar internamente cómo se trabaja. Porque nosotros vamos a pasar como empleados o por lo menos ¿qué quiere esta gestión? A lo mejor después viene otro director y cambia, pero para nosotros lo fuerte es el trabajo territorial por ejemplo.

Ya te digo una cosa son los objetivos generales de la Dirección que son los que establece la gestión de Marcela Valdata que nosotros cumplimos porque ella lo baja y otra cosa es lo que yo te pueda decir como empleada eh...pero ordenar. ¿Cómo queremos que funcione la Dirección? Con trabajo territorial ¿Qué significa para nosotros trabajo territorial? No es ir a tomar mate ¿Qué hacemos? Vamos a una institución, a veces la gente viene pero a veces no, que se yo, más que nada en Rouillon habíamos hecho un listado había que ir a ver esta gente por distintas cosas, que se yo, enfermedad... y también para que te vean para que vos vallas y veas porque vos vas a las casas y ya salen otras instancias que no te salen ni con un referente ni viniendo acá, entendes, y otro compromiso bueno eso es una impronta básica, trabajo territorial no se negocia, eso hay que hacerlo. Habrá gente que le guste más o menos, habrá más o menos problemas con eso.

Y después ¿Qué vamos a hacer? ¿Qué forma tenemos de trabajo? Que ya es otra línea grande que ya te digo esta por fuera de los objetivos generales que se planteen que te lo habrá dicho Marcela eh...no asistencialismo en la medida de lo posible, trabajar ciertas autonomías entonces...estoy intentando hacer todo un proceso de seguimiento, salud, de educación, educación escolar, capacitación de oficio, emprendimiento productivo armarle a la persona un circuito, esa es otra tratar de cortar el asistencialismo por que no podes tener generación...

Entrevistador: El asistencialismo siempre va a requerir más recursos manteniendo en el mismo estado a la gente.

Entrevistado: Pero cortar esa lógica de funcionamiento es lo que te digo que cuesta mucho por ejemplo en la parte de los emprendimientos cuando se dan cuenta que no es una plata que vas a recibir por mes ya no la quieren. Están inyectados de subsidios, entonces vos le ofreces un curso de capacitación tenemos convenio con el San José es espectacular los talleres que tienen, el otro día hicimos una recorrida todos nos quedamos (boca abierta) unos talleres infernales, estamos hablando una cuadra por una cuadra, entera, de mecánica, automotor, de refrigeración y los talleres de cocina parece los programas de Master Chef...infernales...¿Qué pasa? Los primeros pibes como están acostumbrados al Nueva Oportunidad que es una capacitación con plata no querían porque para ellos la capacitación va con plata, no existe otra, ¿Cómo rompes con eso? Entonces ahí vos necesitas el trabajo del referente que le coma la cabeza y le diga chicos hay que buscar...no van a vivir del asistencialismo toda la vida ¿me entendes?

Ese trabajo de estarle todo el tiempo detrás del pibe está faltando que tiene que ver con un modelo que nos supera. Nosotros somos municipio, esto es provincia, esto es nación ¿vos cómo vas a competir con esto? O esfuerzo o plata directa. Bueno pero ese es uno de los objetivos tratar de armar camino de autonomía, el problema es que hay que trabajar de una manera que no es fácil porque necesitas estar atras...

Entrevistador: Claro, cambiar conductas.

Entrevistado: Entonces otro objetivo que por ahí si estamos pensando ahora es ver si podríamos lograr que estemos en los barrios con presencia permanente. Entonces estamos determinadas horas, o sea, los viernes si, en un barrio estamos todo el día pero me entendés eh...hay gente que a veces acá le cuesta llegar, ya sabemos que es así, en plata y en colectivo.

Entonces decís bueno por ahí atender un miércoles todo el día pero necesitamos una computadora para hacerle los tramites por ejemplo la mayoría de los tramites lo hace por internet. Sino vos tenes que venir traerlo acá rarara...bueno entonces ver si podemos hacer eso...que ya no depende tanto de nosotros depende de una institución, depende si nos dan el lugar eso por ahora es un sueño porque, no porque de hecho no lo hagamos, si estamos, los miércoles algunos estamos en Travesía otro...pero más institucionalizado porque la gente sepa que vos, que se yo, en Rouillon se habilito para que los concejeros puedan hacer uso de la fotocopidora gratis, hasta 20 fotocopias por día y no lo saben y se viven quejando, a veces necesitan para todo la fotocopia del DNI, fotocopia del CUIL nunca lo usaron ya le dijimos trecientas veces que lo usen. A lo mejor si ponemos a alguien de nosotros ahí van y la usan.

Entrevistador: Bueno eso fueron todas las preguntas, muchas gracias por tu tiempo.

Entrevistado: De nada.

ANEXO V: ENTREVISTA A ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION DE PUEBLOS ORIGINARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ROSARIO, SR. MIGUEL MEDINA.

Fecha 09 de Abril 2018

Entrevistador: ¿Me podría decir su nombre completo y a que Comunidad pertenece?

Entrevistado: Bueno, mi nombre es Miguel Medina de la Comunidad Qom.

Entrevistador: ¿Desde cuando trabaja en la Dirección?

Entrevistado: Eh...un año y...hasta ahora

Entrevistador: ¿Trabajo en otro lugar antes de entrar en la Dirección?

Entrevistado: Si, en la Municipalidad.

Entrevistador: ¿En qué área?

Entrevistado: En Servicios Públicos de la Vivienda y en Obras Públicas.

Entrevistador: ¿Siempre fue trasladado? o ¿Usted pidió el traslado?

Entrevistado: No, solamente las posibilidades que tenía para trasladarme. Yo eh pedido todos los traslados.

Entrevistador: ¿También pidió el traslado para la Dirección?

Entrevistado: Si, porque esta era una decisión política del Secretario anterior.

Entrevistador: ¿Qué funciones cumple en la Dirección?

Entrevistado: Eh...yo hago asesoramiento de...para organizaciones no gubernamentales de los Pueblos Originarios.

Entrevistador: Asesoramiento en cuanto a papeles, tramites ¿de qué tipo?

Entrevistado: Si, solamente en gestiones, de lo que ellos necesitan para terminar su personería jurídica eh...sacar CUIL eh...bueno también el armado de cooperativas, el seguimiento de las matriculas de cada cooperativa bueno eso también.

Entrevistador: ¿Cómo describiría un día de trabajo de Usted en la Dirección?

Entrevistado: Bueno, un día de trabajo es que puedan venir la gente a pedir, digamos, que le guie de un trámite que por ahí ellos no entienden por ejemplo donde llevar, donde presentarse o sacar algún formulario que tenga que ver con la organización.

Entrevistador: Usted trabaja acá en la oficina ¿tiene salida a territorio?

Entrevistado: Ah, si, lo territorial tenemos eh...los días miércoles hacemos...unos trabajos ahí...sobre eh como se llama...recabando datos de pedidos de la gente y después también, en estos tiempos, estoy trabajando con una compañera haciendo inscripciones de cursos. Los cursos que tiene la municipalidad y también tenemos un convenio con el Colegio San José así que...y después también hago los seguimiento de cada uno de los que se inscriben.

Entrevistador: ¿En qué barrio están trabajando?

Entrevistado: Y los días miércoles eh...solamente estamos en Travesia, Comunidad qom. Después los días viernes una vez al mes estamos en los tres Distritos, Distrito Norte, Noroeste y el Oeste, digamos. Después también tenemos Noroeste que sería Los Pumitas tenemos una vez al mes con la Directora y después hacemos otro trabajo territorial así solos, digamos, solamente con los compañeros nuestros.

Entrevistador: Serían esos tres Distritos porque ahí están las Comunidades.

Entrevistado: Si, acá en rosario sí.

Entrevistador: ¿Usted visualiza algún problema o inconveniente en la práctica diaria de su trabajo?

Entrevistado: Si, si...

Entrevistador: ¿Cuáles serían?

Entrevistado: Y el tema yo estoy en el área de las organizaciones y hay muchas falencias en la capacidad de las, los grupos de organizaciones que no tienen porque son organizaciones deben tener una administración digamos, ya sea en gestión y después también llevar administrativamente los papeles digamos. Así que en eso vemos que hay muchos problemas porque falta capacidad o también digamos...este...tienen que aprender los nuevos conceptos de cómo llevar adelante una organización viste, o sea, por ejemplo hay dos nuevos conceptos como la afip, facturaciones, dgi, eh...monotributo, monotributo social y monotributo de la afip que son dos monotributos que tienen las organizaciones en estos tiempos eh...también todo lo que sea ingreso bruto.

Bueno todo lo que sea eso y balance bueno son por ahí conceptos que por ahí le cuesta aprender a la gente que tiene organizaciones que eso deben tener actualizado, digamos, eh si no están actualizados después no pueden conseguir subsidios, no pueden conseguir un contrato de trabajo, no pueden llevar adelante ningún trabajo social u otro que le traiga ingresos, monetariamente.

Entrevistador: Este sería un obstáculo que Usted observa en su trabajo diario, entonces ¿hacen hincapié en enseñarles a las personas?

Entrevistado: Si, si...el tema es que supuestamente cuando uno arma una organización están conscientes que es lo que quieren hacer digamos. Por ahora no hice ni un plan de esas características para enseñarles porque bueno...deberían...digamos...ellos organizar algo para tener nuevos conocimientos o herramientas como llevar adelante una organización pero si estamos pensando de armar un programa de capacitación de cómo llevar adelante una organización pero eso también digamos tiene que ver que tenemos que organizar con acá la Dirección. Todo depende digamos, o sea, de nuestra directivo así que no es fácil eso.

Entrevistador: ¿Cómo es la dinámica de trabajo en la Oficina?

Entrevistado: Para mi está bien, digamos, por ahí este trabajo o estructura que en la cual estamos teniendo acá en la Dirección fue armado por la Directora. Ella tiene una capacidad digamos de programar y armar estructuras como estas, así que, por lo menos cada uno tenemos nuestro trabajo y seguimos eso. Hay veces hacemos alguno trabajo extras que no tienen que ver con otras áreas, para ayudar a los otros compañeros, estamos así, digamos

Entrevistador: ¿Realizando esos trabajos extras se sienten cómodos?

Entrevistado: Si, a veces, hay solidaridad y bueno a veces hay incomodidad de los otros, que si se meten mucho más en los terrenos digamos en la cual le compete como quien dice...pero es normal, digamos, ¿se entiende?

Entrevistador: ¿Ustedes todos los martes tienen reunión de oficina?

Entrevistado: De equipo le llamamos, eh si, para programar algo de la semana o sea tenemos siete días, a veces tenemos hasta nueve días de trabajo por que le incluimos sábados y domingos hay veces cuando tenemos que hacer algún trabajo territorial de urgencia así que bueno organizamos todo así...

Entrevistador: ¿Las reuniones son programáticas, de actividades o también se abordan algunos problemas que puedan surgir? O ¿Ustedes ya trabajan previamente para esa reunión?

