

La economía de los bienes simbólicos en una organización del Tercer Sector: el poder del desinterés

Salvadé Romina

rominasalvade@gmail.com

UNICEN- FACSO-PROINCOMSCI

Resumen

Se desarrollan en el trabajo algunos ejes a partir de los cuales se indagaron los modos de construir legitimidad social en una organización no lucrativa que trabaja en la prevención del cáncer y se encuentra ubicada en Olavarría, Buenos Aires. Tales reflexiones forman parte de las conclusiones de una investigación que da cuenta de la producción del Trabajo Final Integral para la Licenciatura en Comunicación Social.

Las organizaciones del Tercer Sector muestran algunas especificidades en sus niveles de gestión (comunicación, trabajo, financiación, etc.), cuyas lógicas pueden ser leídas y reconstruidas en clave de estrategias, luchas y negociaciones que acontecen en la permanente construcción de las relaciones de poder. Por ello, aquí se propone abordar la organización articulando el *análisis dialéctico-institucional* con algunas categorías de la *perspectiva sociológica* de Bourdieu -tales como habitus, campo, capital-, para interrogar los *intercambios simbólicos* que subyacen a las prácticas y discursos de una entidad del Tercer Sector. Ello, con el objeto de identificar los elementos puestos en tensión desde las posiciones diferenciales (competencias, historias personales, trayectorias, motivaciones, edades, géneros), focalizando en el *desinterés* como ordenador de las luchas por el reconocimiento y la definición de los sentidos vinculados a la tarea y al voluntariado.

Palabras clave: poder, desinterés, intercambio

Introducción

El recorrido que se propone desde esta ponencia comienza con el planteamiento de los interrogantes que nos han permitido problematizar los sentidos que se construyen respecto al desinterés, como aspecto distintivo de una organización no lucrativa. Con este objetivo, se realiza una breve presentación de los dos conceptos -Tercer Sector y Organización No Lucrativa- que permiten ubicar conceptualmente nuestro referente empírico, presentando en términos de interrogación, las líneas de indagación que se seguirán a partir de ellos.

Dado que los nudos del análisis son las relaciones entre el poder, el desinterés y el reconocimiento en el marco de una entidad que trabaja sobre la prevención del cáncer, presentamos en primera instancia el aspecto formal de la misma (organigrama), en valor de aproximarnos a los grupos de poder desde sus desigualdades, luchas e intercambios. Así, buscamos ir mostrando que el desinterés no solo define lo que el voluntariado “debe ser y hacer” sino que también que aparece como recurso de negociación y a la vez, aspecto que sostiene el orden dominante y la propia dominación.

A partir de los relatos de los actores y las observaciones resultantes del trabajo de campo, abordamos la *negatividad* (Lourau, 1988) inscrita en la realidad social para analizar las prácticas y discursos donde el desinterés aparece como búsqueda de reconocimiento, objeto de lucha, e incluso, como fuerza punitiva. De esta manera es como van emergiendo algunos de los bienes simbólicos que el desinterés posibilita, bajo la forma de características o virtudes atribuidas a los voluntarios.

Así también se analiza, en términos de reconocimiento y de capital social y cultural, la construcción del poder de algunos miembros para determinar las imágenes y representaciones colectivas respecto al desinterés. Sobre esta línea, la distribución desigual de los capitales y los modos de valóralos dentro de la organización conforman otro de los ejes de indagación. Finalmente, se hace un breve recorrido de la historia de la organización y los sentidos que esta ha activado en la estratificación, a fines de identificar espacios comunes de prácticas y discursos (edad, género, profesión, clase, antigüedad), que contribuyan a explicar el *interés en el desinterés*.

Algunos interrogantes para pensar el desinterés en una organización del Tercer Sector

Como sabemos, la significación del término acuñado como *Tercer Sector* (TS) designa una tercera esfera de organización, además del Estado y el Mercado, caracterizada por la libre asociación y la provisión de bienestar social colectivo *sin fines de lucro*. En este sentido, la denominación de TS logra dar cuenta de una densidad institucional que permite considerar a estas organizaciones, de acuerdo a sus rasgos comunes, como parte de un sector social distinguible (Forni, 2006).

Por otra parte, nada de ello significa que el debate académico haya alcanzado un consenso estable respecto al uso de esta definición. Habida cuenta que uno de los problemas más destacables en el debate sobre estas organizaciones es el de la multitud, ambigüedad y carencia de definiciones claras, el término TS ha estado sometido a múltiples polémicas. Algunas de las críticas sostienen que la denominación de “sector” supone analogar conjuntos de organizaciones que no comparten objetivos, lógicas de gestión, áreas de atención, formas de funcionamiento, estrategias de financiamiento y población beneficiaria. Otros problematizan que la construcción conceptual se base en la dicotomía público-privado, de la cual, existen múltiples lecturas.

Desde este trabajo entendemos que tales organizaciones no representan una realidad homogénea, sino por el contrario, su universo se caracteriza por una diversidad, que a la vez se constituye como uno de los activos y fortalezas más importantes del TS. Por otra parte, concebir que las organizaciones del TS conforman una esfera distinta al primer y segundo sector dispara, a nuestro entender, algunos interrogantes que van más allá de la crítica a la perspectiva negativa o residual inscripta en la construcción de los términos.

Pero antes de detenernos en estos interrogantes, cabe destacar que el objetivo de esta ponencia no es extendernos en repasar los conceptos y perspectivas de clasificación de estas organizaciones y su marco conceptual. De forma más modesta, nuestra línea de indagación se orienta a problematizar *el desinterés* que parece definir al altruismo de estas organizaciones, como aspecto distintivo, por oposición al *interés* que domina la esfera del mercado.

