

# Trayectorias laborales de paraguay@s en Buenos Aires. Trabajar en lo que sea, arreglarse por su cuenta

## Work trajectories of Paraguayans in Buenos Aires. Work at whatever, manage on their own

*Giovanny Gilberto Leal Roncancio'*

### Resumen

El trabajo informal y precarizado es la regla que demarca las trayectorias laborales de los hombres y mujeres paraguayos, a quienes les quedan las changas y el despliegue de sus propias capacidades como únicos recursos de los que echar mano para sobrevivir día a día, paliando los efectos económicos que estas magras condiciones laborales provocan en ellos y sus familias. Ante este panorama, la presente tesis buscó indagar sobre la forma en la que los hombres y mujeres paraguayos que habitan en el conurbano de Buenos Aires enfrentan estas situaciones problemáticas. Para lograr este cometido se hizo foco en tres tópicos: primero, en las trayectorias laborales y sus características constitutivas; segundo, en las situaciones que son percibidas como problema por los mismos actores; y tercero, en las habilidades y acciones críticas que los mismos llevan a cabo como estrategias singulares y colectivas para afrontar estas realidades conflictivas.

**Palabras clave:** migración paraguaya, trayectorias laborales, gramáticas, habilidades y acciones críticas.

### Abstract

Informal and precarious work is the rule that demarcates the labor trajectories of Paraguayan men and women, who are left with the trades and the deployment of their own capacities as the only resources to draw on to survive day by day, mitigating the effects economic that these meager working conditions cause in them and their families. Against this background, this thesis seeks to investigate the way in which Paraguayan men and women who live in the suburbs of Buenos Aires face these problematic situations. In order to achieve this task, the focus will be on three topics: first, on the labor trajectories and their constitutive characteristics; second, in situations that are perceived as a problem by the same actors; and third, in the skills and critical actions that they carry out as singular and collective strategies to face these conflictive realities.

**Keywords:** paraguayian migration, work trajectories, grammars, skills and critical actions.

1 Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV). Buenos Aires, Argentina.

Correspondencia a:  
leal.giovanny@gmail.com

Recibido:  
2 de noviembre de 2021  
Aceptado:  
16 de diciembre de 2021

Doi:  
<https://doi.org/10.54549/ky.6.2021.24>



Artículo publicado en acceso abierto bajo la Licencia Creative Commons.

Cita:  
Leal Roncancio, G. G. (2021). Trayectorias laborales de paraguay@s en Buenos Aires. Trabajar en lo que sea, arreglarse por su cuenta. *Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*, 6, 24-38. <https://doi.org/10.54549/ky.6.2021.24>

## 1. Introducción

Este trabajo presenta de forma resumida las reflexiones y hallazgos principales de la tesis doctoral en Ciencias Sociales titulada: *trayectos laborales, gramáticas y habilidades críticas de los trabajadores paraguayos en Buenos Aires*. Una investigación que se desarrolló durante seis años con la participación de hombres y mujeres de nacionalidad paraguaya habitantes del conurbano de la Provincia de Buenos Aires. El trabajo de campo se ejecutó en tres etapas empíricas. En primera instancia, en el Barrio Costa Esperanza, Localidad Loma Hermosa en el Partido de General San Martín al noroeste de Buenos Aires, en un segundo momento, en una oficina de gestoría para trámites de regularidad migratoria ubicada en el barrio 31 - Retiro en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y finalmente en una emisora comunitaria del barrio de Barracas y que tiene un rango de incidencia en la Localidad de Avellaneda.

La tesis fue presentada ante la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) y el Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES) en el 2021. En la cual se planteó la necesidad y el interés por continuar avanzando en el conocimiento de los procesos de emigración, migración e inmigración, buscando profundizar en el estudio de la migración y el trabajo de la población de varones y mujeres provenientes de Paraguay.

La convergencia de las dimensiones migratoria y laboral hace que el análisis del ámbito del trabajo en situación de inmigración se abra hacia una complejidad aún mayor desde el momento en que se dirige la atención hacia la convivencia entre ambas dinámicas. Por un lado, la migración en tanto proceso de movilidad conlleva múltiples situaciones y características como lo son las causas de la emigración, los procesos de ingreso y adaptación al nuevo contexto social y cultural del país receptor, junto a las prácticas de permanencia y sostenibilidad necesarias para asentarse en un país distinto.

Por otro lado, el ámbito del trabajo, en tanto terreno de la vida en sociedad, es la puerta que le permite al inmigrante acceder a otros derechos: sociales, económicos y políticos. Así mismo, es el ámbito que le posibilita al inmigrante sostenerse y permanecer en el país receptor. El trabajo es la base sobre la cual varones y mujeres empiezan a construir su camino y a erigir su destino y anhelos personales, familiares y colectivos.

Ahora bien, ¿cuáles son las situaciones problemáticas que enfrentan los hombres y mujeres provenientes de Paraguay para insertarse al mundo del trabajo en el conurbano de la Provincia de Buenos Aires?; ¿cómo logran superarlas (o no) en sus experiencias de vida cotidiana? Estas son algunas de las situaciones problemáticas atinentes a la migración y a los estudios del trabajo que fueron abordadas desde del marco proporcionado por el *giro pragmático*.