Entrevistado: Eh...hay veces trabajamos previamente pero hay veces surgen del momento y bueno ya nosotros digamos antes de llegar a la reunión de equipo ya como estamos en los territorios y sabemos cuáles son los problemas que debemos tratar de solucionar digamos, o sea, siempre buscamos de tratar de solucionarlo porque no tenemos, digamos, muchas herramientas para solucionar directamente digamos esta es una Dirección, es una estructura, una de las más chicas estructura dentro de la municipal, administrativa así que no es que digamos se va a poder solucionar rápidamente un problema, que se yo, así grande.

Entrevistador: ¿Según su opinión cuales serían las otras herramientas que faltarían para solucionar los problemas?

Entrevistado: Lo que faltaría más que nada es que tengamos digamos que seamos una...que seamos reconocidas digamos como Dirección y además digamos que todo lo que sea eh...los jefes nuestros o los administrativos que están, que son superiores a nosotros nos tengan en cuenta para todo aquello problemas que podamos resolver viste...estamos como yo te dije, bueno como yo también le dije al Secretario que por ahí esta Dirección *nos queda chico el saco* porque hay tantas demandas de las Comunidades que hay veces nos desborda así que por eso...sería bueno que

tengamos más nose si jerarquización, jerarquía tenemos el problema es que cuando se busca solucionar algo deberían digamos como quien dice, tratar de que los superiores puedan aceptarlo para que sea más rápido, o sea, eso sería lo importante.

Entrevistador: Mencionaba reconocimiento ¿sería reconocimiento de otras áreas del ámbito municipal o de otro nivel?

Entrevistado: Hasta ahora con mucho esfuerzo nos están reconociendo los Distritos de a poco porque bueno como vos dijiste así como una oficina nos pueden pasar de un área a otro trabajando o haciendo el trabajo de otras áreas, así también la estructura municipal digamos.

Pero lamentablemente esta Dirección depende de la Secretaria General entonces traspasa todos los Distritos y hay veces algunos Distritos le cae bien y a alguno no, entonces eso también tenemos algunas falencias pero buscamos solucionarlo en ese...se desgana los Distrito y bueno y eso nos perjudica también. Buscamos de llegarlo suavemente o tranquilamente para que...porque el problema no es con los Distritos sino con la gente que queremos buscar una solución

Entrevistador: ¿En todo este año de trabajo que tuvieron hay un reconocimiento de la Dirección? Teniendo en cuenta el año pasado

Entrevistado: Todavía no. Pero si de a poco nos están reconociendo bueno el Distrito Oeste nos está reconociendo más que otro Distrito por que como Marcela, nuestra directora, sale de ese Distrito entonces tenemos más reconocimiento desde ahí. Pero en los otros dos Distritos todavía estamos buscando articular un poco más junto con ellos.

Entrevistador: Hablando de articulación ¿con que otros actores, ya sea municipales o provinciales, considera que son importantes para el trabajo de la Dirección?

Entrevistado: Bueno lo que sea provincial a nosotros nos interesa mucho y también digamos estamos trabajando con la gente del IPAS con el Instituto Provincial de Aborígenes Santafecinos y bueno ellos depende de Desarrollo Social así que...eso sería digamos lo que más nos interesa y bueno gracias a dios tuvimos hace poquito unas reuniones que ellos están de acuerdo de seguir trabajando juntos así que...es un espacio de gobierno que nos va a fortalecer de resolver la soluciones y también aunar esfuerzos viste, unir esfuerzo de la provincia y de la municipalidad y el objetivos es buscar soluciones a las necesidades de los Pueblos Originarios.

Entrevistador: ¿Y a nivel municipal?

Entrevistado: Eh... ¿a nivel municipal de qué?

Entrevistador: De articulación entre la Dirección y otras áreas.

Entrevistado: Si por ahí...la...digamos...con la que nos gustaría articular más es con el Servicio Público de la Vivienda SPV porque es lo que más demanda tenemos y lo que más difícil de solucionar porque se necesita mucho dinero y bueno...después también la otra área es la de Cultura con la cual estamos trabajando bastante bien por lo menos y después la de Desarrollo Social digamos. Son esas áreas o secretarías en la cual digamos es importante para nosotros. Específicamente para mi área, yo, acá lo tengo al frente la Dirección de Cooperativas así que tengo buenas relaciones con la gente de ahí, que en eso nos llevamos bien de acuerdo, trabajar juntos.

Entrevistador: ¿Cómo caracterizaría las relaciones laborales entre los diferentes integrantes de la Dirección?

Entrevistado: No, muy bien por lo menos estamos trabajando muy bien. Cada uno tiene su trabajo y su responsabilidad.

Entrevistador: ¿Y cuanto al manejo de la información?

Entrevistado: Bueno manejo de información es digamos...esta todo abierta, estos últimos días vamos a tener que restringir un poco eh...por cuestiones digamos de no llevar falsas expectativas en los barrios así que...por eso.

Entrevistador: En esto que Usted dice de trabajos extras ayudan a los otros en equis trabajo, ahí ¿se comparten la información que tienen cada área?

Entrevistado: Claro, si porque bueno esta al ser una sola oficina y bueno todos sabemos todo y pero viste cada uno eh...tenemos un trabajo específico así que por ahí eso...o como dice la Directora nosotros tenemos que saber todo lo de cada uno y después bueno si se puede de acompañar, lo acompañamos a que pueda terminar eso trabajo que tiene cada uno de los compañeros.

Entrevistador: ¿Cómo se realizó la distribución del espacio de trabajo?

Entrevistado: Bueno, por eso digo la Directora fue la iniciadora y nosotros ya desde los lugares de trabajo, más que nada lo social-comunitario que trabajamos en los barrios ya veníamos con una capacidad, trabajando en los barrios.

Yo siempre eh trabajado como proyeccionista digamos, de llevar adelante los grupos, yo empecé con una cooperativa hace mucho tiempo cuando todavía digamos era verde toda la cosa acá que nos costó mucho de llevar adelante, me capacite mucho tiempo para llevar adelante una organización. Era...la organización nuestra era un ejemplo de toda como cooperativa porque ahí realmente se hablaba de cooperativismo y se hacía cooperativa no había un solo dueño, los socios

eran los dueños, inclusive la Dirección de Cooperativas me llamaban para darle...como es que se llama charlas a las otras cooperativas así que teníamos una buena, como es que se llama...eh...

Entrevistador: ¿Gestión?

Entrevistado: Gestión, que ella nos veía, viste, que no veía en las otras cooperativas así que yo ya tenía esa experiencia y bueno...gracias a Dios acá me dieron la posibilidad de seguir trabajando en esa área...se mucho de las organizaciones de mis Comunidades, como el tema de la personería jurídica, tenemos distintos niveles de personería jurídica, tenemos las matriculas que son de cooperativa, tenemos el RENACI que es nacional, personería jurídica del INAI, del RECA, de la provincia, tenemos personería jurídica que son de las asociaciones civiles que son comunas, tenemos también las personerías jurídicas de culto, tenes digamos como las mutuales, son distintas personerías jurídicas que no tienen el mismo marco legal cada una de ellos y son de distintas formas de gestionar digamos.

Cada organizaciones tienen sus objetivos como las fundaciones todo eso, así que en la comunidad nunca hubo una fundación pero si hubo cooperativas, organizaciones, centros comunitarios hasta mutuales también. Hay una mutual Rouillon que armaron los hermanos para todo lo que sea artesanía para vender, comercializar así que después tenemos una vecinal son otra personería jurídica también eso. Así que cada una de esa digamos tienen su forma, sus leyes, digamos, son distintas...tengo todo esos conocimientos...

Entrevistador: Eh observado en la Oficina que han traído más escritorios ¿Cómo se distribuyeron los espacios?

Entrevistado: Bueno, eso estamos buscando de estar todos juntos, bueno así que...nosotros no tenemos problemas si uno está en el medio, en el costado...

Entrevistador: Es según quien llega primero ¿se van acomodando?

Entrevistado: No, cada uno...creo que la intención de la Directora es que cada uno tenga un escritorio y vengamos ahí, trabajar en esos lugares

Entrevistador: ¿Se siente cómodo?

Entrevistado: Si, yo por lo menos ahora traje un notebooks, la municipalidad me da todos los software, viste, los programas por ahí...son conceptos de computadora así que...yo como soy técnico en computación, conozco mucho todo lo que es toda esas cosas.

Entrevistador: Según su opinión ¿Cuál sería el objetivo que cumple la Dirección?

Entrevistado: Bueno nosotros buscamos como quien dice de hacer política de estado o políticas públicas para los pueblos originarios eh tenemos un plan digamos de hacer política a través del Concejo que tenemos, que se hacen reuniones una vez al mes y después también tenemos las comisiones de cada área, tenemos el área de cultura, el área de salud, el área de bueno de tierra y vivienda. Cada una de esas comisiones se trata un tema y tratamos de sacar de esas reuniones algunos temas que por ahí podemos llevar con la Dirección eso sería. Buscamos de...de trabajar de esa manera porque así está la ordenanza, esta ordenanza que...en la cual esta digamos enmarcada viste la Dirección.

Entrevistador: ¿Tendría alguna propuesta de mejora para la Dirección?

Entrevistado: Propuesta para mejora...me gustaría, por eso te dije al principio digamos de que la Dirección sea más reconocida digamos por nuestros superiores y eh que tengamos accesibilidad de recursos para buscar la resoluciones de las necesidades de la gente que así que durante este año y medio tenemos una cantidad de demandas.

Y bueno creo que lo que más demandas tenemos es el tema de vivienda, después tenemos también alguna que otra demanda de lo que sea trabajo. Son dos cosas que por ahí nosotros...tenemos esa demanda pero no tenemos los recursos para eso te digo que ojala dentro de poco sea más reconocida.

Entrevistador: ¿Para eso tendrían que trabajar más con el SPV y la Oficina de Empleo?

Entrevistado: Claro, el SPV y empleo pero más que nada de empleo viene digamos con una decisión política a través de la Secretaria General, nuestra secretaria, pero tendríamos que tener más digamos...como es que se llama...eh...

Entrevistador: ¿Prioridad?

Entrevistado: Prioridad o digamos que se yo, que nos tengan confianza para que nosotros podamos buscar las soluciones. O sea, demandas tenemos.

Entrevistador: ¿Cómo observa que se trabaja en la Comisiones?

Entrevistado: Las comisiones se trabaja muy bien digamos.

Entrevistador: ¿Quienes participan en las Comisiones?

Entrevistado: Todo lo que sea del Concejo, porque tenemos un Concejo de Coordinación y bueno, hay veces vienen otras hermanos que no son del Concejo pero también la idea es para que vengan a aportar eh algunas necesidades que tienen las comunidades y hay veces nosotros vamos a los barrios traemos algunos pedidos y bueno eso también incluimos adentro de los pedidos.

Entrevistador: ¿Cómo se enteran que hay reunión de comisión? ¿Lo publican en algún lado?

Entrevistado: Si, lo publicamos en distintos...las redes sociales y también lo llamamos, tenemos todas las herramientas...

Entrevistador: ¿De boca en boca?

Entrevistado: También, todas las herramientas y los recursos para eso, no hay mucho problema.

Entrevistador: ¿Participan muchas personas en las comisiones?

Entrevistado: Las comisiones son siempre de máximo hay veces son de 10, 12 hasta 15 como mucho porque son distintas comisiones así que...

Entrevistador: ¿Que se reúnen en distintos días y en distintos horarios?