Cuando pensamos que el concepto de Organización No Lucrativa (ONL) sirve designar un tipo de asociaciones voluntarias que, además de ofrecer un servicio gratuito y en virtud de sus reglas constitutivas, no distribuyen el excedente de la entidad entre los miembros en forma de ganancias (Campetella et, al. 2000), no podemos dejar de preguntar si las ganancias económicas son la única forma de beneficio posible: ¿puede el altruismo generar algún tipo de beneficio para quienes lo practican? Para formular entonces los interrogantes que guían la indagación en el

nuestro referente, enmarcamos tal pregunta en la perspectiva sociológica propuesta por Bourdieu (1997), pensando que el altruismo puede comprenderse en términos de *desinterés*: ¿Cómo se construye y que *sentidos* se asocian a este? ¿Qué *intercambios* se generan en y a través del desinterés? ¿Cuál es la relación entre *reconocimiento social* y desinterés? ¿Cómo se vincula esa relación a los *ordenamientos* y *distinciones* dentro de la entidad?

El análisis organizacional sirve entonces para reflexionar sobre estos interrogantes en el marco de nuestro referente empírico, pensando que algunas de las especificidades reconocibles dentro de estas entidades (el trabajo voluntario, por ejemplo, o sus formas de financiación) pueden ser leídas y reconstruidas en clave de estrategias, luchas y negociaciones en la permanente construcción de las *relaciones de poder*.

En resumen, lo que aquí se propone es abordar la organización articulando el *análisis dialéctico-institucional* con algunas categorías de la *perspectiva sociológica* de Bourdieu -tales como *habitus*, *campo*, *capital*-, para interrogar los *intercambios simbólicos* que subyacen a las prácticas y discursos de una entidad del Tercer Sector. Ello, con el objeto de identificar los elementos puestos en tensión desde las posiciones diferenciales (competencias, historias personales, trayectorias, motivaciones, edades, géneros), focalizando en el *desinterés* como ordenador de las luchas por el reconocimiento y la definición de los sentidos vinculados a la tarea y al voluntariado.

La economía del poder a través de los intercambios y reconocimientos

El análisis a desarrollar se focaliza en una organización del Tercer Sector cuyas actividades conciernen a la detección y prevención del cáncer. Dharma, nombre ficticio con el que denominaremos a la entidad de aquí en adelante, es una de las 150 filiales homónimas que responden a la sede central (Dharma Central) situada en Ciudad de Buenos Aires. A diferencia de esta última, fundada en el año 1921, la sede que analizamos lleva algo más de cincuenta años ubicada en la ciudad de Olavarría¹. En esta localidad, la misma es reconocida como una “prestigiosa” y reconocida organización civil, “emblema” de la prevención del cáncer a nivel local. La organización se constituye a través del trabajo de voluntarios (mayoritariamente mujeres, pertenecientes a un estrato social medio-alto) y se encuentra sostenida económicamente por el aporte de socios, actividades y eventos de recaudación.

¹ Fundada como ciudad en 1867, Olavarría es cabecera de su partido homónimo y cuenta con una población que ronda aproximadamente los 80000 habitantes en la planta urbana.

Como en toda organización, Dharma exhibe un “mapa del orden” que se define por la distribución de las tareas y la asignación formal de roles. Las jerarquías a mencionar de acuerdo al organigrama, se dividen en: dirección general (presidente y vicepresidentes), unidad administrativa, unidad de finanzas y asesores médicos. Los actores que participan de tales categorías conforman la Comisión Directiva (C.D.) de Dharma, mientras que existe un grupo de voluntarios que también trabajan en la misma aunque sin categorización jerárquica.

Desde la perspectiva organizacional, diríamos que la C.D. se encuentra encargada de mantener el orden instituido por las reglas, relaciones y normas que ella misma impone/sostiene. Otra forma de verlo también sería señalar que sus acciones se orientan a conservar el orden establecido a fines de proteger su particular ubicación social de una potencial “crisis”. En este sentido, el papel de la C.D. concierne a la reproducción el orden dominante, en tanto mecanismo formalizador de lo instituido.

Ahora bien, considerando que todos los miembros que trabajan en/para la organización son voluntarios, nos interesa indagar qué elementos estarían atravesando y estructurando las relaciones de poder entre dichos sujetos. Pensemos que se trata de una organización que, en varios, sentidos *depende* del trabajo voluntario; es decir, de las acciones que puedan/quieran realizar unos actores que no poseen lazos contractuales ni financieros con la entidad. Pensemos por otro lado que el resguardo del “orden dominante” —idea que expresa los valores cohesivos y aglutinantes de toda organización en un determinado momento— depende de las “presiones” que la C.D pueda ejercer sobre la autonomía de los voluntarios para responder a los modelos previstos (horarios, modos de hacer, sistemas de trabajo, etc.).

La relación entre los voluntarios y la C.D. es una relación de poder. De dominación, pero también de resistencia. Pero sobre todo, de negociación e intercambio. Porque el supuesto del que partimos es que si no hubiera intercambios, no habría organización: los voluntarios actuarían (si lo hiciesen) a entera voluntad. Lo que divide la realidad social dialéctica del caos (o de su cara opuesta, del orden y la arbitrariedad) viene aquí a ser el intercambio.

En el marco de cierta *economía* del poder² (Foucault, 1975) que exigiría la continua construcción/afirmación de diferencias en las posiciones relacionales, el intercambio involucra distintas *luchas* por el *reconocimiento*: el reconocimiento a los voluntarios, el reconocimiento a la

² Usamos este concepto para destacar el valor de los intercambios, lo cual implica reconocer que existen beneficios/ganancias no referidos a capital monetario sino a bienes simbólicos pertenecientes a una economía de los bienes simbólicos, no menos económica que la tradicional.

legítima autoridad prescriptiva de la C.D. (y a sus miembros, por extensión), tanto como a los elementos de apreciación y valoración que construyen esa forma de legitimar el ejercicio del poder dentro de la organización.