El giro pragmático fue un movimiento teórico, epistemológico y metodológico que influyó sobre la sociología y terminó de cobrar fuerza a partir de la controversia entre la sociología estructural-genética de Bourdieu y la sociología de la crítica de Boltanski. Dicha controversia dio lugar a las sociologías pragmáticas / pragmatistas de la escuela francesa, cuyos fundamentos e influencias provinieron, a su vez, de las escuelas norteamericanas del interaccionismo y la etnometodología. Estas nuevas sociologías comenzaron por revalorizar la comprensión de la *acción social* como sustrato para entender la vida de los hombres y las mujeres y sus formas de actuar, juzgar y criticar el mundo social; y lo hicieron llevando a la práctica un trabajo de comprensión y descripción de las razones ligadas a las acciones situadas de los actores, en simultáneo.

La clave de interpretación pragmático-pragmatista proporcionó nuevas maneras de complejizar y problematizar los diferentes estudios realizados desde enfoques sociológicos estructuralistas a

partir de un retorno hacia la descripción empírica, pero esta vez, bajo la premisa de seguir a los actores en situación. Desde una mirada más propia de la microsociología, se fueron ampliando las dimensiones que conforman la situación, más precisamente, los momentos de prueba situacional que transitan los actores, a través de considerar con mayor atención la pluralidad de éstos y, también, la pluralidad de puntos de vista.

Teniendo en cuenta estos postulados teóricos presentes en Boltanski y Thévenot (1999), lo que nos interesó, a través de la observación de los efectos prácticos de las acciones, discursos y críticas, fue identificar cómo los actores realizan distintos cambios de escalas; es decir, se buscó evidenciar cómo los varones y las mujeres provenientes de Paraguay al experimentar situaciones problemáticas, publicitan sus denuncias mediante reclamos de justicia, donde apelan y enaltecen su singularidad bajo la etiqueta de casos ejemplares para la opinión pública.

En este marco de ideas, la investigación centró su mirada en las situaciones de crisis o problema que van emergiendo a lo largo de los recorridos y experiencias laborales de los actores, las cuales se inscriben, a su vez, en situaciones de alta incertidumbre y complejidad dadas por inestabilidades, angustias, temores, contradicciones, pero que también suelen ser desencadenantes de saberes prácticos, estrategias, acciones individuales y colectivas que anticipan los actores, para reducir esa incertidumbre y ampliar sus capacidades de acción en el ámbito laboral.

De esa manera, se hace un seguimiento de las capacidades y saberes prácticos que despliegan los actores en las situaciones problema para identificar lo que Lemieux (2017) denomina gramáticas: conjunto de reglas que cumplidas o no, dotan de sentido y lógica práctica a las acciones que emprenden los actores. En este sentido, el seguimiento diacrónico de cada experiencia laboral resulta fundamental para determinar las características de la trayectoria laboral, así como también, los

sentidos y significados que dicha población le otorga al trabajo como parte de su relación compleja con este ámbito de la vida en sociedad.

De igual forma, se propone identificar, también, las prácticas de asociación y conexión que desarrollan los actores, en el marco de las diferentes situaciones problema que emergen durante los trayectos laborales. Para ello, fueron útiles los postulados de la Teoría del Actor Red (TAR), la cual indica que todo ensamblaje debe considerarse como un plano de relaciones materiales transversalmente unidas a varios aspectos heterogéneos del mundo físico, político, tecnológico, semiótico y psicológico (Latour, 2008).

De esta forma es posible detallar los elementos y las especificidades que componen las relaciones, así como también las características de los ensambles y las dislocaciones de las acciones que conlleva todo proceso de re-asociación y ensamblado (Latour, 2008), dentro de situaciones problema así-definidas desde el punto de vista nativo. Este tipo de aproximación teórico-metodológica moviliza, a su vez, un conjunto de interrogantes, en torno a: ¿cómo se construyen asociaciones y/o conexiones en las situaciones problema que surgen a lo largo de la trayectoria laboral?; ¿qué objetos no humanos se incorporan en las agencias de los actores para estabilizar (o no) estas situaciones emergentes a lo largo de dichas trayectorias?

En este sentido, se planteó como hipótesis que, en el marco de las trayectorias laborales, durante el proceso de construcción de relaciones y en particular en las situaciones problema, los actores se ven inmersos en complejos procesos de incertidumbre compartida con otros/as actores/as, donde el disenso o la negociación para lograr ciertos niveles de estabilidad en el ámbito laboral, se traduce en operaciones de ensamblaje o re-ensamblaje de lo colectivo.

## 2. Gramáticas, adaptaciones y competencias críticas

Los hombres y mujeres paraguayos cruzan por un ciclo de experiencia laboral que comprende tres etapas en las que enfrentan un conjunto de situaciones problema y despliegan formas particulares de adaptación y capacidades críticas que les permiten evaluar sus situaciones y decidir estratégicamente que acciones desarrollar para avanzar y crecer personal y familiarmente.