Entrevistado: Se reúnen...acá tenemos un plan este año de reunirnos todos los miércoles a las 13 hs. Una comisión digamos.

Entrevistador: Claro, designaron un día específico

Entrevistado: Para las comisiones. Este año y es una buena idea, lo que dice Marcela, unificar algunas comisiones que más o menos tiene que ver una con otra. Para tener menos comisiones digamos y hacer digamos cuatro reuniones para...porque también tenemos la plenaria general le damos los informes de los avances, de lo que solicitan en las comisiones. Bueno así que todo eso digamos

Entrevistador: ¿Las plenarias cada cuanto son?

Entrevistado: Una vez al mes.

Entrevistador: ¿La organizan ustedes?

Entrevistado: Si, la Dirección.

Entrevistador: ¿Entregan un listado?

Entrevistado: Si, se toma asistencia a la gente que viene. Eso es para ver todo el proceso de responsabilidad digamos de los concejeros.

Entrevistador: ¿Cómo ve el trabajo del Concejo de Coordinación?

Entrevistado: Tenemos un poco de problemas este año. Como ellos se quedaron tranquilos como ya se abrió la Dirección creen que la Dirección va a resolver todos los problemas que por ahí necesita la gente. Al contrario eso no va a ser así eh...porque acá somos seis de la comunidad, no

tenemos todos los datos para...digamos eh...trabajar viste y así que por eso es necesario que esten en las comisiones y también es necesario que estén los concejeros y para que traigan informaciones sobre cada problemática que hay en los barrios...eso sería...

Entrevistador: Ese es el problema que están viendo ahora.

Entrevistado: Estamos teniendo esos problemas porque vienen muy poco, poca participación por eso te digo creen que por que se abrió la Dirección, la Dirección es que va a resolver todo

Entrevistador: ¿Delegan todo el trabajo a la Dirección?

Entrevistado: Si, pero también hay una dicotomía sobre ese tema porque ellos también dicen bueno la Dirección no tiene que tomar decisiones sobre algo por que la quieren tomar ellos y pero no participan, entonces estamos ahí digamos. Están ellos diciendo le vamos a dejar...se quedaron tranquilos y después cuando tomamos algunas decisiones ellos se enojan un poco, están esas ideas dobles viste.

Entrevistador: ¿Cómo se eligen los concejeros? ¿Todos los años se renuevan?

Entrevistado: No, son los mismos de los concejeros iniciales. Estamos en un proceso muy difícil con esa cuestión porque bueno no la pudimos resolver eh...tenemos que resolver lo antes posible porque bueno sino se nos va a escapar de las manos.

Entrevistador: ¿El tema de la renovación?

Entrevistado: De las renovaciones, de las actualizaciones.

Entrevistador: Según su opinión ¿De qué forma la Dirección podría trabajar la relación que se establece con las Comunidades?

Entrevistado: Eh...solamente siguiendo como estamos trabajando, viste, dándoles las participaciones posibles eh...llegando a los territorios como lo estamos haciendo no hay otra forma porque también el concejo es de coordinación y participación eh...digamos, le damos la posibilidad, digo, le damos porque estamos en la Dirección, a toda la gente que quieran participar y exponer su necesidad. En ese espacio hay un dialogo más directo con el gobierno municipal más que nada, digamos, la Dirección está abierta para todos.

Entrevistador: ¿Qué expectativa a futuro tiene para la Dirección?

Entrevistado: Y hay muchas expectativas, digamos, hay muchas expectativas y bueno esto digamos, el logro que tenemos en rosario, digamos, muchos decían están cayendo. Pero es un logro importante de abrir la Dirección con nosotros también participando dentro de la Dirección y la

expectativa más que nada es que como te dije que sea reconocida por el estado municipal. Por ahí te digo varias veces de esta forma porque este eh...en los medios no está saliendo que existe la Dirección cuando hay un evento supónete o a veces si no ves por qué la Dirección como yo te dije es una superestructura chiquita dentro de la Municipalidad de Rosario y estamos debajo de varias, varias capas digamos de estructura así que estamos como escondidos dentro de la estructura municipal.

Nuestra expectativa más que nada tenga más reconocimiento dentro de la Municipalidad que tenga más posibilidades de obtener recursos eh...pero viste con...estamos...en tiempos democráticos, gobiernos democráticos por ende hay políticos entonces son decisiones políticas la cual ya todo depende de ellos, otra vez, llegamos a ese punto o sea hasta ahí podemos llegar ojala que en la parte política sean obviada y bueno nos den las posibilidades de que la Dirección sea más fortalecida en recursos para resolver los problemas eso...

Entrevistador: Cuando dice recursos ¿se refiere a recursos materiales, humanos, económicos?

Entrevistado: Sino, recursos materiales...y económicos también por ahí lo humano estamos nosotros y hay muchos hermanos que tienen...están esperando que...viste...recibir los recursos estos y solucionar problemas de los barrios.

Acá una demanda grande, son dos demandas como yo te dije, de vivienda y de trabajo y eso se resuelve de dos formas. Políticamente, una decisión política y una decisión que tenga la plata digamos para resolver esos temas. Son dos cosas, no hay otras pero bueno la Dirección y el Concejo consiguió esto, el Concejo consiguió este espacio a través de la lucha por nuestros derechos no a través de un partido político. Entonces esa es la gran falencia que tenemos no podemos discutir recursos económicos de igual a igual no tenemos ni un referente político dentro de la Dirección y dentro del Concejo.

Entrevistador: ¿Referente político de la gestión municipal?

Entrevistado: De la Comunidad para digamos tener...digamos ir a la par con otros políticos que están en el gobierno

Entrevistador: Ah...

Entrevistado: Por ejemplo cuando uno llega a un gobierno viste, bueno...cada vez...se discute con los políticos *“yo llevo un poco de recursos acá, yo saco este lado”* eh...no estamos en ese nivel para discutir viste, así que, pero...nosotros hemos luchado hasta acá a través...por los derechos...nuestros.

Entrevistador: Me dice que no está en ese nivel ¿por qué no son reconocidos? ¿Por qué existen esos dirigentes y no son reconocidos? o ¿no hay?

Entrevistado: Por eso te digo, nosotros cuando llegamos acá a través de la lucha por nuestros derechos no a través de un partido político.

Entrevistador: Claro

Entrevistado: No, es porque no existan, si existen, sí. Pero no...digamos...no hemos llegado a través de ningún partido así que...eso tiene que ver mucho con lo que estamos pasando. Pero nuestra expectativa es que, digamos, nos reconozcan sea quien sea que este, digamos, como Director, que seamos reconocidos como una parte de la municipalidad con todo estos recursos que necesitamos para resolver las necesidades de las comunidades.

Entrevistador: A fin de año cambiaron el Secretario General ¿hay alguna diferencia entre la gestión anterior y la actual?

Entrevistado: Eh...un poquito, porque vienen de la misma línea partidaria y bueno él que esta ahora es mas de gestión, el otro era más político partidario pero digamos, él que esta ahora es de gestión administrativa que podemos hablar y bueno mostrar lo que estamos haciendo, que es lo que necesitamos.

Entrevistador: ¿Habría un poco más de comunicación?

Entrevistado: Hay más comunicación, sí.

Entrevistador: Las salidas en comisión ¿Cómo se organizan?

Entrevistado: Y nos organizamos según...cada uno digamos tiene un trabajo territorial de ahí...ya ahí se organiza de esa forma, nos organizamos de esa forma.

Entrevistador: ¿Avisan a la Oficina para que alguien quede en la Oficina? ¿Durante la semana todos tienen salida en comisión pero no salen todo a la misma vez? ¿Cómo se organizan?

Entrevistado: No, tenemos tres Distritos. Yo soy del Distrito Norte y voy al Distrito Norte, a otro le toca el Distrito Oeste.

Entrevistador: Ah, ¿ya tienen designado el Distrito que le tocan?

Entrevistado: Después tenemos...una vez al mes salimos todos los días viernes con la Directora, todos, todos juntos un Distrito hacemos. Salimos todos juntos. Eso una vez al mes.

Entrevistador: ¿Van a juntar información?

Entrevistado: Si, si y hablamos con los concejeros, con las organizaciones, con la gente.

Entrevistador: En su caso, ¿Usted es representante de alguna de las comunidades?

Entrevistado: No, por ahora no. Anteriormente si, hace mucho tiempo si era representante.

Entrevistador: ¿Pero cuando ingreso a la Dirección ya no?

Entrevistado: No, era concejero nada más. Avalado por la comisión que estaba en el barrio.

Entrevistador: Para ir terminando, el trabajo que tiene la Dirección con las Comunidades, según su opinión la misma ¿debería ser un vocero, interlocutor, entre las Comunidades y le gestión municipal?

Entrevistado: Eh...si, por ahí lo que estamos haciendo precisamente es eso, viste, eh...como nosotros, viste, eh...vivimos en los tres Distritos, viste, todos los que estamos trabajando acá vivimos en los barrios, en los Distritos y bueno somos interlocutores con la gente de ahí el barrio y con la municipalidad.

Tampoco a mi casa no llegan a preguntar que, alguna cosa que ellos necesiten pero hay veces sí, viste, como saben que trabajo en la municipalidad, hay veces le permito que vayan a mi casa pero yo siempre les digo vamos...el miércoles vamos a estar ahí en tal lugar, hablamos de todo, gestionamos todo y bueno por ahí como son trabajos muy de hormiga recién ahora lo estamos haciendo y por ahí se tienen que acostumbrar la gente de que...puedan digamos reconocer un día para que ir a pedir sus cosas.

Entrevistador: Es como que de a poco se está viendo el trabajo de la Dirección y las personas se van dando cuenta que hay una Dirección

Entrevistado: Claro, si que hay una Dirección exactamente. Por que como yo te dije, nosotros, los concejeros muchos no fuimos referente de un barrio sino éramos personas que teníamos ganas de que nuestros derechos sean escuchados viste, entonces...cuando se creó la Dirección y cuando se creó la ordenanza en el año 2013 mucha gente no sabía que existía esa ordenanza, no sabía que existía concejeros.

Después cuando se creó la Dirección muy poco sabían y bueno por ende, como vos dijiste, viste, mucha gente recién están sabiendo que hay una Dirección y bueno estamos trabajando de a poco. Tampoco podemos a vivía voz llevar que la Dirección existe porque hay una demanda grande que después no podemos solucionarlo esa también es nuestra precaución, o sea, solamente ofreciendo lo que podemos hacer y eso...si hay un contacto, una cooperativa para, digamos, meter dos personas que trabajen o si hay un contrato anual o si hay cursos, cursos que son pagados con

becas, si hay becas, digamos, el tema de cultura bueno...llevas todos esos ofrecimientos pero con mucha cautela para que no tengan falsas expectativas, o sea, hay eso, viste.

Entrevistador: Bueno muchas gracias por la entrevista

Entrevistado: Listo

ANEXO VI: ENTREVISTA A LA DIRECTORA DE LA DIRECCION DE PUEBLOS ORIGINARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ROSARIO, Dra. Marcela Valdata

Fecha: 12 de Junio 2018

Entrevistador: ¿Cómo se llama? ¿Desde cuándo trabaja en la Dirección? y ¿En qué lugar trabajo anteriormente?