Los interesados y los desinteresados: los otros y nosotros

Los agentes sociales no actúan sin razón, sería la premisa de la cual partimos, ubicados desde la perspectiva de Bourdieu (1997). De acuerdo al autor, esto no significa que las acciones de los agentes impliquen cálculos racionales para explicar las elecciones puesto que los individuos no se plantean explícitamente tales razones ni son plenamente conscientes de sus motivaciones. De esta posición se desprenden dos supuestos analíticos: en primer lugar, que los voluntarios de Dharma no “donan” tiempo y trabajo a la organización caprichosamente o sin razón, y en segundo lugar, que sus prácticas no podría comprenderse y explicarse desde el discurso positivo de “lo que ellos dicen que son y que hacen”.

El núcleo de la indagación viene a ser entonces, el contexto compartido y no problematizado de los voluntarios. Esta realidad, entendida por los voluntarios como “dada” y “natural”, da cuenta de cierta “*conciencia práctica*”³ (Giddens, 1995) que se pone en juego cuando los agentes sociales dejan de monitorear activamente las fuentes de información, fijadas a contextos significantes de las interacciones a través de la rutinización, convirtiéndose en supuestos dados.

Para el conjunto de voluntarios el fundamento de su trabajo se origina en el “deseo de hacer el bien común”, sin esperar ni recibir gratificación alguna. Este discurso forma parte de una realidad naturalizada, en la cual el altruismo se explicaría a sí mismo: se hace el bien común porque se quiere hacer el bien común. No habría otro interés más que el de volcarse a la propia solidaridad. Pero si este “desinterés” fuera posible, en el sentido en que lo manifiestan los actores, evocaría en la organización una horizontalidad determinada por la ausencia de instancias de poder (a nadie le interesaría construirlo o ejercerlo para sí mismo), lo que ya hemos visto, no sería el caso.

Es así que los miembros de la organización definen sus acciones como “altruistas”, un sentido que se ve remarcado cuando se diferencian de unos “otros”, que si aprovecharían para «llevar agua a su propio molino»⁴. Son continua las distancias que trazan entre sí mismos y esos “otros”, al reiterar que *ellos* son voluntarios porque le «ponen el hombro» a la organización, aclarando

³ El término fue acuñado por Anthony Giddens (1995), su exposición teórica desarrollada en el marco de la Teoría de la Estructuración, paradigma que busca reorientar el problema de la relación entre el individuo y la sociedad alegando que las estructuras son a la vez, condición y resultado de la naturaleza recursiva de la vida social.

cuantas veces puedan que “*acá todo es así, nadie recibe sueldo*”⁵ porque si no “*van a creer que es con sueldo*”⁶. Y aquella idea de lucro económico anularía su “altruismo”.

De lo que vamos viendo, entonces, la construcción del sentido del desinterés para los voluntarios recaería en la gratuidad de su trabajo, por lo que su noción de desinterés radica en la fuerza no económica de la acción. En términos económicos, puede decirse que su trabajo es gratuito ya que no obtienen ganancia económica alguna por él. Pero habría que pensar que gratuito, en el amplio sentido de la palabra, significa que no se le puede dar razón porque emerge de la nada (es inmotivado) y va hacia ningún lado (no espera nada).

Tanto como Bourdieu (1997) postula que en toda actuación existe una razón, también reafirma que los agentes sociales no realizan actos gratuitos. Por ser infundado, un acto gratuito sería indiferente ya que no puede establecer diferencias, lo encontraría todo igual. El problema de reducir todo lo que pueda motivar a los agentes al interés económico está inscripto en el sentido atribuido al propio altruismo: comprobada la inexistencia de motivaciones económicas, los actos se vuelven inmediatamente altruistas, sin posibilidad de considerar el desinterés a partir de otros intereses. Para aclarar este tópico, Bourdieu (Ibíd.) opone la noción de desinterés a la de interés, pero también a la de indiferencia, señalando que se puede estar interesado en un juego, (en el sentido de no indiferente), estando *desinteresado*.

Lo señalado es importante para entender que los miembros de Dharma no se encuentran indiferentes al acontecer de la organización, pues solo participando de la misma (siendo voluntarios) reconocen que el juego “merece ser jugado” (Bourdieu, 1997: 141). Así también, es en la propia reiteración del carácter voluntario de su trabajo («nadie nos paga») que se puede descubrir la forma que toma el interés en la organización: el interés en el desinterés.

Siguiendo a Bourdieu (1999, 1997), el desinterés puede ser un interés en sí mismo en la medida en que cada *campo social* produce objetos en juego e intereses específicos difícilmente perceptibles por quienes no han sido contruidos para entrar en el campo. Siendo el desinterés uno de los intereses que produce esta organización, ¿qué objetos se ponen en juego?

4 “Y después también, alguno (ríe nerviosamente) dentro de la campaña después se lleva para su consultorio, agua para tu molino. Pero son pocos. Eso se da, ya se sabe.” (cita de entrevista, “Mónica”)

5 “Luisa”: docente jubilada, tiene 40 años de antigüedad en la organización, es ex presidenta y ex vicepresidenta, miembro de C.D.

6 “Mónica”. Ama de casa, tiene 33 años antigüedad en la organización, es ex presidenta y actual vicepresidenta.

“Con la comida no se juega”

Hasta aquí hemos tratado de mostrar que a través de su trabajo, los voluntarios participan de un intercambio que tiene por eje al desinterés. Otra forma de decirlo sería señalar que los voluntarios donan trabajo a cambio de reconocimiento, pues en tanto el desinterés sea conocido y reconocido en el campo, es decir, por quienes comparten categorías de percepción y apreciación sobre los actos asociados al desinterés, estos lucharán por ser reconocidos a través de ellos (Wilkis, 2010).

Para profundizar sobre la construcción del reconocimiento en torno al desinterés en la organización, debemos analizar los actos de reconocimiento que convierten al desinterés en aquella “fuerza mágica” (Bourdieu, 1997:173) de ordenamiento y distinción. Identificar dichos actos no es tarea sencilla pues esta realidad, donde el reconocimiento se constituye en bien simbólico de recompensa al desinterés, refiere a una verdad que bajo ningún motivo se puede explicitar. Tan tácita como el propio intercambio, esta regla refiere a lo que Bourdieu (1997:164) llama “el tabú de la explicitación”, por la que entendemos que explicitar la existencia de estas recompensas en la organización (no hablemos de esperarlas) haría saltar por los aires los argumentos del desinterés en la causa de la prevención, pues significaría plantear fines inconfesables como tales.