Las formas adaptativas y acciones críticas que despliegan los actores en el marco del denominado ciclo de experiencia laboral permitieron identificar: 1. a qué regla gramatical responden; 2. dilucidar los detalles prácticos de la acción que supone la forma de racionalidad de los actores cuando actúan y 3. visibilizar el conjunto de acciones y razones que usan para dar sentido. Observar las acciones de los actores hizo posible, en términos generales, identificar cómo es que gramaticalizan sus prácticas en cada uno de los momentos coyunturales que componen el denominado ciclo de experiencia laboral.

Los hombres y mujeres paraguayos en su proceso de inmigración movilizan un conjunto de hábitos y rutinas de trabajo adquiridas durante sus experiencias en Paraguay que entran en tensión cuando interactúan con el contexto social, cultural y económico de la Argentina. Durante este proceso los actores se plantan sobre sus conocimientos acumulados y experiencias laborales para encontrar opciones en el nuevo mercado de trabajo que tienen por delante. Es en este momento y en función de estas nuevas realidades, que sus expectativas laborales se transforman radicalmente.

En condiciones de inmigración la inserción laboral resulta ser un proceso difícil para los actores, porque deben cumplir con nuevos requisitos que antes no contemplaban o no eran necesarios para conseguir algún trabajo en su país de origen. Sumado a ello, el pasaje de prácticas rurales a prácticas urbanas les resulta todo

un reto que deben afrontar si su interés es permanecer o llevar adelante un proyecto de vida personal y familiar en Argentina.

De acuerdo con lo anterior, en un primer momento, aparecen un conjunto de *gramáticas* a las que los actores deben enfrentarse para ingresar al mundo laboral. Las gramáticas son exigencias del entorno que los hombres y mujeres paraguayos deben seguir en cada momento del denominado ciclo de experiencia laboral e imponen en los actores la necesidad de realizar un reconocimiento del nuevo contexto social, económico y laboral que habitan, así como también la necesidad de identificar las acciones más pertinentes para lograr su cometido. De esta forma permiten la comprensión de la acción, apreciar el sentido y la lógica que la acción posee (Lemieux, 2017).

El tipo de gramáticas que aquí se han encontrado son: restricciones institucionales, prácticas de control y evaluación respecto a la idoneidad y la experiencia laboral, demandas de cuidado familiar y el desuso de los mecanismos formales de inserción laboral. Por otra parte, el maltrato en el ámbito laboral, los sueldos bajos y el incumplimiento en los pagos junto a los horarios extensos de trabajo propician la discontinuidad laboral y el retorno a las changuitas para el sostenimiento personal y familiar mientras se buscan otros trabajos o se emprenden negocios a cuenta propia. Dichas exigencias del entorno dan cuenta que la trayectoria laboral de los actores es un extenso recorrido de constante tensión.

Así como lo evidencia la experiencia de Adalis que estuvo trabajando en una fábrica de ojotas como asistente de bodega durante seis meses y los patrones siempre le pedían que barrierá el lugar después de terminar sus funciones, para Adalis, dicha exigencia la consideraba abusiva porque ella había sido contratada sólo como asistente de bodega y no como barrendera.

yo me quejaba con otro patrón, pero me decía: “vos hace lo que él te pida, sino te gusta ya sabes que debes hacer” y como todo el tiempo me pedía que barrierá y todo

eso y otras cosas más también me pedía hacer, entonces no aguante más y por eso me fui de ese trabajo, trabajé como cinco, seis meses no más y la verdad que yo lo necesitaba, pero tampoco voy a dejar que abusen. (Adalis M, entrevista de campo, realizada el 31 de octubre de 2016)

De otra parte, tenemos el caso de Matías que trabajaba también en una fábrica de ojotas y el patrón le hacía quedarse hasta casi 24 horas y sólo le permitía media hora para comer. Contó incluso que un día tuvo que trabajar hasta 36 horas seguidas porque el patrón le pidió que reemplazara a su compañero, justo cuando en la fábrica tenían muchos encargos y había poco personal.

A veces trabajaba casi 24 horas y solo me daban media hora para comer algo por ahí, un día laburé 36 horas también, porque el patrón me pidió que reemplazara a mi otro compañero que se había ido a laburar, ese día estaba loco porque además teníamos muchos encargos para hacer y solo estaba yo con tres compañeros más trabajando en el taller, después de eso, dije no más y no volví más a ese lugar y salí. (Matías, entrevista de campo realizada 16 de agosto de 2017)

En un segundo momento, los actores desarrollan *capacidades adaptativas* con el fin de ajustarse a esas nuevas circunstancias. Las capacidades adaptativas son entendidas como aquellas que despliegan los actores en situaciones problemáticas en respuesta a las exigencias del entorno. Al respecto se encontró la capacidad de auto coerción y auto control, que se refiere a todas las reglas que remiten a las actitudes de prudencia y la posibilidad de poner límite a las acciones (Lemieux, 2017).

Entre lo que se ha estudiado hemos encontrado las siguientes capacidades adaptativas: adaptarse a las exigencias de los patrones demostrando motivación en aprender, sostener la búsqueda y posterior inserción a un trabajo a través del

desarrollo changuitas, reforzar los vínculos comunitarios y afectivos para facilitar la búsqueda e inserción laboral, adaptarse a los conflictos laborales tratando de minimizar los efectos del maltrato laboral, cumplir con los mandatos de los jefes, cumplir con los horarios impuestos, evitar generar tensiones entre los compañeros, hacer bien el trabajo y mantenerse distante de los conflictos entre otros empleados y patrones, así como adaptarse al desarrollo de diferentes trabajos temporales, asumir las responsabilidades y los problemas del trabajo a cuenta propia y liderar los emprendimientos propios junto a la familia.