Entrevistado: Me llamo Marcela Valdata, estoy en la Dirección desde la decisión de que tuviese un Director que fue en diciembre del 2016. Transitando el segundo año y anteriormente siempre trabaje...la Dirección pertenece a la Secretaria General eh anteriormente trabaje siempre para la Secretaria de Cultura en distintos espacios.

El primer periodo que fue del 2000, del 99 en realidad que fue hasta el 2004 estuve haciendo trabajos de formalización de proyectos con el Sub Secretario de Cultura de aquel momento Julio Rayon. Y en el 2003 presentamos un proyecto con la iniciativa de generarse, de crearse el Museo de la Memoria, un proyecto para el Ministerio de Educación de la Nación que fue seleccionado para poder aplicar todo lo que tenía que ver con relatos orales y entonces pase a formar parte del Departamento de Investigaciones del Museo de la Memoria del 2004 al 2008. Año en que aceptan un proyecto para comenzar a trabajar en cultura en el Distrito Oeste y ahí asiento las bases en El Obrador. Es mi primer trabajo directo de contacto desde la Municipalidad con la población originaria.

Yo trabajaba con la población Qom del Oeste pero mas con acercamiento lingüístico, de acompañamiento, una lingüista importante que estaba haciendo el sistema fonológico de la lengua, entonces, a través de eso aprendí a...aprendí la estructura de la lengua y puedo entender y hablar algo, unas cosas no muy fluido y ese fue un contacto más del orden académico si se quiere. Empecé a tener un vínculo más estrecho con algunas de las familias y después inicie mi doctorado con el tema del parentesco, en realidad siempre trabaje sistema de reciprocidades y el parentesco es uno de ellos y entonces hice una extensión de trabajar con algunas generaciones en el Chaco que nunca habían tenido movilidad y con esos núcleos de familias que son...depende de tres

caciques eh...trabaje tres generaciones sin movilidad y cuatro con movilidad a la ciudad de rosario para ver si hay alguna variación en la forma de sus matrimonios.

A partir del 2000, del 2008 al 2013 estuve en El Obrero. Del 2013 al 2016 en el Distrito Oeste siempre cultura y ahora 2016 en adelante acá.

Entrevistador: Muy interesante esto que me comentas ¿en la Dirección que funciones cumplís?

Entrevistado: Y las funciones son de dirección. En realidad lo que eh...esa es la función que tengo como nominada, estoy nominada a ser la Directora pero bueno uno hace como siempre me ha tocado y porque es mi estilo de trabajo también, uno hace todo lo posible para que se solucionen los problemas. Siempre en todos los espacios donde eh estado ha sido siempre la misma función.

Entrevistador: ¿Qué implicaría tu trabajo en la Dirección? Si tendrías que describir un día de trabajo ¿Cómo sería?

Entrevistado: Se va de lo más simple a lo más complejo. Esta Dirección abarca todas las áreas y todo lo que puede influir en el ser humano porque por ejemplo un día como el de hoy trabaje con determinadas situaciones vinculadas a medidas excepcionales en cuanto a los niños en contexto familiar de violencia para poder pensar cual sería la mejor forma en que los niños se vuelvan a alojar en esos núcleos familiares y no lo que se rige por la ley de cualquier criollo que no tiene que ver nada con el desarraigo de lo que siente niño originario en otro contexto eh...bueno de cualquiera, decir criollo se va a otro contexto y también es lo mismo...

Trabajamos el tema de la tuberculosis recién venimos de una presentación que está haciendo el área de tuberculosis a nivel provincial y nacional como para que la Comisión de Salud pueda empezar a tener herramientas validas primero de conocer de qué se trata la enfermedad y segundo poder abordar la problemática que hay de abandono de los tratamientos en los distintos barrios. Mucho más concentrado en el Oeste, de todos podríamos decir que el Oeste es el más frágil, el más precario y el más inestable eh los otros distritos están como mucho más consolidada la población originaria en ellos y tienen una eh, una especie de liderazgo un poco más fuerte eh...y hay como menos circulación, están más consolidados, acá el Oeste tiene mucha más movilidad eh...

Bueno de resolver temas que tiene que ver con lo administrativo, problemas que tienen que ver con que un barrio se quedó sin luz y entonces ahí hay algunas dificultades porque permanentemente la están rompiendo y entonces como que operamos, esa sería la función real sería mediar con los problemas que tiene la población y nosotros interceder como para que quienes deban darles respuesta a ellos puedan entender de qué se trata y ofrecer la solución, esto sería, como una especie de gestión para mejorar la calidad de vida de la población con conocimiento de cómo es

esta cultura en particular y bueno poder también anclarla a otras líneas, que se yo, trabajo, educación, todo lo que está disponible dentro del estado que llegue con mayor eh, sería con mayor eficacia.

Entrevistador: ¿Cómo está organizada la Dirección, ya sea, división de tareas, de funciones, divisiones de espacios?

Entrevistado: Bueno los espacios acá es una de las cosas más complicadas. La división de tareas lo primero se planifico con el grupo...bueno en primer lugar no había una Dirección que le precediera solo funcionaba con un Concejo de Coordinación de Políticas Publicas Indígenas que estaban auto referenciados con quienes eran los referentes que lo integraban, con un numero de 30 personas más o menos donde tendría que haber habido un titular y un suplente o sea que serían 17 Comunidades. Hoy se habla de 22 tendríamos que profundizar un poquito ¿Cuáles son? Y ¿quiénes? ¿Dónde establecen la división? Porque es bastante particular esa división, no es catastral, no es por Comunidad porque son todos una misma Comunidad. Entonces ¿Cómo se disputan esos espacios? Sería interesante ver como lo construyen, la construcción que le da representación de cada concejero.

Entrevistador: A su vez cada Comunidad tiene su especificidad, no es lo mismo la Comunidad Qom que la Comunidad Kolla que tienen características de la población diferentes...

Entrevistado: Diferentes, por supuesto, sí. Entonces en ese primer momento de constitución de la Dirección lo que se propone es que haya una especie de mesa chica para controlar mi accionar, esa mesa chica en una primera instancia estuvo dada por el traslado de todas las personas que ya estaban en la Municipalidad, para formar parte de este equipo a lo que se anexo el compromiso de incorporar Mapuche que no estaba y Mocoví que tampoco estaba dentro de la Dirección, o sea que, hay dos contrataciones distintas de todo lo que viene y legitimar a estas comunidades eh, hasta el momento solo era Kolla y Qom.

Entonces cuando se conforma con este equipo la propuesta fue que cada cual pudiera hacer lo que se sentía cómodo o lo que siempre había hecho. Entonces así se armaron áreas eh Cristina con Cultura, porque ella venia de ese espacio, Miguel con cooperativas y ong luego se suma a educación; eh Mingo con Salud porque como estudia enfermería nos parecía pertinente que pudiera conformar ahí, asentar sus bases; eh Daniel con todo lo urbano porque siempre trabajo en servicios públicos entonces tiene un buen manejo de lo que es alumbrado público y también se le sumo el nueva oportunidad para acompañar a los chicos que se anotaban. Bueno Ana es un poco el comodín, hace de todo un poco, Walter está más abocado a deporte.

Walter y Mingo son tardíamente incorporados igual que Anita eh y Alejandro Medina que no tiene una especificidad en un momento se propuso que tomara las Iglesias pero muchos pastores no

estuvieron mucho de acuerdo, entonces, nos pidieron que no sea él quien intermediara y bueno esto genero mucho malestar porque se enoja conmigo y la verdad que yo no puedo decirle a los pastores que saben quién es, que él va a seguir siéndolo porque bueno...entonces hay que intermediar con esos problemas, así que, así mas o menos está conformada, podríamos decir en Áreas y lo ideal...ah y Omar que es trasladado, viene cedido en préstamo de Desarrollo Social de la Provincia, lo que él hace es tratar de (interrupción en la entrevista).

Lo tenemos a Omar asignado por Desarrollo (habíamos quedado aquí) para trabajar temas de privación de la libertad en los jóvenes de la comunidad y de situaciones de consumo de sustancias toxicas.

Y Ruperta que nos viene con una...un trabajo en comisión. Nosotros los municipales tenemos que cumplir 30 horas semanales como mínimo, yo mucho más por la función que tengo eh...entonces en esas 30 lo que nosotros hicimos es solicitar a Cultura que nos las de 15 horas, que ella las tiene concentrada los lunes y miércoles para poder hacer una atención. Porque ella es la persona que buscan cuando hay conflictos entre madres e hijos o conflictos entre parejas, un poco la que acompaña con la denuncias, con ese contexto cultural. Ruperta no está atravesada por la religión, mantiene su lengua intacta, su forma de pensamiento, su cultura a través de sus artesanías, su estilo de vida es como vivía en el monte con la única diferencia que vive en una casa con techo de cemento y tiene muy buena competencia lingüística del español. Entonces es una persona con la que se puede trabajar muchísimos temas eh y además es una maestra artesana entonces para nosotros también eso es muy importante porque la configuración de cómo se realiza una artesanía, no te lo voy a decir a vos, tiene que ver con las formas de vida de uno, eso no está, esas formas, esos colores, ese mundo podríamos decir es micro en relación a todo lo que tiene que ver con la cultura en general es una pequeña expresión, como un fracto de eso, como una porción de la estructura y bueno ese es como todo el equipo.

Entrevistador: ¿La Dirección se divide en Comisiones?

Entrevistado: Después se divide...los concejeros, porque sería así, esto sería como la Dirección como lo que funciona acá como administrativo y luego estaría los concejeros que deberían traernos a nosotros todos los proyectos para mejorar su condición de vida o para promover la cultura o para potenciar la educación, el trabajo, etcétera, etcétera. Para eso nos conformamos en Comisiones, se conforman ellos en comisiones cada cual se anota en la comisión que quieren trabajar.

Se estableció como día tanto de la plenaria que la tenemos una vez al mes como de la comisión, de las comisiones trabajar los miércoles de 11 a 13, de 13 a 15, la plenaria de 13 a 17 porque lleva mucho tiempo eso que la hacemos una vez al mes y bueno ahí se discuten todos los temas. Por ejemplo la que viene trabajando con muchísima constancia es la comisión de salud una de las

pocas que se mantiene bien, con muy pocos integrantes del concejo podríamos decir que son tres nomas es lo que están siempre al pie del cañón y con esos se van diseñando cuestiones que son muy problemáticas. La TBC hoy, es uno de los temas más problemáticos con los que nos encontramos por el grado de propagación que tiene entonces se viene trabajando desde hace dos o tres meses, tres meses quizás con toda una capacitación a los concejeros y a los referentes que quieran formar parte de la estrategias que después nos damos territorialmente.