Las notas periodísticas describiendo su labor en la prevención del cáncer, las fotos y entrevistas de sus miembros pegadas en cartelera, y expuestas de modo ineludible para cualquier persona que transite por allí, las imágenes de sus premiaciones e incluso los trofeos exhibidos al público en el espacio de recepción de Dharma, son eufemismos materiales que expresan la medida justa de opacidad/transparencia entre la verdad del altruismo y la verdad del reconocimiento: hablan de mostrar los valores por los que quieren ser reconocidos («esto hicimos, aquí está la prueba, este es el mérito»).

Pero también hemos registrado situaciones concretas desde las cuales pueden reconstruirse los sentidos asociados al desinterés y al reconocimiento de los actores. Es el caso de uno de los eventos de recaudación al que pudimos asistir en calidad de observadores participantes, cuyo análisis debemos abordar desde la negatividad (Lourau, 1988), en razón de lo dicho, buscando indagar en las practicas aquello que se encuentra debajo de lo que se ve, representa o implica.

Es parte de su agenda de actividades que todos los años Dharma realice su tradicional “chocolateada”, un evento planteado con fines benéficos. La organización y distribución de las tareas entre los voluntarios estaba pensada de manera tal que se asignaba a cada voluntario la tarea de llevar los platos dulces, mientras los salados se comprarían con fondos de la organización. Lo que sucedió, relatado desde nuestras anotaciones de campo, fue:

“A medida que llegaban las voluntarias con sus respectivas bandejas de ‘dulces’ (pasta frola, facturas, tartas, bocados, etc.) fueron cayendo en cuenta que contaban con abundante comida salada, pero muy pocas bandejas dulces para repartir entre todas las mesas. Hubo algunas expresiones de descontento y otras de incomodidad, pero nadie se atrevió a ir más allá y ponerlo en palabras. Solo se dedicaron a señalar repetida y marcadamente que los ‘dulces’ no alcanzaban. Era como si trataran de decir otra cosa” (Nota de observación participativa 1-07-12).

Recordemos que las organizaciones no “tienen” conflictos, sino que son sus miembros quienes los narran y construyen lo vivido significándolo así (Schvarstein, 1992). Objetivamente, lo ocurrido respecto a la “falta de platos dulces” representaría sencillamente uno de los tantos inconvenientes que podrían presentarse en la escenificación de lo imprevisto, más allá de los programas y planificaciones. Y sin embargo, fue un momento vivido y sentido por los actores como un conflicto.

Como agentes externos a la organización, nuestro extrañamiento (Lins Ribeiro, 1989) ante lo que la “falta de dulces” parecía suscitar fue el puntapié inicial para analizar lo descrito desde lo que se podría estar ocultando. Debíamos partir de datos y supuestos para elaborar hipótesis que hicieran emerger lo que no está dicho y no lo estará porque entre lo que se muestra (transparenta) y lo que no se muestra (opaca) media lo naturalizado: el dato que, por no cuestionado, aparece descontado del relato (Gravano, 2012).

Con los datos observados en mente, descartamos que el problema se generase por la insuficiencia de comida dado que ésta era más que suficiente para el evento y de hecho, hubo sobrantes para el final. Sabíamos que el descontento por “la insuficiencia de dulces” había aparecido específicamente a partir del recuento de las bandejas dulces. Suponíamos que ello refería a la tarea que desde la C.D se le había encomendado a cada voluntario, individualmente respecto al grupo, e independientemente respecto a la organización. Así, buscamos indagar la

racionalidad que podría haber guiado *esta* división de tareas (habitué en sus eventos, como luego pudimos averiguar) y no otra.

Uno de los datos claves descontados del relato —pues formarían parte de un contexto significativo de las interacciones cuya repetición sirve al objeto de reproducir y consolidar este mismo contexto compartido y no problematizado— es lo que se está esperando del voluntario, es decir, sus representaciones respecto al voluntariado.

“*Para ser voluntario se debe asumir un compromiso desinteresado y solidario (...) darse sin mirar el reloj (...) ser voluntario es una mística*”⁷, señala una de sus más antiguas voluntarias, actual miembro de C.D., quien también se encarga “informalmente” de impartir tal predicamento entre los voluntarios nuevos y no tan nuevos⁸.

“Magnánimo”, “desprendido” y “generoso” son algunas de las “propiedades” que rodean al «espíritu voluntario», frase que condensa los sentidos imbricados en la representación del voluntario, al tiempo que parece conferir “fuerza mágica” al desinterés (la «mística voluntaria»). Esta representación marca la generosidad como valor universalizado de tal manera que los actos nobles sean coherentes y “esperables”, mientras los que no cumplen con estas pretensiones resulten incoherentes (generen molestia). Desde allí entendida, la división de las tareas en “dulces” y “salados” muestra como los voluntarios están de “inducidos” continuamente a demostrar y reforzar su “responsabilidad” y “compromiso altruista”, contribuyendo individualmente con su esfuerzo (su cuerpo) y su propia economía (su “bolsillo”).

Recurriendo algunas referencias empíricas que también se enmarcan en la situación relatada, pensamos en tomar la construcción del sentido del mérito y el reconocimiento en torno a dos actitudes comparables pero opuestas, que contienen los valores organizacionales que expresan lo deseable y lo indeseable: la diferencia de reconocimientos entre los voluntarios que llevaron al evento algo preparado «con sus propias manos» ([inflexión expectante] “*¿esto lo hiciste vos?*”), y los que aportaron algo adquirido comercialmente ([desencanto] “*ah, lo compraste*”)⁹. La “calidad” de los aportes oscila valorativamente entre lo que implica el par casero/comprado en su

7 Cita de entrevista a “Luisa” (ver nota al pie 5)

8 En más de una ocasión, pudimos registrar situaciones en que dicha voluntaria le explicaba o recordaba el sistema de trabajo a otros voluntarios y en su discurso aparecía a siempre alguna variación de la admonición “espíritu voluntario” (expresión registrada en su literalidad).