El correlato empírico de cómo funciona esa red podemos encontrarlo en Eufrosina y su primer trabajo en casa particular que logró conseguir gracias a una amiga y sostener de la mano de la patrona que le enseñó y le explicó cómo debería hacer su trabajo. En este caso, Eufrosina tuvo que mostrar motivación para trabajar y aprender, lo cual fue bien visto por la patrona quien se tomó la tarea de enseñarle y ella logró adaptarse a sus exigencias para conservar ese trabajo.

solamente me pedía que tuviera que hacer bien la limpieza, planchar, digamos, cocina no hacía, solamente lavaba, limpiaba así la casa toda. Digamos que en el primer momento fue complicado, como yo no tengo experiencia, como yo no sé hacer eso, a ellos mucho no les gustó, pero la señora tenía paciencia y me dice “yo te voy a mostrar bien cómo debe hacer, yo no le digo que no sabes hacer las cosas, pero le falta algo más de detalle” y me enseñó no solamente una vez, sino dos veces y gracias a dios aprendí, hoy en día sigo trabajando en la casa de la señora y no me quiere soltar (risas). (Eufrosina, entrevista de campo, 10 de octubre de 2016)

Estas acciones de los actores demuestran que ante las demandas o dificultades para ingresar o conservar un

trabajo, actúan de manera sensata con los patrones, mostrándose dispuestos a acomodarse a las circunstancias de cada momento. Estas capacidades adaptativas de auto coerción y auto control que despliegan en el ciclo de experiencia laboral son las que les permiten adaptarse para sobrellevar cada uno de los conflictos que se les presenta durante el camino.

En el tercer momento aparecen con mayor vehemencia las *capacidades críticas*, entendidas como todas aquellas acciones de evaluación y proyección que a lo largo de la experiencia a los actores les permiten evaluar y proyectar las situaciones laborales precedentes y corregir sus búsquedas futuras de acuerdo con nuevas aspiraciones tendientes a mejores condiciones laborales y mejores condiciones de vida (Boltanski & Thévenot, 1999).

Aquí se inscribe el caso de Ramón, quien agotado de hacer changas y a pesar de sus temores se lanzó a tener su propio emprendimiento de gestoría para trámites migratorios; y también la historia de vida de Blanca que después de varios años trabajando de manera formal como empleada doméstica, logró comprar un terreno para construir su casa y posteriormente montar su propio negocio, primero un kiosco y, luego, una panadería.

yo cuando estaba trabajando para esa oficina promocionaba en la calle y haciendo los turnos para migraciones y el antecedente argentino; y bueno, yo desde ahí empezaba a trabajar con clientes que me llamaban a mí. Después me encontré con familiares que se vinieron para Argentina y querían hacer la radicación, entonces yo les ayudaba y así fui sumando más y más clientes viste y un día dije “no quiero tener más patrón, no depender más de nadie y depender más de uno” y quería un lugar estable, un lugar fijo para trabajar bien viste, donde me puedan ubicar bien, me puedan encontrar para trabajar; entonces le puse el nombre por eso, le puse el nombre de Gestoría Guaraní, yo soy

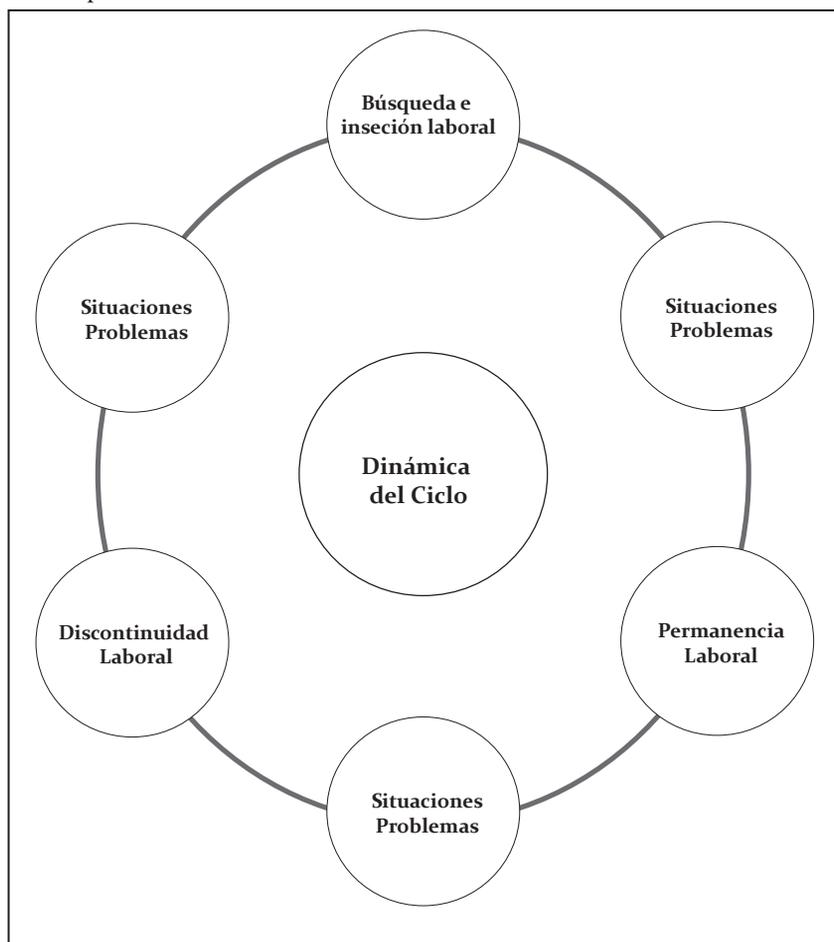
paraguayo, nosotros venimos de la raza Guaraní. (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