Entonces eso tenía que ver con una capacitación en todos tratamos de hacer eso eh y después el vínculo y esto es muy mal visto pero bueno lamentablemente son las estructuras tan verticales que tenemos de los estamentos del estado eh, en muchas situaciones las comisiones o algunos miembros de la comisiones se quejan de que yo no permito que estén vinculados con el secretario, suponte, la comisión de tierra y vivienda bueno que la charla sea con el Director de SPV muchas veces eso no depende de mí, hay determinados estamentos en donde solamente tratan con los funcionarios, después el funcionario baja. Entonces hay mucha dificultad de que esto se logre entender que no es una cuestión mía que es una cuestión que la resuelve el funcionario y acá todo lo que se puede hablar se habla acá. Y después pasan estas cosas ¿no? que bueno hoy había dos funcionarios de la Secretaria de Salud Pública, una era la encargada nacional del Programa de TBC y otro es una eminencia que es Marcelo Sauro, uno de los funcionarios que ha trabajado toda su vida con población originaria. Entonces como que no hay reconocimiento en esas situaciones porque quizás no tenga mucha importancia...de la participación porque bueno ahora tenes al funcionario ¿Por qué no vas? Entonces esa demanda a veces es injustificada, ¿no? Porque es como que lo decido yo y la verdad es que los canales están todos abiertos cuando a mí me dicen no, es no. O el llamado directo al teléfono del jefe y hay veces que...después puede ser que lo atiendan pero después me llaman a mí, ¿para que le diste mi número?

Entonces son situaciones que son...nosotros acá trabajamos muy horizontal entonces eso genera a veces el malestar que no se cree que se trabaja horizontal. Quienes no tienen ganas de trabajar lo ponen como un impedimento, nos pasa acá dentro más frecuentemente de lo que creemos pero bueno en su mayoría esto es una pequeña minoría, en su mayoría somos un equipo re polenta, todos tiramos para el mismo lado mucho trabajo territorial, a todos nos gusta mucho el trabajo territorial y bueno venimos ahí tratando de imponer algunas cosas porque hay una gran desconocimiento también de lo que se trata y lamentablemente la imagen que tiene la mayoría de los funcionarios no es positiva.

Desmitificar esto y volver a poner en valor lo que uno cree que hay que poner en valor no es entendido por todos y este es un problemas con algunas cuestiones muy ciertas, otras bueno a lo mejor con mucho prejuicio pero nose situaciones como las que atravesamos todo el año pasado con la entrega de las viviendas en donde fue una situación de estado y fue una cuestión social,

donde organizaciones sociales de los propios grupos originarios ejercieron presión para que las viviendas sean entregadas a un núcleo de personas, se trabajó, se trabajó, había situaciones que eran muchos más preocupantes que ese núcleo de personas que también era preocupante. La mayoría eran jóvenes en situación de calle hoy esas viviendas no están habitadas por ninguno de ellos fueron vendidas, están en manos de otras personas. Entonces ese funcionario tiene una mirada totalmente negativa de eso porque fueron 60 viviendas, no son tres.

Entonces hay cuestiones que uno puede entenderlas de los dos lados, no, bueno el reclamo es legítimo pero quizás está mal orientado, entonces como todo se hace por presión genera mucho malestar. Hay funcionarios que no quieren hablar con ningún originario y estamos nosotros mediando, demostrando, esto es histórico lo que se está haciendo en salud pública, es histórico. Porque nosotros no hablamos por ellos, van ellos a hablar, van ellos a contar y mucha gente de la que está ahí que hace treinta años trabaja con población originaria es la primera vez que ve a una persona de su comunidad hablando de sí mismo. Son cambios...lentos, quizás, pero yo digo, es nuestro granito de arena de empezar a revertir estas cuestiones porque sino siempre son estigmatizados por algunas cuestiones.

Entrevistador: ¿Cómo se organiza el trabajo territorial?

Entrevistado: Trabajo territorial lo tenemos todos los viernes hay gente que se opone al trabajo territorial, bueno para nosotros es una regla. Porque nosotros no vamos a buscar la demanda, la demanda está, el tema es que la demanda no te llega porque la gente no tiene, no sabe a veces, no tiene como anclarla.

Ahora que saben que estamos nosotros, ahora se frenó un poco sino todos los días tenemos mucha gente que viene por distintas instancias, de las más diversas, hasta que se yo, ropa de abrigo a un evento que se va a hacer un encuentro maravilloso de 500 personas a la necesidad de vivienda por un tema de trasplante, como que tenemos una diversidad importantísima eh...el tema es que luego la resolución siempre es lenta.

Entonces mucho que no le gusta hacer trabajo territorial, lo tienen como un argumento de que para que vamos a ir si no solucionamos nada. Yo creo que siempre se soluciona porque es el lugar de la cercanía con la gente aunque vos no le lleves la solución estás ahí, escuchando lo que le pasa, para mí eso es tan importante como para empezar a trabajar la posibilidad de la solución y que sepa porque está en esa instancia también.

Mucha gente te viene a reclamar...vivienda es lo que más se reclama, te viene a reclamar una vivienda que cuando vos empezás a trabajar porque tiene un hijo con discapacidad, vos empezás a trabajar a procurarla y se le dio hace diez años atrás una vivienda y la vendió y se fue al Chaco, ahora volvió porque en el Chaco no le dieron la atención. Entonces están esas cosas cuando vos

podes explicar que ya la tuviste y demás, empezas a darle otra vuelta de solución a la cosa pero bueno no es fácil, no es rápida ni es satisfactoria siempre.

Pero me parece que lo más importante de nuestro trabajo es que esos viernes la gente tiene un lugar a donde ir a plantear su situación. Primer viernes es el norte, en el norte tenemos Travesía, Sorrento y Barrio Industrial. Segundo viernes es noroeste Pumitas. Tercer viernes es distrito oeste donde tenemos Villa Banana, La Boca, Villa Pororo y Cerrito son todos barrios con población originaria. Y el cuarto viernes es Rouillon que tenemos el gran rouillon que son muchos barrios juntos así que ese es un poco el trabajo territorial. Después le sumamos los jueves que vamos a hacer atención para los chicos que están haciendo el secundario y no pueden avanzar con sus materias, le damos apoyo escolar y los miércoles en Sorrento se queda Miguel y Anita por otros temas, como el PEI y otros así como programas un poco más intensos. Ahora estamos con un programa del Ministerio de Trabajo que estamos viendo a ver como lo encaminamos.

Entrevistador: ¿En el trabajo territorial de los viernes participan todos los miembros de la oficina?

Entrevistado: Si

Entrevistador: ¿Después los jueves y los miércoles no van todos?

Entrevistado: No, no vamos todos. Se va más específicamente para atender las cosas que sabemos que es la demanda.

Entrevistador: ¿Es lo que ellos llaman salidas en comisión?

Entrevistado: Claro, pero la salida en comisión tienen que ver con alguna atención focalizada, que se yo, Daniel es el que más trabajo en comisión hace porque alumbrado público le avisa que va a cambiar las luminarias suponte de una calle de un barrio entonces él se va para esa cosa puntual. Es como que se va a atender más que a levantar la demanda, la demanda es lo viernes que vamos nosotros. Ellos van así en comisión a cuestiones muy puntuales, esa sería la diferencia, que no trabajan acá sino que están en otro lado. Igual los viernes también se pasan en comisión pero en si la función es diferente.

Entrevistador: Entonces es característico de esta Oficina, porque en otras oficinas vos vas marcas tarjeta, tenes un horario de 8 a 14hs, cumplís y te vas. El trabajo territorial también lo hacen en este horario de la oficina.

Entrevistado: Si, lo que estamos tratando de regular un poco es que el compromiso eh, como representante de su comunidad sea por fuera de este horario porque ese es un trabajo que vos elegís hacerlo y como referente o porque te eligió tu gente porque vos decidiste ser referente de tu gente. Entonces podríamos decir es una función más política, estamos tratando de que eso sea por

fuera porque si no se confunden los roles permanentemente porque todas estas personas que trabajan acá también son referente de comunidad y son concejeros y son empelados. Entonces es como que son muchas cosas en un mismo momento, sería como si yo en este tiempo me dedicara con estas horas a hacer una ponencia para la facultad es mi tema de trabajo la población originaria pero lo académico yo lo tengo fuera del horario de trabajo.

Entonces estas cuestiones de las dobles funciones o las triples funciones no quedan siempre claras, esto genera mucho malestar con las otras dependencias de las secretarías eh, la secretaria sabe que tiene que haber un sesgo de flexibilidad pero a veces es abusivo, inconsistente.

Entrevistador: Con la organización del espacio...cuando empecé a venir a la Dirección habían dos o tres escritorios y ahora...

Entrevistado: Es un caos

Entrevistador: Ahora hay más y también vi que se agregaron computadoras ¿Cómo lo están resolviendo?

Entrevistado: Es un caos eh...el espacio en realidad nos queda muy chico, viste que acá a mitad del pasillo hay una dependencia que es inmensa y hay dos personas trabajando con un escritorio que esta allá al fondo. Yo digo porque no intercambiamos que se venga eso acá y nosotros nos vamos allá, estaríamos todos juntos pero bueno quizás faltaría así un lugar de privacidad porque muchas veces la gente viene cuando se encuentra con ellos no quiere hablar entonces si necesitas un lugar. Porque hay mucha gente que tiene problemas con sus propios referentes entonces bueno esto es más que necesario. Pero esto es grande para mi sola (hace referencia a la oficina dentro del espacio de la Dirección) está bien lo tengo lleno de cosas porque todo lo que va llegando va viniendo acá eh, muchas veces lo comparto con Ruperta, con Omar con lo que sea necesario trabajar, yo no necesito espacio solo para poner la compu y ya está.

Pero allá genera mucho malestar, se pelean muchísimo y además se adueñan de los espacios. Entonces Anita que es la que me hace todo lo administrativo no tiene computadora porque la computadora que estaba se rompió y porque esta computadora que es la que tiene un poco más de cosas no se la dejan usar. Entonces viene y usa esta que esta acá, que es una notebook que ahora la empezamos a tener como de uso un poco más reservado que es donde tenemos toda la información pero es muy complicado porque además es todo muy vetusto, cosas recontra viejas máquinas viejas, conexiones de internet bueno anda bastante bien no me puedo quejar. Pero nada es inalámbrico entonces ufl... complejo...si, si, las peleas de ellos muchísimas veces por...muchísimas veces es por el espacio y muchísimas veces por la intolerancia que hay entre ellos. Viste que yo tengo esos lemas pegados en muchos lugares porque yo creo que tiene que ver con que básicamente no quieren encontrar soluciones. Entonces siempre hay un justificativo para

irse, o porque no hay espacio para trabajar, porque no me dejas hacer esto, se enojan y se van, viste, parecen niños a veces pero bueno si...es como...es un problema la falta de espacio, es un problema porque muchas veces por que al interior de la viviendas se vive lo mismo.

La cuestión de hacinamiento produce muchísima tensión y bueno...dentro de todo son bastante tranquilos no son tan ruidosos, como que cada cual se puede meter dentro de su mundo...hay muchas dificultades en lograr que todos puedan tener la consciencia de que para qué sirve este trabajo y como lo tenemos que sistematizar y que todos lo hagamos del mismo modo para poder un registro, eso es lo que más cuesta.

Entrevistador: ¿Cómo hacen con la sistematización de la información? En este tiempo que llevan trabajando entre las actividades que realizaron, las demandas resueltas, las pendientes y las que se están formulando eh...muchas veces a una sola persona o familia le atraviesan muchas cosas ¿Cómo se manejan? O ¿Cómo están empezando a manejarse?

Entrevistado: El año pasado hicimos un registro un poco más cuantitativo de cuantas cosas trabajamos en determinadas... ¿lo tenes a ese informe?