9 Si bien las expresiones utilizadas están adaptadas a la sintaxis del texto, se ha tratado de no alterar el significado o sentido de las oraciones, lo que significa que corresponden a datos reales recogidos durante nuestra participación en el evento.

sistema de significación, extendiendo estos sentidos, resignificados a través de sus representaciones, a la traducción «calidad de aporte/calidad del voluntario».

“Humildad”, “desinterés”, “generosidad”, “esfuerzo”, vienen entonces a constituir categorías centrales en el sistema de valores/creencias de la entidad; en tanto su acumulación permita reconvertirlas en “virtudes” que concedan a los agentes propiedades entendidas como inherentes a su persona, podemos decir que estamos en presencia de una manera de producir reconocimiento dentro de la organización. Camuflado bajo la “generosidad”, subyace uno de los objetos que el desinterés pondría en juego: la “recompensa” del reconocimiento, pues el “merito” de la nobleza y el “orgullo” de ser reconocidos en/por ella, son bienes simbólicos que provienen de la “performance” del desinterés.

Lo analizado hasta aquí, sin embargo, no resulta suficiente para explicar los aspectos velados de aquella situación encubierta con silencios, omisiones y entendimientos compartidos. Ni siquiera alcanza para figurarlo como conflicto desde los sistemas de significación de los actores. En principio, cabe aclarar que sería un error considerar que la división de las tareas, foco del desarrollo antecedente, obedece a una única racionalidad. De una diversidad de racionalidades, algunas de ellas contradictorias entre sí, el desinterés es solo una de ellas. Es, por otra parte, una de las racionalidades dominantes que legitiman los modos de proceder en la organización. Esto implica que para poder pensar el conflicto como tal, es necesario analizar la *dimensión política* del desinterés en la organización.

Lo que dice el silencio...

Volviendo a la relación asimétrica entre los miembros de C.D y los voluntarios que no poseen jerarquía en la organización, habíamos dicho que ésta era una relación de negociación e intercambio. De lo señalado, podría decirse que la lucha se asienta donde las “partes” negocian (desde) sus respectivos márgenes de libertad (Crozier y Friedberg, 1990) para alcanzar, entre otras cosas, reconocimiento.

La naturaleza no contractual e inherentemente voluntaria de su trabajo, es el principal recurso de negociación del voluntariado. La organización, como constructo de acción colectiva (Crozier y Friedberg, 1990) depende de lo que sus voluntarios estén dispuestos a dar y no cabe la posibilidad allí de aplicar/recibir sanciones materiales, como sí se puede dar en otros ámbitos. Pero el interés que reside en el altruismo es una “carta” factible de leerse desde su reverso porque el discurso

sobre la “mística” del compromiso y responsabilidad que implica tal trabajo, sirve y es utilizado como estrategia para controlar las incertidumbres y anclarlas al orden organizacional.

La representación del «espíritu voluntario» cerca considerablemente el margen especulativo sobre las permisiones y prohibiciones que busca instaurar: el que no tiene ese espíritu es el que falta, el que no cumple, el que especula con el tiempo, y con ello, se “deshonra” frente a sus pares. Este es otro de los sentidos inconfesable del desinterés en la organización: compone un código de *control* y de *poder* porque habla de *reconocimiento* altruista pero también de *castigo*.

Cuando mencionábamos anteriormente lo que había sucedido durante uno de los eventos de recaudación, el descontento en el silencio y la incomodidad escrita en algunos rostros seguido de la repetición subrayada de que «los dulces no alcanzan», no estábamos en realidad presenciando un conflicto, sino un castigo. Lo mismo podría aplicarse al par comprado/casero en relación a lo que cada uno había llevado y el esfuerzo realizado como donativo.

En síntesis, de lo que estábamos siendo testigos es del *aspecto punitivo* del desinterés. El desconocimiento escenificado por el silencio, la apatía, incluso la indiferencia, son sanciones sutiles pero capaces de marcar la “falta” respecto al “honor” que se espera de ellos. La función de repetir que «hay menos de lo que pensábamos» muestra la aparición con urgencia normativa del mito del voluntario frente a una posible amenaza de descomposición (Ansart, 1989), que en este caso sería cierto grado de acercamiento al extremo del voluntario “haragán” y “tacaño”.

Por otra parte, la «mística voluntaria», como figura representativa del desinterés, no se ubica casualmente en el espacio más prescriptivo del “mapa del orden”, que vendría a ser la C.D. Forma parte de unas estrategias de “reencauzamiento” sobre cierta ruta institucionalmente fijada hacia los objetivos organizacionales tal como la comisión los sostiene. Algunos discursos, en este sentido se condensan en: la necesidad del trabajo en equipo, la unidad e integración para alcanzar las metas, el sacrificio, la responsabilidad y el compromiso con la causa («mística voluntaria»), la idea del trabajo voluntario como algo serio y de las jerarquías como mera formalidad (idea de horizontalidad y ausencia de poder).

¿Cómo y porque los miembros de C.D han ido construyendo el poder de ser relevantes al momento de determinar representaciones e imágenes colectivas? Un primer acercamiento a la respuesta de este interrogante señala que dicha relevancia no tiene que ver solamente con la jerarquía que ostentan. A continuación, veremos por qué sostenemos que tendría que ver con las *características* de quienes componen la C.D., y luego, con las formas de valorarlas/legitimarlas

(para ejercer el poder) que ha ido construyendo la historia de las luchas por los capitales en disputa.