Hay una señora que vende comida y siempre alquila locales caros, entonces ella sabe más o menos cómo es la movida de alquilar lugares para trabajar, viste, y me decía “vos no tenes que tener miedo en meterte en negocio, no tenes que pensar que no vas a poder cubrir la mensualidad de tu local, decir que pocos clientes vas a tener, vos tenes que ser positivo, tenes que tirarte en el negocio”. Así vine pensando y un día me decidí, me vine caminando por acá y vi ese local que estaba desocupado, fui preguntando y di con el dueño y conversamos y llegamos a un acuerdo que me llevó alquilarle y ahí empecé a instalar mi computadora, mi impresora ahí, fui a pedir mi internet, así me vine organizando, viste, que fui agarrando clientes de a poquito y se va haciendo en cadena los clientes. (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017)

Resulta más fácil arriesgarse a poner uno su negocito propio, que seguir laburando haciendo changas, uno sabe que no va a hacer fácil pero después una ve con el tiempo que todo ese sacrificio valió la pena, yo por eso después de tantos años que trabaje limpiando casa, me cansé, me junté unos pesos y monte mi panadería. Ahora sé que todo lo que consigo es para la panadería y mis hijas que me ayudan, hasta el papá de mis hijas, que no vive conmigo, colabora de en vez en cuando y se está metiendo más en la panadería. (Blanca, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017)

En términos generales, a lo largo del denominado ciclo de experiencia laboral, los actores enfrentan un conjunto de gramáticas asumiendo actitudes de

**Figura 1.** Ciclo de experiencia laboral



Fuente: Elaboración propia.

prudencia, sensatez y auto limitación en sus acciones. Observando estas actitudes se pueden reconocer signos de realismo en sus acciones pasadas, presentes o futuras (auto control y auto coerción). De igual forma, despliegan un conjunto de competencias críticas sobre las exigencias del entorno (gramáticas) que se materializan en complejos procesos de evaluación de las situaciones conflictivas en el ámbito de lo laboral, al tiempo que realizan proyecciones sobre sus experiencias laborales pasadas, presentes y futuras, lo cual les permite generar otras pretensiones de mejoramiento y crecimiento en el mundo del trabajo.

### 3. El ciclo de experiencia Laboral

Una de las preguntas de investigación era encontrar cómo los hombres y mujeres paraguayos definían sus trayectorias laborales y qué situaciones problema surgen a lo largo de sus experiencias en el mundo del trabajo formal e informal. A partir de este interrogante se identificó que los actores definían sus trayectorias de trabajo como un ciclo en el que cruzan por tres momentos específicos a saber:

- Búsqueda e inserción laboral,
- Permanencia laboral,
- Discontinuidad laboral.

Dicha definición de la trayectoria laboral permitió darle forma a la experiencia de los hombres y mujeres paraguayos y a su vez, proporcionar un contexto a las diferentes situaciones problema que emergen durante la trayectoria laboral y la forma como los actores despliegan sus capacidades adaptativas y críticas para sobrellevar las tensiones, reducir la incertidumbre y mantenerse en lo que aquí se define como estabilidad laboral relativa<sup>1</sup>. En definitiva, el ciclo de experiencia laboral es un modelo explicativo dinámico que representa las trayectorias laborales de los hombres y mujeres paraguayos en su condición de inmigrantes en el mundo laboral urbano bonaerense (Figura 1).

#### 4. Momento de búsqueda e inserción laboral

Las situaciones problemáticas durante este momento son: las restricciones institucionales, las prácticas de control y evaluación, la idoneidad y la experiencia, la demanda de cuidados familiares y el desuso de los mecanismos formales de inserción laboral. Durante las trayectorias laborales de los actores, estas situaciones aparecen como gramáticas o conjunto de reglas compartidas que deben seguir y en el mejor de los casos cumplir en la vida práctica.

En el caso de las restricciones institucionales los actores hacen todo lo que esté a su alcance para cumplir a cabalidad con estas exigencias formales para asentar el ingreso y la permanencia en Argentina. El documento nacional de identidad (DNI) aparece como un requisito

ineludible para acceder a cualquier trabajo (formal e informal) e incluso para obtener beneficios civiles y sociales. En este sentido, la acción de mayor notoriedad por parte de los actores fue replegarse hacia a sus contextos más inmediatos y buscar apoyo para adquirir cumplir con este requisito.