Entrevistador: No

Entrevistado: Ah, no te lo dimos, creo que debo tener uno por acá, a mano eh (se pone a buscar el informe en carpetas)...que es como una...nos permitió una clara visión de hasta donde habíamos avanzado. Nos quedó como una pregunta interesante sobre qué cantidad de cosas que hicimos. El tema es que lo que no hicimos fue ver cuantas cosas de esas se resolvieron. Entonces a partir de que se cayó el PEI nos empezamos a preguntar otras cosas y empezamos a trabajar con la posibilidad de un registro único, que trabajamos con estadística en donde planteamos que era lo que queríamos tener.

Una de las cosas que más nos preocupaba era esto ¿Cuántas intervenciones hacemos en una misma familia? Por ejemplo eh...más allá de haber descartado un registro que tiene la municipalidad de desarrollo social que fue nuestra primer intención de seguir con ese registro para que todos podamos cruzar los datos, sobre todo porque desarrollo es el que más aborda a nuestras familias. Bueno no se pudo hacer y era demasiado complejo como para que nosotros nos sirviera ese dato.

Entonces a partir de eso eh...lo que hicimos fue comenzar a armar una base, que hicimos una pequeña prueba con la gente de estadística haber que nos podían leer y entonces con esa prueba empezaron a abrir un poco las preguntas sobre bueno ¿Qué cosas queremos sobre eso? ¿Qué nos interesa analizar de este dato? ¿Para qué nos serviría? ¿Para qué lo queremos, un dato que no sirve para nada? (interrupción de la entrevista).

Entonces armamos una planilla donde todos vuelcan todo. La planilla es única para todos y una de las cosas que a nosotros nos interesa ver es qué se resuelve y que no, y ¿porque no se resuelve?. Digamos de donde depende, de quien depende que no se resuelva. Depende de nosotros porque no lo gestionamos, depende de la persona porque lo gestionamos y no asistió, o depende de la dependencia a la que se le enviamos y no lo pudo resolver. Porque de ese modo a nosotros nos interesa saber ¿Cuáles son las secretarías con las que más trabajamos? Y que respuestas tenemos de todas esas. Entonces ahí uno puede pensar acá está focalizado todo el problema de la comunidad, tenemos que dar primera resolución a todo esto.

No logramos que todos asienten en esa base, digamos que lo piensen como importante. Entonces tengo que estar permanentemente diciéndole ¿asentaron esto? ¿Pasaron ustedes esto a la base? Porque después vos lo podes ordenar como una tabla de Excel, lo podes ordenar por salud, bueno a ver cuántas intervenciones hiciste. Lo podes ordenar por persona ¿Cuántas de una misma persona interveniste? Entonces digamos una lógica de sistematización básica, súper básica pero que nos va a permitir hablar de esto que hicimos a lo largo de este año. Ya es otro análisis, el del año pasado, ojala que lo encuentre (continúa buscando en carpetas)...tenía un montón de copias, no sé dónde las puse...

Entrevistador: ¿Esto lo están empezando desde este año? ¿lo asientan de forma manual o en la computadora?

Entrevistado: Los chicos la hacen manual, todos tienen una planillita para hacerla diaria y después una vez a la semana, era la idea, que la pudiéramos volcar a la compu, todo en una misma planilla...no....no se logra...pero bueno yo soy paciente e insistente y además si no lo logran ellos, porque no logran entender ¿Cuáles la necesidad? eh...es también porque uno está haciendo otra lectura de la cosa y quizás para la mayoría la necesidad pasa por resolver el día a día y que en este lugar yo no me puedo permitir solo resolver el día a día sería un empleado de la media, digamos, y me parece que la apuesta es precisamente hacer que estas situaciones se reviertan, no?, que se puedan aplicar políticas públicas en serio.

Entrevistador: Si, para eso necesitas información, una perspectiva a futuro para seguir trabajando...

Entrevistado: Un objetivo claro...fundamental...sin un objetivo claro eh...solo son parches y creo que hasta ahora estuvo plagado de parches. Es muy difícil trabajar con la propia comunidad todas estas cosas porque yo creo que nos quedamos detenidos en esto que te decía, ¿no? parece que la cosa de la diaria...

Entrevistador: Claro, lo más inmediato

Entrevistado: Si, y porque también en muchas comunidades tienen esa lógica que es el aquí y ahora. No hay una proyección...a ver aquí tengo las cosas de vivienda pero capas...

Entrevistador: ¿Visualizas problemas, inconvenientes en el trabajo diario de la Dirección?

Entrevistado: Si, todos estos, si, si y además porque hay otro problemas que son problemas más ideológicos ¿vos tenes la ordenanza?

Entrevistador: Si

Entrevistado: Que son más ideológicos, estamos ahora en esa etapa donde hay un grupo de consejeros que no participan nunca pero están reclamando que la Dirección este a cargo de un originario. Cosa que no va a suceder porque esto es un cargo político y así se lo han planteados todos.

Quizás con el correr del tiempo, yo voy trabajando eso, todo lo que yo les pueda enseñar, mis propios compañeros que un momento se pensaron como directores me lo dicen a diario *“nosotros con esto no hubiéramos podido nunca porque no hubiéramos sabido ni cómo hacerlo”*. Entonces no es porque uno sea iluminada pero uno tiene veinte años de municipal en otros espacios, con espacios de coordinación no es solo lo que te dicen que vos sos director, coordinador y demás sino la función que te cabe. Entonces esas cosas generan...generaron como mucho malestar, dividieron mucho el concejo y hay unas fisuras interesantes y distintas posiciones de todo.

Yo siempre digo que ojala en algún momento puedan serlo pero van a tener que ser designados por el ejecutivo para que así sea, con lo cual van a tener que trabajar y formarse para eso...nosotros acá tenemos personas que no saben leer y escribir, entonces, no tienen la primaria terminada, la mayoría no tiene el secundario terminado entonces es limitativo también porque no basta con ser solo originario...y bueno si uno dice esto puede ser acusado de discriminación pero bueno es una función que compete a otra cosa.

Entonces estos problemas, así como te digo que no se toma conciencia de para qué queremos una planilla, no es solo un hecho administrativo eh...no es una exigencia administrativa, da lo mismo si la haces, que no la haces, estas cosas a veces tampoco las podes poner en discusión. Yo a veces prefiero callarme y quedarme con lo que pienso sin hacerlo manifiesto porque sé que por muchos puede ser usado en mi contra, para nada porque no es mi propósito por eso acepte semejante desafío. Cuando las papas calientes que nadie quería agarrar este lugar y entonces que íbamos a seguir haciendo...parches como se habían hechos hasta ahora, un espectáculo acá, te doy plata para que te hagan una whipala pero la lógica de funcionamiento de las comunidades iba cada vez peor. Entonces bueno salí de mi zona de confort y me quede atada a todas las incomodidades y

cuestiones que a veces no la paso nada bien, pero bueno fue mi decisión...bueno es esto pero es la única que tengo, ¿te la puedo mandar por correo?

Entrevistador: Bueno. En las plenarias ¿presentan informes de lo que la Dirección está realizando? ¿los escriben en equipo los días martes? O ¿cada responsable de comisión lo escribe y después lo unifican?

Entrevistado: Son dos cosas, uno es lo que nosotros presentamos es lo que hacemos como Dirección y lo de las Comisiones a veces se anexa a eso o a veces lo informa los propios concejeros.

Lo que nosotros informamos siempre es lo que hacemos desde la Dirección. Obviamente que muchas de esas cosas la hacemos con los concejeros pero no todo porque la demanda a veces viene por afuera (interrupción de la entrevista).

No viene directamente del concejero y nosotros la tomamos igual.

Entrevistador: No hay problema, sino es mucho problema mándamelo por email.

Entrevistado: Lo debe tener Anita y sino, por que la máquina de ella se rompió, este es...pero nose porque dice 13 de septiembre 2017 está incompleto, es hasta septiembre....este es el completo tiene preventiva de gasto tiene todo.

Entrevistador: Bueno mándamelo digital.

Entrevistado: Si, le pregunto a Anita y te lo mandamos, la semana próxima. Ya me lo voy a anotar porque después mi cabeza pasa a otro estadio.

Entrevistador: Según tu perspectiva ¿qué actores serian importantes para la coordinación del trabajo de la Dirección?

Entrevistado: Eh....hay un hueco importante de mujeres y de jóvenes creo que son actores fundamentales, tenemos muchas presencia de hombres muy machistas o de mujeres muy machistas también que inhiben la participación.

Me parece que lo ideal sería que estuviese equilibrado de una comunidad tengamos un joven, una mujer y un hombre eh...joven de cualquiera de los sexos pero si es de ambos mejor, que un poco es lo que se está pidiendo para la reglamentación que se contemple paridad de género y que se contemple también, para nosotros, la presencia de un joven y un adulto porque hay un vacío muy importante de deslegitimación de los propios adultos hacia los jóvenes de la comunidad y de una falta de preparación, por esta misma razón de los jóvenes para poder llevar a cabo instancias

comunitarias. Nos quedamos con los cuadros a la mitad de camino, este es un problema...eh...¿los parciales también?

Entrevistador: Si.

Entrevistado: Los parciales y 2017 completo (escribe en su agenda)

Entrevistador: Y con actores institucionales ¿con cuáles son los que con más trabajan o interactúan?

Entrevistado: Con los que más interactuó como Dirección es: los Centros de Salud, eh Servicios Público de la Vivienda SPV y Desarrollo Social de la Provincia.

No interactuamos para nada con el IPAS que es el Instituto Provincial hay una dificultad de organización y de pensarnos como un todo, esto es muy, muy difícil eh...y no interactuamos tampoco demasiado con Desarrollo Social de la muni.

Empezamos ahora a tener un acercamiento un poco más interesante con el Área de Infancia, la Dirección de Infancia de la provincia, nula con la de la muni que cambiaron sus directivos, antes teníamos muy aceitados y trabajábamos codo a codo con la anterior Directora en la planificación de las estrategias que nos dábamos con las familias que había que hacer una intervención.

Y bueno yo creo que esta todo para construir camino pero básicamente no hay un trabajo interinstitucional y esta es una dificultad. Porque cada cual interpreta de acuerdo a la relación que tiene con ese efector y que muchas veces no están bien las relaciones.

Entrevistador: ¿Y con Cultura, Empleo y el Instituto municipal de la mujer?

Entrevistado: Instituto de la mujer cero, hemos intentado diez mil acercamientos “*si, cuando quieran vengan*” pero bueno nunca de pensar en construir una estrategia juntos eh... con la provincia un poquito más pero lo está tomando el grupo de mujeres entonces yo me quedo tranquila porque sé que ese grupo está funcionando.

Después eh...Empleo...y avanzamos bastante con empleo pero con esto del PEI nos costó muchísimo porque cada cual tenía un librito, una forma de ver la cuestión hasta que Anita se puso con todos y bueno hoy tenemos una mirada mucho más interesante.

Si somos muchos más convocados por la Provincia que por nuestra propia Municipalidad. Por ejemplo el área de ministerio de trabajo de la provincia nos ha ofrecido muchísimas más líneas de posibilidades de conseguirle trabajo a la gente que nuestra propia municipalidad. Inclusive de poder trabajar en redes y a eso se suma una porción que es la de Desarrollo Social de la provincia. Con ellos venimos trabajando nose...nos tienen más en cuenta que la propia muni

Entrevistador: ¿A qué se deberá eso?