La distribución y valoración de los capitales: los de “arriba”

La organización conforma una *trama* en la cual figuran las relaciones que los actores mantienen en y a través de múltiples frentes, y en los que a su vez, se expresan tantas posiciones de poder como intereses divergentes o ideas sobre lo necesario y deseable. A los fines de este trabajo, no podemos extendernos en desarrollar la totalidad de las divergencias que hemos registrado y que aún en su conjunto no lograrían agotar riqueza de la realidad social de los actores. Podemos, en cambio, hacer nuestro mejor intento para resumir algunas de las posiciones que serían más relevantes al foco de este análisis.

Resumiendo el sello de horizontalidad e informalidad que caracteriza a la entidad (desde las representaciones de los voluntarios) una de las voluntarias exponía: “*presidente es un nombre. Todos trabajamos igual*”¹⁰. Pero lo cierto es que si buscamos la contradicción a través de sus prácticas, podemos concluir que no todos trabajan igual. La contradicción que subyace a este modo de representar una realidad donde todos tendrían el mismo peso, se vuelve visible a medida que las prácticas sociales van revelando una particular división del trabajo, en la cual, el trabajo intelectual (planeamiento, iniciativa, creatividad) recae sobre los miembros de la C.D, mientras designa operarios/ejecutores a los demás voluntarios. Desde nuestro trabajo de análisis, entendemos que ese ordenamiento apelaría a otros capitales en disputa que se entrelazan con el desinterés, en la conformación del capital simbólico de reconocimiento: el capital cultural y el capital social.

La figura de “presidente” encabeza la jerarquía de los puestos valorizados como “superiores”, ya que las expectativas constituidas en torno al mismo, demandan competencias igualmente “elevadas” para cubrir el espacio. Es el caso de las valoraciones respecto a una voluntaria —no muy asidua para el momento en que realizamos el trabajo de campo— que aparece presentada como la candidata ideal al cargo, en función de: sus «condiciones personales» (potencial de nobleza/desinterés), su nivel de actualización (sabe inglés y computación), su capacitación (título de Asistente Social) incrementada solo por el “prestigio” de la procedencia del título (recibida en la UBA) y su trayectoria de formación (es actualmente doctoranda).

10 “Rosa”: docente jubilada, tiene 15 años de antigüedad en la organización y actualmente forma parte de la C.D.

El caso de una de las voluntarias médicas¹¹, miembro de C.D., también es relevante en este sentido. Esta voluntaria es reconocida dentro de la organización por lo que Bourdieu (1997) denomina “nobleza de toga”, es decir, por su capital cultural (el saber médico). Si bien ella misma señala *“Soy igual que las señoras porque considero que si tengo que servir una mesa, yo no tengo problema. Yo me considero una voluntaria médica. Es la diferencia”*¹², este plano de igualdad no sería tal pues en el marco del mismo evento que abordábamos anteriormente (la “chocolateada”), esta voluntaria permaneció sentada en su mesa como si fuera un asistente más, a diferencia del resto del voluntariado (incluyendo algunos miembros de C.D.) que trabajó sirviendo las mesas.

Ahora bien, el poder del reconocimiento de esta voluntaria es tal, que es capaz de anular lo impensado en un campo social donde el sacrificio se encuentra recompensado y el interés, rechazado. Es incluso capaz de reconvertir el último al primero. El dato está en que dicha médica-ginecóloga es la única voluntaria a la cual se le paga un sueldo. *“La ginecóloga viene a ser distinto, porque a ella es muy poquito, es apenas”*, afirman, porque para ellos, aunque cobra, *“es casi nada, porque es muy poquito”*¹³. En sus términos, es tan desinteresada (o más) que ellos.

Lo señalado podría explicarse a través de a lo que Bourdieu (1988:128) denomina “reconversión del capital poseído bajo una particular especie en otra especie distinta”. Pero como los capitales reconocidos tienen la capacidad de atribuir a los agentes características que son entendidas como inherentes, porque responden a expectativas socialmente constituidas («ser médico es un -motivo de- orgullo»), en el caso de esta voluntaria-médica, es difícil separar de su capital simbólico el reconocimiento-desinterés del reconocimiento-“togado”.

Si pensamos que la medicina es una profesión socialmente privilegiada, con un acceso igualmente privilegiado a bienes simbólicos (autoridad /prestigio) y económicos (poder /saber /dinero), la actividad de esta voluntaria en la entidad aparecería como un “sacrificio” en tanto y en cuanto implique una renuncia a lo que su reconocimiento infiere que podría ganar económicamente, en pos de contribuir a un bien mayor. Su capital cultural aparece entonces

11 La voluntaria mencionada es la única especialista médica que tiene un trabajo regular en la organización. Los otros médicos se involucran en los periodos de campaña, si bien mantiene contacto con la entidad. Por ejemplo, los odontólogos para la campaña de cáncer bucal.

12 “Elina”: tiene 25 años de antigüedad en la organización, es medica ginecóloga y médica asesora de la C.D, actualmente se encuentra jubilada y además de trabajar en la entidad, tiene su propio consultorio privado.

13 Citas de entrevista a “Luisa” y “Mónica” (Ver nota al pie 5 y 6)

reconvertido en capital simbólico, a través de cuyo reconocimiento altruista, el sueldo pasa a ser también simbólico («podría ganar mucho más, por *elige* no hacerlo»). En resumen, la acumulación y reconversión del capital adquiere la forma de desinterés, no de moneda.

La actual presidenta de Dharma, por otra parte, es miembro actual de otras C.Ds. en dos organizaciones civiles no lucrativas de la ciudad, ninguna de las cuales pasa desapercibida en la localidad. Asimismo forma parte de una importante red de relaciones e influencias pues comparte el apellido de una familia reconocida entre otras cosas por ser dueña de diversos comercios ubicados en la zona céntrica (hotelería, automotores, motos). Es así que de acuerdo a esta pertenencia, posee un capital social con la capacidad de habilitar recursos y redes de colaboración a utilizarse en favor de llevar adelante los objetivos de la organización.