Entre los actores emerge la capacidad de organizarse colectivamente para movilizar la información estratégica que les permite avanzar en su vida laboral, sea como independientes, sea como empleados en calidad informal o regular. Es en este sentido que recuperamos el caso de Beatriz y su vínculo con el Programa de oficinas móviles de migraciones<sup>2</sup>. En esta historia vemos cómo nuestra protagonista se dio a la tarea de organizar a su comunidad para facilitar la obtención del DNI, lo cual, no sólo le permitió solucionar la situación de sus connacionales, sino también motivar a que sus paisanos también repliquen estas experiencias dentro de otros barrios y localidades.

No, eso fue toda una movida, pero logramos llevar a migraciones al barrio, los vecinos que vinieron estaban felices, muchos hicieron su trámite y le entregaron ese mismo día la precaria, recuerdo que fueron como 45 vecinos que ese día fueron atendidos y radicados. (Beatriz, entrevista de campo realizada el 25 de marzo de 2017)

Yo pude ver que la comunidad se organiza, sin saber mucho, le pone ganas y consigue lo que buscan. Yo recuerdo que ese día también vinieron

---

<sup>1</sup> La trayectoria laboral de los hombres y mujeres paraguayos definida en el marco del ciclo de experiencia laboral se caracteriza por ser turbulenta, inestable y dinámica, pero cuando los actores despliegan sus capacidades adaptativas y críticas, logran que sus experiencias laborales informales se mantengan por momentos en una estabilidad relativa, gracias a sus acciones de auto coerción y auto control, que les permite calcular y ser prudentes en sus acciones cuando enfrentan situaciones problema con sus patrones o evaluar sus experiencias laborales pasadas y proyectar mejores condiciones económicas a través del trabajo autónomo o a cuenta propia.

---

<sup>2</sup> Se trata de un esquema de trabajo de oficinas móviles de la Dirección Nacional de Migración (DNM), en el que dicha institución se acerca a diferentes barrios del conurbano bonaerense donde se asientan poblaciones migrantes y adelantan el trámite de regularidad migratoria y la posterior obtención del documento nacional de identidad (DNI). Este programa en su primera etapa funcionó desde el 2013 hasta el 2015, año en el que se cerró por decisión del gobierno de turno del entonces presidente de la Argentina Mauricio Macri. En el 2021 fue reabierto y extendido como un programa de abordaje territorial federal.

unos de una emisora del barrio que ni yo conocía y nos ayudaron a comunicar las fechas de la visita y todo lo que necesitábamos de papeles para presentar, fue muy bonito todo, después supe que esas visitas se hacían en otros barrios, yo tengo una amiga en José C Paz y me contó que allá también estaban organizando todo para que los funcionarios de migraciones fueran con las camionetas para allá, es que le gente necesita hacer su documento, porque sin eso vos no eres nadie. (Beatriz, entrevista de campo realizada el 25 de marzo de 2017)

También el caso de Don Nacho y su emisora comunitaria, puede comprenderse en estos términos de organización colectiva. Don Nacho siempre ha utilizado su estación de radio para brindar diferentes apoyos a sus connacionales y a distintos espacios comunitarios.

nuestra necesidad de ayudar a la gente y la misma gente que nos ayuda se da en un ida y vuelta recíproco que tenemos con la gente. La gente nos acompaña, nos acompañan los auspiciantes, sin ellos, no podríamos vivir, no son muchos, pero participan varios auspiciantes en la emisora. Por sobre todas las cosas quiero destacar que nosotros transmitimos todos los partidos oficiales del Club deportivo Barracas, aquí en la emisora y estamos trabajando también con ellos en donde ellos nos mandan la información como cuando hay prueba de jugadores, por ejemplo...esas cosas son muy importantes para que la juventud se vaya desarrollando, vaya buscando un espacio, hay muchos pibes que fueron a probarse en el Club Deportivo Barracas y algunos son jugadores oficiales y gracias a la radio, eso fue la magia de la radio. (Nacho M. entrevista de campo realizada el 06 de julio de 2017)

Las acciones emprendidas por la organización colectiva resultan una práctica concreta que permite a los hombres y mujeres paraguayos compartir experiencias, crear vínculos de solidaridad, encontrar soluciones a las dificultades y avanzar colectivamente. Reforzar los vínculos comunitarios y afectivos no solo les permite encontrar soluciones a los requisitos institucionales, sino también facilitar la búsqueda e inserción laboral, a la vez que les brinda soporte para poder ser prudentes y actuar de forma más estratégica a la hora de sobrellevar las dificultades y exigencias del entorno laboral que se encuentran experimentando.