Entrevistado: Somos nuevos, somos nuevos, no estaban los mecanismos aceitados. Bueno esto que decías vos antes, lo del PEI que es super engorroso. Pensamos que podía haber algunos caminos alternativos, también nos lo planteamos ahora tenemos a Sebastián que es una persona que asiste a todas las Plenarios nuestras y puede ir dando información pero por ejemplo lo que dice la Ordenanza que debemos tener un secretario, un representante de cada secretaria como mínimo, salvo Cultura, no lo logramos para nada. Salud, si, y Empleo. Salud va estoicamente y por eso creo que es la comisión que más funciona también eh Desarrollo nada no han contestado ni siquiera los mensajes, ahora Sebastián que esta yendo por Empleo y esta bárbaro y nada más.

De concejales asignados la tenemos a Gigliani y a Verónica Iriza. Gigliani va siempre, Verónica Iriza nunca, hasta el momento, en estos dos años que llevamos no fue a una sola plenaria. En el anterior faltó Gigliani también, pero bueno es una de las concejales que más acompaña.

Y en esto que vos preguntabas de lo que falta, yo creo, que más que lo que falta actores es, nos falta un mecanismo más dinámico de vinculación entre todos los actores. Más que un actor en particular si te puedo decir de la comunidad con quien a mí me parece que estamos dejando en un segundo plano pero eh me parece que nos falta un poco de aceite entre todos, como hacer la cosa un poco más llevadera. Hay veces que hay sobre intervención que todas las secretarías intervenimos sobre una misma cosa, que es lo que yo digo siempre *“nos pisamos de gusto porque no nos ponemos de acuerdo y va el organismo que le corresponde después informa al otro”*. Voy yo para ofrecer que se va a abrir el Nueva Oportunidad, va el de Nueva Oportunidad, va Desarrollo, todos vamos a informar sobre lo mismo y capas que nadie ejecuta. Entonces esto, no, el trabajo previo sería...me parece que falta.

Entrevistador: Claro, para eso hay que poner tiempo, interés también coordinar y estar dispuesto a escuchar...¿Cómo describirías la relación de las Comunidades y la Dirección en estos dos años? Al principio me imagino que no conocían, así como vos dijiste hace un momento, antes venía mucha más gente y ahora como que ya saben que van los viernes y tienen distintos días asignados en los barrios eh...como que se va modificando, me parece.

Entrevistado: Si, yo creo que como todo hasta que se sabe de qué se trata tuvo como fluctuación. La primera fue con los representantes de las Comunidades eran los que decidían sobre esto. La primera fue como negativa, no, bueno, eh, paso el tiempo y empezamos a, empezaron a ver que había un lugar donde anclar una demanda. Entonces se transformó en la esperanza, te voy a decir lo que yo interpreto, entonces era mucha, mucha demanda hasta que la mayor demanda era vivienda. Paso lo que paso en Travesía la cosa empezó a bajar. Nosotros empezamos a pensar estrategias para eso, que se yo, ¿Cómo poder planificar planes de viviendas? ¿Cómo hacer que se

tome en cuenta las cuestiones que son reales, que están censadas? Digamos otras estrategias para que no nos digan que no, para que no nos digan no le damos más viviendas porque las venden. Entonces esto, no, ponerle cabeza a eso para que también ese funcionario pueda entender otra cosa eh y por otro lado esto de que eh nosotros estamos trabajando en territorio genera mucho malestar en los referentes que no son referenciados por la gente porque un poco lo ponemos en evidencia de que la gente no quiere trabajar con ellos.

Entonces esto provoco otra vez el malestar que un grupo minúsculo, como yo siempre digo, diciembre del 2016 tenía 35 en contra eh estamos en junio del 2018 hay 5. Entonces cinco que podríamos decir no han demostrado que tienen un proyecto valido para llevar a cabo otra política que no sea solo la de exclusión.

Entonces creo que vos notas esas cosas se fueron como modificando y también porque no había una reglamentación porque es una Institución muy nueva que hay que empezarle a darle un marco. Y para mí el marco fundamental es ponerle cabeza, ese es el marco fundamental, no quedarnos en la cosa chiquita. Si se trata de revalorizar la cultura tiene que ver con otra cosa no tiene que ver con solo lo que se ve. Lo intangible, para mí, es fuertísimo, la espiritualidad, nose, el saber hacer, el poder transmitir, el poder hacer el entorno amigable, como son su lugar de origen, después todas las tensiones propias de la humanidad. Pero que volvamos a recuperar todo esto, sino, no tiene sentido, son un ciudadano más sin esto, sin este componente. Entonces bueno hay que bancarse que una reunión con el Secretario que sería mi superior digan, hacen estas pavadas de volver a dar la lengua ¿Qué importa eso? Que lo diga un propio originario a mí me parte el alma. Si vos consideras que tu lengua no tiene importancia ¿Dónde está tu cultura? Como que poder pensar eso y volver a ponerlo en valor y sin quedarse con ese dicho, no? de que no sirve.

Entrevistador: Claro, como vos mencionabas hace rato, de que actores faltan los jóvenes son importantes que van a seguir en el futuro o van a quedar con ese legado y hay muchos, como en mi caso, desconocemos nuestra lengua porque se fue perdiendo a través de la generaciones y volver a recuperarla es empoderarte mucho más de lo que es tu ser, me parece.

Entrevistado: Por supuesto, sí, sí. Porque hablamos como pensamos. Digamos, estas estructuras de pensamiento tienen que ver con nuestra propia forma de decirlo, si para mí sí. Bueno es lo mismo para mí el parentesco. Como están atados esos lazos de sangre, para mí, es fundamental para entender esa organización social sino nos quedamos en cosas demasiado despectivas, demasiados despectivas, que siempre hay una tendencia a estigmatizar, que se yo, son endogámicos, no son endogámicos, no sabes nada de lo que está sucediendo en esos lazos parentales no está todo permitido. Entonces estas cosas que son tan importantes ponerlas en valor porque además detrás eso hay un montón de concepciones biologicistas que hacen que la cosa se derrumbe rápidamente.

Haber, no es el caso de las adicciones, pero hasta un pensamiento extremista, determinista hasta podríamos decir *“bueno, van a ser así porque están todos casados entre ellos”* sin embrago no se casan todos con cualquiera. Estas cosas que uno lo sabe por su propia formación y demás que tienen un valor impresionante dentro de la cultura ¿Quién las analiza? Yo siempre digo por acá podemos empezarle a dar la vuelta a la tuerca, en lo simbólico, sino

Entrevistador: ¿Están trabajando en la reglamentación de la ordenanza?

Entrevistado: Si, a partir de este conflicto que se origina con este grupo que no está legitimado eh comienza todo un trabajo de replanteo, bueno, de poner en discusión que sea, que no sea un originario el que esté a cargo de la Dirección, ¿Cómo se legitiman los representantes? ¿Bajo qué modalidad? Entonces hay como dos presentaciones diferentes que no dicen nada pero bueno hay un inicio de reglamentación.

La idea es que pueda ser un cuerpo de concejeros, que cada cual se de la organización que quiera a su interior pero que sea un cuerpo de concejeros con el cual se puedan diseñar políticas públicas porque si solo es el cargo de Director no hacemos nada.

Entrevistador: ¿Eso se está trabajando con el Concejo?

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Y...

Entrevistado: Y con el Secretario General y Subsecretario. Porque la cuestión aparece por medio de un expediente donde se solicita mi destitución no hay ninguna propuesta de nada y viene plagado de mentiras y demás. Entonces como se empiezan a deslegitimar entre ellos, además de mi persona, yo no me lo tomo a modo personal pero bueno sabemos a qué conduce eso hay muchos sectores del PRO que están ahí, anclando también dentro de las Comunidades meten presión eh que tiene que ver con cuestiones ya más político partidarias pero bueno sabemos cómo repercute eh lamentablemente a esa situación se le suma otra gente que no debería estar sumándose a esa problemática.

Entonces como se comienzan a deslegitimar entre si, la propuesta es, bueno, arranquemos con ¿cómo legitimar a un concejero? y con qué periodos, no es cualquiera y que tampoco sea una auto designación sino tendríamos tantos concejeros como personas que estarían interesadas en postularse.

Entrevistador: Claro, también ¿Qué función o que vendría a hacer el Concejo dentro de la Dirección o con la Dirección? ¿Cómo estaría pensado? Porque en un principio, como vos dijiste, primero estaban...se creó la Dirección y solo estaba este espacio del Concejo y después ya

designaron una Directora, los empleados administrativos se trasladaron, o sea, se va conformando, tendría que tener otro propósito diferente al que lo origino.

Entrevistado: La articulación es lo que está faltando, pero ante la ausencia la carencia de esas propuestas, que de hecho está a las claras con lo que se trabaja eh cuando no hay proyectos presentados por, para resolver la situación solo se transforman en reclamos materiales. Entonces ¿Para qué quieres una Dirección? Si tenes distintas áreas en las que vos podes participar, ir y reclamar. No tenes luz, bueno, anda hace piquete en el distrito, digo otras situaciones que no son las instancias nuestras.

Entonces bueno a partir de eso, nosotros también formalizamos algunas cuestiones. Una es que todos los proyectos se presentan por escrito y todos los reclamos también porque ese es un elemento para que después nos digan *“nosotros llevamos todo a la Dirección y la Dirección rompió los papeles nuestros”*. Entonces, bueno, vos entregas un proyecto todos los concejeros lo tienen, se reparte siempre una copia de todo lo que hacemos a cada uno de los concejeros en la plenaria y cuando lo traen se le da una copia de recibido de ese proyecto.

Entrevistador: Claro, como en toda Institución que uno presenta algo con copia.

Entrevistado: Si, porque sino queda siempre ahí como en la nada, ¿no?, en la nada misma y bueno por otro lado, esta cuestión de la presentación y eso, todavía no presentaron ni uno, si lo presentaron los chicos de acá, alguno de los chicos de acá, y todo eso se activó.

Nosotros tenemos proyectos que han sido importantes, que han sido viabilizados. El tema es que después eh hay como un parate de eso porque sino lo estimula uno, no aparece ese interés de continuarlo, sino todo es muy salpicado. Viste hay mucho reclamo, como digo yo, *“mucho derecho, cero obligación”* ni como concejero, ni como empleado. Entonces es muy difícil mantener una línea coherente.

Pero bueno ahora las cuestiones son acá al interior también la asignación de funciones por escrito para evitar todo tipo de malestar y de acusaciones por lo bajo, entre ellos mismos, no solo conmigo.

Entrevistador: Claro, también para ir sistematizando porque yo cuando realice las entrevistas a los otros integrantes de la Dirección eh...también es como esto, se está formando la Dirección como oficina y es una parte administrativa de la municipalidad eh uno sabe que debe haber delimitación de tareas, de funciones eh y al ser tan nueva la oficina tienen la posibilidad de ir creando eso. Todavía todo esta medio, me parece, nose si decir borroso, como que se sabe pero...

Entrevistado: Difuso...

Entrevistador: Tampoco es en común acuerdo, según lo que uno puede llegar a pensar en ese momento después puede cambiar y así, está en proceso de formación.