Puestos a contar que en todos los años de existencia de Dharma, solo ha tenido un total de cuatro presidentes, entre los cuales se encuentra la propia fundadora, no es poca cosa que la actual presidenta sea descrita como “*una muchacha muy diligente, muy apta*”. Antes de ser elegida como actual autoridad de la entidad, “*nunca había alguna que dijera, ‘si, yo voy a ser’*. *Todos tenían un poco de miedo*”. Porque si es cierto que “*la presidencia es un honor*”¹⁴, quien ocupe ese lugar, debe ser igualmente honorable para *merecerlo*.

Ahora bien, cabe preguntarse, si los de “arriba” son valorados por las características que los hacen aparecer como agentes “dignos” de ocupar aquellos lugares de “mando” y direccionamiento, ¿significa que las relaciones asimétricas estarían disfrazando idiosincrasias individuales o grupales de valores e intereses colectivos?

¿A quién le interesa el desinterés?

Bourdieu (1988, 1997,1999) afirma que un campo social se constituye por la existencia de un capital común y la lucha por su apropiación entre quienes lo tienen y quienes aspiran a tenerlo. Supongamos que como parte de un “sector” compuesto por un abanico de organizaciones no lucrativas, Dharma formaría parte de un campo social, dentro del cual, el *desinterés* bien podría ser uno de los capitales en pugna. El poder que tenga el desinterés dentro la organización debe portar un valor de reconocimiento sobre el que todos deben acordar. Ese consenso silencioso,

14 Citas de entrevistas a “Luisa” y “Mónica” (Ver nota al pie 5 y 6)

para el autor, sería posible por la coincidencia de unos *habitus* dispuestos y condicionados para reconocer el desinterés como valor de reconocimiento, es decir, para «jugar el juego».

De acuerdo a las narraciones de los actores, Dharma surgió de unas tareas de acompañamiento de enfermos en el hospital zonal de oncología, donde un grupo de mujeres realizaba tareas de “*seguimiento de pacientes en tratamiento*”¹⁵. El análisis indica que dichas mujeres (ni enfermeras ni doctoras) actuaban de acuerdo a esquemas interiorizados de la experiencia cristiana, desde los cuales, tal práctica sería conocida como «visita a los enfermos»¹⁶: «deber virtuoso» que consiste en acompañar a pacientes con cuadros patológicos complejos. Esta matriz de sentidos imbricados en el ámbito de un hospital compone un lugar clave de cruce de lógicas y competencias de campos distintos que no resulta casual porque servirá de experiencia ordenadora de futuras percepciones: la figura del médico, portador de un saber “redentor” de la vida como valor y del valor cristiano de “caridad”.

Deteniéndonos en la clase social, el sexo y la edad del núcleo constitutivo de la organización como aéreas de igualdad por donde circulan prácticas y discursos típicos, diremos que se trataba de un grupo de mujeres, no menores a 40 años, pertenecientes a clases sociales relativamente “pudientes”. Ello da cuenta de los intereses asociados al juego de las posiciones diferenciales (Bourdieu, 1988), y sobre esta misma línea, su coincidencia con un proceso mediante el cual se reproducirá históricamente en el conjunto de las ONLs, el reconocimiento de un imaginario que ubica a la mujer en espacios de trabajo solidario, entendido como caridad: la “feminización de la filantropía” (Thompson, 1994).

De allí en adelante, las configuraciones de las entidades tendrán mucho que ver con este pasado perpetuado a largo plazo de la mitología colectiva, que en este caso, alude a una forma general de reproducir la división sexual del trabajo. Sobre esta línea también se explica que algunos voluntarios señalen que las primeras tareas de Dharma se dieran en escuelas, mediante charlas y exposiciones de películas anti-tabáquicas extranjeras. La pieza del relato no parece conciliar con los inicios vinculados a las “tareas de acompañamiento de enfermos” lo cierto es que la pieza va dando cuenta de una historia que transcurre de forma simultánea pero transfigurada en “novela organizacional” (Goffman citado en Kaplun, 2002) se pliega sobre sí

15 Cita de entrevista a “Luisa” (Ver nota al pie 5)

16 Cuando “Rosa” (ver nota al pie 10) recordaba una de las voluntarias que iba al hospital a visitar a los pacientes realizando tratamiento de quimioterapia, nos decía que su tarea era “*sostenerlos espiritualmente*”.

misma, afincando en la subjetividad de los discursos, la posibilidad de contradecir incluso su propia memoria, relevando indistintamente a través de esos datos-retazos, su rol de “educadoras”, o bien el de “compasivas”.

Enfocados ahora sobre la composición de la entidad observamos que de las 29 personas que conforman la C.D., solo hay cinco voluntarios masculinos: dos de ellos están casados ~~de~~ con voluntarias activas y solo “aparecen de nombre”, mientras los restantes tres comprenden la mitad del grupo de asesores médicos. Estos últimos tres especialistas son figuras localmente muy conocidas por sus trayectorias o por sus herencias familiares de expertismos médicos.

Las voluntarias, por otra parte, son mujeres con disponibilidad en tiempo y recursos para dedicarse a esta tarea: son viudas que dicen sentirse «llamadas a servir a la comunidad»; algunas están casadas y señalan que recién al tener hijos en edad adulta pueden encontrar el tiempo para dedicarse a las “obras de bien social”. Muchas de ellas son amas de casa, y otras son docentes jubiladas. Casi todas las voluntarias, principalmente las que integran la C.D. tienen un promedio de veinte a treinta años de trayectoria en Dharma, lo que parece ser una de las condiciones para formar parte de la “planta” de dirección y planificación.

Directamente vinculado a la valorización de las trayectorias, se encuentra el tema de la edad: en Dharma es imposible encontrar voluntarios con menos de treinta años de edad. Lo que se desprende de sus dichos es un fuerte imaginario señalando que por tener estudios/trabajo/familia, los jóvenes no se podrían comprometer con la causa, menos otorgarles tareas de gran responsabilidad (que para ellos, serían las vinculadas a las jerarquías). En este orden, “joven” es para ellos el desinteresado, pero aquí, en el sentido de *indiferente*.