Esta práctica de adaptación se presentó en la trayectoria laboral de Ricardo que durante gran parte de su vida trabajó como carnicero tanto en Paraguay como en Argentina con un familiar, pero tiempo después decidió dejar ese trabajo para buscar mejores oportunidades y entonces no logró volverse a ubicar como carnicero. Situación que lo obligó a aceptar un trabajo que le ofreció un paisano amigo en un almacén como repositor porque ya no tenía dinero y las necesidades lo agobiaban, al punto de tener que decidir si trabajaba en algo que no le gusta o se quedaba en la calle. Fue así como logró acomodarse a las circunstancias y seguir adelante.

si yo puedo ayudo a los paisanos a hacer contactos para laburar, hoy en día uno está bien mañana no sabe, a lo mejor esa misma persona cercana que vos ayudaste de ahí a uno o dos meses, vos te vas, le pedís un favor y te ayuda. (Ricardo V, entrevista de campo, realizada el 25 de septiembre de 2017)

También se presenta en el caso de Claudia cuando logró conseguir su primera experiencia laboral como trabajadora doméstica gracias a que su hermana le sirvió de referencia frente a sus futuros empleadores.

ganaba poquito, pero qué iba hacer si uno no consigue nada, entonces me quedaba con ese trabajito. Yo trabajé

por hora en distintas casas, hacía limpieza, plancha, lavado, cocinar, hacía de todo, eso era lo que más hacía en casa de familia. Yo hice así porque no me alcanzaba con la plata que me llegaba para los gastos, por eso trabajé así, en dos o tres casas, es lo que hay. (Claudia, entrevista de campo realizada el 29 de mayo de 2017).

Otra práctica de adaptación basada en el repliegue hacia el círculo cercano se da con las changas a través de las cuales los actores se sostienen económicamente durante el tiempo de búsqueda e inserción en un trabajo más estable. La changa es una oportunidad constante que los actores saben aprovechar y que suelen encontrar activando esta red de familiares, amigos y vecinos.

Tenemos el caso de Javier quien, en medio a las dificultades para obtener la radicación en el país, siempre estuvo dispuesto a realizar diferentes “changuitas en el barrio” para sobrellevar la situación. Así logró juntar el dinero suficiente para la subsistencia básica de su esposa y tres hijos. E incluso contó que hasta ha tenido que realizar varios trabajos en el barrio mientras logra solucionar su trámite de radicación y hacerse de un trabajo estable.

Asimismo, hemos constatado que las gramáticas funcionan como el medio por el cual los empleadores realizan el control y la evaluación del desempeño laboral de los actores, exigiéndoles idoneidad y experiencia en el trabajo para el que se postulan. Frente a ésta exigencias, los migrantes actúan decididos a demostrarles motivación para trabajar e interés por aprender. Dicha lógica de acción da cuenta de que, en ausencia de experiencia laboral, los actores compensan esta debilidad con actitudes propositivas y poco convencionales frente las reglas que establecen esas gramáticas.

Esta práctica no convencional opera como una estrategia que les permite ajustarse a las nuevas condiciones de

trabajo. Aceptar que no se posee la experiencia o el acumulado laboral requerido, es una maniobra consciente de sinceridad y sensatez por parte de los actores que los proyecta como personas espontáneas y abiertas a trabajar e instruirse en lo necesario para ingresar y permanecer en el nuevo trabajo.

El caso de Miguel resulta mostrativo de ello. Este emprendedor que tiene su carpintería y diseña muebles modelo Luis XV, recomienda siempre mostrarse transparente y honesto ante los patrones cuando no se posee experiencia o se desconoce sobre el trabajo que se debe desarrollar. Asumir esta posición ha posibilitado que sus empleadores sean condescendientes con él y le otorguen oportunidades para aprender y seguir adelante. Incluso sostiene que -ahoradesde su nuevo rol de patrón, él mismo respeta esta forma de actuar y es lo primero que suele valorar al momento de incorporar ayudantes en su carpintería.

## 5. Permanencia laboral

Este momento constituye en sí mismo un reto que los actores enfrentan en relación con el maltrato laboral, los sueldos bajos, el incumplimiento en los pagos y los horarios extensos. Todos estos maltratos se presentan como un conjunto de reglas (gramáticas) que desestabilizan al actor y, por ende, ponen en riesgo su permanencia laboral.

Entre las prácticas que se despliegan para afrontar dichas gramáticas aparecen, por un lado, las acciones que responden a la problemática laboral coyuntural y, por otro, las acciones que emergen con otra proyección laboral. Si bien estas dos lógicas de acción surgen en respuesta a situaciones distintas y presentan diferencias sustanciales entre sí, ambas se desarrollan en esta instancia y en relación a un contexto que conflictúa a los actores.

Si la lógica de la acción es una respuesta *inmediata* a la situación problemática, entonces, los actores optarán por adaptarse a los conflictos

laborales y, para ello, evaluarán las acciones a realizar, calculando, de manera muy realista, las consecuencias de sus actos. Al respecto, tenemos el caso de Juan, quien, ante los maltratos de su patrón hacia sus compañeros, solía permanecer callado, dejando pasar esos episodios debido a que por sobre todas las cosas, en ese momento le resultaba imperioso mantener su trabajo.

También éste es el caso de Adalis y su experiencia en la fábrica de ojotas con el supervisor que le pedía hacer otras funciones para las que no había sido contratada. Por necesidad, ella se acomodó, temporalmente, a esta situación hasta que seis meses después pudo encontrarse en condiciones más favorables para dejar ese trabajo y continuar con otras actividades.