Entrevistado: Proceso de formación, yo te diría, que estamos más como ensayo-error ahora eh el año pasado no se sabía que había que hacer, ni ellos. Yo tenía claridad por todo lo que venía trabajando, sabía dónde estaban las cuestiones más básicas pero nunca había trabajado con ellos.

Entrevistador: Claro.

Entrevistado: Siempre había construido con la gente de la comunidad pero no trabajado como jefa. Entonces, salvo con Ruperta y con este...otro Medina. Pero eh las particularidades de cada uno también y las posibilidades porque no es lo mismo planificar con gente que sabe leer y escribir y que puede pensar que es un objetivo a gente que tiene una formación cero. Es muy difícil que podamos tener una media y también bueno por los egos, yo soy aborigen no tengo porque saber ni leer ni escribir, esta bárbaro pero bueno...

Entrevistador: También es funcionario público.

Entrevistado: Algo hay que...pensar para algún lado hay que direccionar.

Entrevistador: ¿Crees que se va formando trabajo en equipo?

Entrevistado: Eh...yo creo que sí, con un grupo sí, muy bien, muy consolidado, eh mi idea por todos los espacios que pase. Yo vengo de trabajar en la privada muchos años y era empujada bancaria, fui empleada bancaria durante 18 años casi y me inicié muy niña y en un momento fui la jefa, llegué a una gerencia importante de valores y fui la jefa de mi jefe. Entonces nunca, hasta el día que se murieron ellos, nunca dejamos de tener una relación de amistad profunda porque cada cual pudo saber cuál era el lugar que tenía asignado, no, porque ninguno tenía más humo que otro. Digamos nadie se sintió disminuido ni nadie se sintió súper ego y para mí fue una marca muy importante en mi vida. Porque poder pensar que se puede trabajar desde la horizontalidad y desde el compañerismo por más que tenía un cargo de gerente siempre seguía haciendo mi función, como yo sumaba muy rápido los cheques, en esa época las máquinas eran a manija y entonces uno de los que era jefe mío tenía muchísima dificultad en la vista y era demasiado lento siempre corríamos contra el reloj, entonces, yo aun siendo su jefa como tres cargos más arriba de él yo le seguía sumando sus cheques.

Entonces digo los lazos de solidaridad siempre van más allá de las funciones y nosotros, yo creo que acá, se ha establecido con un grupo lazos de solidaridad muy fuerte eh por ejemplo en el caso de Mingo reconocer a su propia comunidad cuando ninguna de las otras comunidades lo habían aceptado eh, para mí, eso fue muy importante. Porque hablamos, hablan de discriminación y sin embargo están dejando por fuera a un propio originario eh y con otros sé que eso es imposible

establecer esos lazos de solidaridad porque no son solidarios dentro de su propio entorno. Entonces digo yo tengo en claro esto y creo que si consolidamos este, que es mi objetivo, que cualquiera pueda hacer el trabajo de otro y eso es muy difícil de pensar.

Entrevistador: Claro, en ese objetivo, es como que al hacer el trabajo de otro tenes que tener acceso a la información para poder hacer ese trabajo.

Entrevistado: Muchísima información se la llevan a la casa y no la vez jamás. Y no logramos eso. Tenemos todas las carpetas disponibles a la vista, salvo yo tengo algunas que son cuestiones terriblemente confidenciales de la gente entonces la tenemos bajo llave, el resto está todo disponible. Yo como veras todos mis papeles están acá, cualquiera puede venir ver. Los papeles desaparecen, las carpetas...vos abris las carpetas y están vacías porque toda esa información, inclusive la que dejamos nosotros se la van llevando. No logro que se piense que esto es del Estado y que es público, que no es tuyo, esto es muy difícil de concebir. Primero se le reclama al Estado cuando vos sos el Estado, un Estado ausente bueno ¿Qué hacemos? Nosotros también ¿que ponemos de cada uno para que sea un Estado presente?

Por otro lado, esto no, que se transforme en el orden que esto es mío. No es el trabajo que yo hago acá para la Comunidad o para la gente, para mejorar, lo que sea, es mío...y bueno eso cuesta muchísimo. Pero yo creo que si somos...eh no sé cuántos somos...

Entrevistador: ¿ocho?

Entrevistado: A ver...Maidana, Miguel, Daniel, Mingo, Omar y Ruperta...ocho y yo, nueve. Creo que con siete estamos consolidados, estamos como grupo, en el que podemos interactuar tranquilamente, que se yo, yo decirle bueno mira te podes quedar...diez somos...falto Walter...eh si con dos, tres...cuatro Mingo no está muy integrado, creo que se siente un poco excluido, a veces lo humillan bastante. Yo como estoy acá adentro después me entero de algunas cosas...

Entrevistador: ¿Será debido al factor edad? Uno de varios...

Entrevistado: Podría ser, es el más chico eh podría ser...si, pero yo creo que no...hay una contradicción en esto Paula muy interesante porque se habla de la preexistencia y es a lo primero a lo que se hace referencia eh para reconocer los derechos, no.

Sin embargo cuando comienzan a hablarse de los grupos lo primero que escuchas es la concepción del Estado-Nación *"no pero ese no, porque es peruano, no pero bueno son chilenos"*. Entonces es tan loco eso cuando uno escucha a las mismas personas que están haciendo, digamos poniendo como resguardo la Identidad por la preexistencia. Entonces ponemos somos preexistentes no importa que sean hoy chilenos o paraguayos. Los paraguayos están anulados, son paraguayos no son guaraníes son paraguayos...bueno...que se yo...vos lo podrás entender y yo lo

podre entender, otro no, no lo pueden pensar porque es una contradicción permanente y entonces creo que también se lo excluye por eso. Hay una cuestión que tienen acá, porque allá no pueden pagar encima vienen y le damos casa...me parte el alma a mí, me es un puñal a mi corazón, si es muy fuerte para mí, es muy fuerte.

Y esto también genera tendencias favorables y desfavorables porque yo he escuchado en el caso de Mingo, que es un paradigma acá, escuchado decir *“si yo apoyo a este grupo porque este grupo nos aceptó a nosotros”* entonces es fuerte eso para mí porque genera división...más ideológico...

Entrevistador: Cuando la Dirección de Pueblos Originarios, es pueblos originarios no es Dirección de determinada Comunidad...

Entrevistado: Es clave, entonces volvemos al punto cero, ¿no? ¿Quién es legítimo? ¿Cómo legitimamos? Si viene un paraguayo que es guaraní parlante y que mantiene su cultura guaraní muy viva le vamos a decir que no, los chanaibú.

Entrevistador: Y también como se puede pensar un posible futuro recambio de las personas que están acá.

Entrevistado: Claro, si eh...eso es bastante difícil, bastante complejo.

Entrevistador: Bueno para ir cerrando la entrevista y no te quito más tiempo ¿Qué expectativas a futuro tenes de la Dirección?

Entrevistado: A yo muchísimas, yo soy una camicase, siempre eh...como que mi objetivo es poder hacer algo, sino me quedo, que es esto que te decía antes, salir de la zona de confort. Yo cuando acepte este lugar sabía que ponía en riesgo mi profesión y mi lugar en la sociedad porque podía ser afectada, puedo ser afectada todavía tanto académicamente como mi carrera administrativa. Yo en todos los espacios arranque siempre de la base, yo no fui personal político, a mí nadie me acomodó en la municipalidad, entre como entra cualquiera que se presenta a cualquier trabajo con curriculum y siempre fue igual. Más allá que después con el correr de los años he tenido más acercamiento a la gestión pero no es que nací por ser hija de la gestión, además vengo de otra provincia no tengo nada que ver con rosario.

Bueno con esta experiencia que te cuento, que antecede y siempre fue como un gran desafío, siempre me tocó arrancar con lugares desde el Museo de la Memoria que fui a comprar una mesa de plástico y seis sillas no había nada, un espacio vacío. Secretaria de Cultura. El Obrador que había tres escritorios y no había nada después eran todas habitaciones vacías solo funcionaba un aula radial. El Distrito Oeste venido abajo, todo mal, no funcionaba nada ni un taller. Entonces siempre me pusieron...es mi carma digo yo, en esos lugares de desafío, bueno a ver que se puede hacer.

Y mi objetivo es que se pueda hacer algo, no para mí ni para la gestión sino para la gente. Siempre lo que laburamos y es mi cuestión clara por eso creo que es la afinidad más con la cuestión de la gestión tiene que repercutir en la sociedad sino no sirve para nada, para nada. Y en esto es componer un poco por ejemplo en el distrito oeste en rouillon hay once instituciones del estado interviniendo y es un barrio que está diezmado, hay una pobreza terrible, sin ningún tipo de participación con ancianos que... todo se ha venido abajo, todo, todo se ha venido abajo eh nose cuestiones terribles y es donde hay casi veinte y pico de referentes. Entonces esta lectura además es el barrio que yo más conozco todo lo otro funciona como más naturalmente, como que es mucho más cercano a lo que fue la cultura eh entonces yo digo si uno no puede intervenir y hacer que las cosas realmente le lleguen a la gente con tanta presencia del estado algo nos está hablando esto, con tanto referente, tanto estado y la gente está en esta situación. Que se muera hoy de tuberculosis un joven de 24 años no es admisible, no puede ser pensado, no puede ser pensado por nadie que se mueran tres personas de una misma familia por la misma enfermedad ya no, estamos en el siglo 21.

Entonces ¿qué pasa con esos referentes? ¿Cómo intervenimos? ¿Qué pasa con esas instituciones del estado? Bueno esa es nuestra función hacer que estas dos cosas comiencen a tener una relación que antes no la tenían. Trabajito de hormiga, que yo siempre digo, dos granitos de arena aportan a la humanidad. No importa que sea visible o no, yo sé que vamos por un camino que...me como muchos garrones pero bueno...me como más palos a veces que satisfacción no? pero bueno son estas cosas que uno dice algo va a dejar.

Entrevistador: A parte, me parece que acá en argentina, nose si la única institución a nivel estatal con el nombre de dirección de pueblos originarios

Entrevistado: Hay un Instituto en el Chaco.

Entrevistador: ¿Es estatal?

Entrevistado: El IDACH⁶¹, si es un Instituto Aborigen dirigido por aborígenes que ahora está en un...atravesado por un problema de desfalco, de corrupción administrativa, viene manejado hace muchos años por una misma familia y se vienen peleando Qom con Mocoví por la obtención de ese puesto eh muertes en el medio.

Bueno digamos la Comunidad sigue estando en la misma situación. Esto es un reflejo de lo que está pasando hoy la representatividad sobre todo en las comunidades qom eh una falencia tremenda y muy cooptado por la iglesia pentecostal también, o sea, además un atravesamiento religioso, gente que se siente recuperado de haber pasado por momento muy traumáticos en su

⁶¹ Instituto del aborigen chaqueño

vida, la mayoría vienen de droga dependencia, de alcohólicos recuperados digamos los conversos. Entonces también eso genera para mí una inestabilidad a nivel ideológico, representacional.

Entrevistador: Bueno, eso sería todo por ahora, cualquier duda te vuelvo a contactar. Muchas gracias

Entrevistado: De nada. A estoy a tu disposición.