En resumen, entendemos que estas zonas de igualdad marcan claramente una tendencia de unificación (mujeres/esposas/docentes-hombres/maridos/médicos) y en su cara opuesta, de diferenciación. Hay que decir que las significaciones respecto a la edad de los actores enlazadas a las trayectorias organizacionales, tiene incluso un correlato en las de posiciones-diferenciales de quienes ya están dentro de la organización (antiguo-mayor/nuevo-menor), al reproducir formas de valorar la experiencia como acumulación de sabiduría (mayor-antiguo-sabio/menor-nuevo-aprendiz).

Todos estos elementos, considerados en relación a la producción y reproducción del interés en el desinterés dentro de la organización, indican que si cabe la posibilidad de que las relaciones

asimétricas disfracen idiosincrasias grupales de valores e intereses colectivos, solo podría ser posible en tanto (para este caso de análisis) «ser voluntario» es una práctica social de clase.

Conclusiones

Lo desarrollado hasta aquí ha tenido como objeto tratar de problematizar una organización no lucrativa desde cierta economía de circulación de bienes, que no serían económicos sino simbólicos. Antes bien, queremos destacar que esta lectura no tuvo acogida en nuestra propia investigación sino hasta cuando la experiencia entre el campo y la teoría comenzó a construir rupturas en los núcleos de indagación. Fue un proceso que nos llevó, no sin escasas dificultades, a dar cuenta que no podíamos definir la organización de acuerdo a las distinciones que ella construye para sí misma, es decir, el altruismo en oposición a lo lucrativo. A través de ese proceso de reflexión, pudimos centrarnos en enfocar y analizar aquello que habíamos pasado por alto: los bienes que se disputan en el marco de intercambios, negociaciones, luchas de poder.

A través del análisis tratamos de pensar el altruismo en la organización desde la categoría de desinterés de Bourdieu (1997), es decir, como uno de los intereses que el juego construye y por el cual el propio juego es construido en términos de relaciones de poder. Este es el sentido de vincular el poder y el desinterés, o el poder del desinterés, y desnaturalizar lo que tiene de “fuerza mágica” (el misticismo voluntario). Ello implica el trabajo de identificar en el marco de las luchas e intercambios, la búsqueda de reconocimiento y los ordenamientos en base a las distinciones (“nobleza”, “honorabilidad”) que estos reconocimientos habilitan.

Así el recorrido fue buscando mostrar de que manera los otros tipos capital (cultural y social), conocidos y reconocidos en el espacio organizacional, se entretajan al desinterés conformando distintas “versiones” de capital simbólico de reconocimiento: desde los títulos y desde los apellidos. En este orden, las reconversiones de capital fueron apareciendo a través de las propiedades atribuidas a los agentes; características a través de las cuales cada cual parece ubicarse de acuerdo a los lugares y tareas que le “corresponderían” (arriba-piensen/abajo-hacen).

A modo de conclusión podemos decir que en conjunción con los otros capitales reconocidos dentro de la organización, el desinterés se construye como capital simbólico ordenador de las posiciones y atribuciones de los actores, por lo cual puede entenderse en el marco de una relación de dominación, que se orienta a mantener y sostener idea de orden dominante. Pero por otro, la reproducción de este orden, que se expresa a través de las características por las cuales son

reconocidos algunos de sus miembros, refiere a una historia organizacional erigida como “mito” desde el cual se definen la genealogía de “condiciones” de sus miembros (mujeres “solidarias”) y el sentido de la tarea (“compasivo” “caritativo”). Finalmente, todo esto lleva a pensar que el voluntariado allí consiste en ser parte de una práctica social y cultural de clase, que viene a reproducir condiciones de distinción por las cuales la organización también aparece reconocida a través del prestigio de sus miembros (“organización emblema”).

Bibliografía

Ansart, P. (1986) “Ideologías, conflictos y poder”. Premia Ed., México

Bourdieu, P (1988) La distinción. Criterios y bases sociales del gusto. España: Taurus.

(1997) Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. Barcelona: Anagrama.

(1999) Cuestiones de Sociología. Editorial Istmo, Madrid.

Campetella, M., Bombal, I., Roittier, M (2000). Estudios sobre el Sector sin fines de lucro en la Argentina. Roittier, M Y Bombal, A (Comps.) Definiendo al sector sin fines de lucro en Argentina. Proyecto comparativo de la universidad de Johns Hopkins y Centro de Estudio de Estado y Sociedad (CEDES). Buenos Aires.

Crozier, M., y Friedberg (1974) El fenómeno burocrático. Amorrortu Editores, Buenos Aires.

Foucault, M. (1975). Vigilar y castigar. Editorial Siglo XXI, Madrid

Giddens, A.(1995) La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración. Buenos Aires, Amorrortu

Gravano, A (2012) Con el tenedor en la mano II. Apunte-*insistencia* para una Antropología para la Gestión. Jornada de debate sobre la profesión a 40 años de la creación del CGA 1972-2012

Kaplun, M (2002). Seis maneras de pensar la imagen organizacional. VI Congreso de ALAIC. Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. Junio, 2002

Lins Ribeiro, G (1989) Descotidianizar. Extrañamiento y conciencia práctica, un ensayo sobre la perspectiva antropológica En *Cuadernos de Antropología Social*, Instituto de Ciencias Antropológicas, Facultad de Filosofía y Letras-UBA, Vol. 2, N°. 1, pp. 65-69.

Lourau, R. (1988) El análisis institucional. Amorrortu: Buenos Aires.

Schvarstein, L. (1992). Psicología Social de las Organizaciones. Paidós: Buenos Aires.

Thompson, A. (1994) El Tercer Sector en la historia Argentina. Buenos Aires, CEDES.

Wilks, A. (2010) El desinterés como regulación social: a propósito de las prácticas de “militantes”, “voluntarias” y “manzarenas.”. *Estudios de Antropología Social*, VOL 1, núm 2, IDES. pp. 50-68.