En medio de estas situaciones conflictivas, los actores también optan por hacer todo lo posible para minimizar los efectos negativos del maltrato laboral. Se trata de una estrategia de adaptación en la cual constantemente están midiendo y siendo prudentes con las acciones que adelantan. El caso de Eugenia permite seguir el desarrollo de este tipo de estrategias: angustiada por los maltratos que solía presenciar hacia una compañera de trabajo y con el temor de que le sucedieran también a ella, Eugenia decidió hablar sobre ello con uno de los dos patrones de la empresa. Mediante el diálogo, logró manifestar su inconformismo con ese tipo de tratos y de esta forma reclamó respeto no sólo hacia su compañera sino también hacia el personal en general. Esta situación que incomodó a los patrones, a Eugenia le hizo sentir que había hecho lo correcto: poner límites frente a los abusos normalizados.

Otra forma de adaptación que los actores despliegan ante estas situaciones conflictivas es evitar generar tensiones entre los compañeros, hacer bien el trabajo y mantenerse alejados de los conflictos entre empleados y patrones. Esta forma de acción responde a lógicas de prudencia de acuerdo con las cuales el actor pretende encontrar la tranquilidad haciendo el trabajo que le asignaron y sin inmiscuirse en

conflictos ajenos. Aquí una vez más emerge el interés por demostrar que el actor trabaja bien, mantiene buenas relaciones con sus compañeros y patrones y que no existe el interés en provocar o generar tensiones dentro del trabajo.

Ahora bien, también se ha constatado otra lógica de la acción que surge como una forma de respuesta *mediata* ante las situaciones problemáticas. Caracteriza este tipo lógica la proyección hacia un futuro mejor, dada por las capacidades críticas de los actores para salir reflexivamente de las situaciones que están viviendo y pensar en otros horizontes que trascienden la pura adaptación, mientras aún permanecen en sus lugares de trabajo. La mediación de la reflexividad de los actores les permite reparar en los aspectos problemáticos de sus coyunturas y formular diferentes resoluciones.

En síntesis, las diferentes formas adaptativas permiten que los actores sobrelleven, minimicen y se ajusten a los efectos problemáticos de las arbitrariedades laborales, mientras que las acciones críticas con el tiempo terminan generando una discontinuidad laboral que trae consigo el desarrollo de nuevas prácticas de trabajo.

Las consecuencias de estas dos lógicas de acción (*inmediata/ mediata*) pueden comprenderse de la siguiente manera: mientras los actores que se ajustan a las arbitrariedades laborales repiten el ciclo de experiencia laboral, los actores que deciden optar por la búsqueda de nuevas opciones también lo hacen, aunque en mejores condiciones. Pero quienes se inclinan por el desarrollo de la autogestión, rompen con él y pasan a confrontarse a nuevas exigencias y problemas a resolver.

## 6. Discontinuidad laboral

Para llegar a este nuevo estadio en las trayectorias laborales, los actores en su momento reflexionaron y evaluaron sobre lo relevante de sus problemas en el ámbito del trabajo, a partir de lo que experimentaron en el pasado y lo vivido en el presente con proyección a futuro. Esta

dinámica que ya hemos recorrido aporta evidencia empírica sobre la forma en que la acumulación histórica de experiencias laborales precarias genera conciencia y una capacidad de acción crítica que motiva en los actores nuevas demandas y, por añadidura, nuevos horizontes de vida.

Hemos visto que luego de la discontinuidad laboral se plantea dos alternativas. Por un lado, hay actores que toman el camino hacia la independencia laboral como en las trayectorias de Don Nacho y su emisora comunitaria con la cual además puede ayudar laboralmente a sus paisanos o la de Ramón que independientemente de sus temores por ser autónomo, se lanzó a montar su propia oficina de gestoría para trámites migratorios, lo cual, le ha permitido una estabilidad relativa en su experiencia laboral, por otro lado, hay actores que toman un camino que reactualiza el ciclo de experiencia laboral a través de contactos que les ayudan a incorporarse en otros oficios.

Mientras los primeros rompen con el ciclo laboral, estos últimos se mantiene dentro de él, pero logran proyectar cambio en sus futuras opciones laborales. En función de este cambio generan vínculos y alianzas con compañeros para dejar el trabajo e insertarse en otros puestos y/o lugares de empleo. Como el caso de Eufrosina que trabajaba en una fábrica familiar de ropa como ayudante de logística y que siempre quiso ser costurera y generó alianzas con una compañera de trabajo para que le enseñara a coser durante las horas de descanso y así con el tiempo aprender, hasta que se presentó la oportunidad de la vacante de un puesto de costurera en la misma fábrica y logró quedarse con el trabajo.

Este es el momento en el que los actores regresan al desarrollo de changuitas para el sostenimiento personal y familiar o para emprender negocios a cuenta propia. Con relación a la primera situación, los hombres y mujeres paraguayos se deben adaptar a la inestabilidad económica y

material que les provoca el realizar trabajos a corto plazo. Esta situación se extiende hasta que el actor consigue dar con opciones más duraderas y estables.

En el segundo tipo de salida tenemos el caso de Juan, otro gestor de trámites migratorios quien en sus primeros años laborales tuvo que adaptarse a trabajar entre changas para sostener a su familia. En ese entonces para Juan la acción más sensata era mantenerse así por un tiempo, hasta lograr una independencia laboral, tal y como sucedió, años después, cuando junto a su familia logró comprar un terreno construir su casa y montar su propio negocio de gestoría en el barrio 31 de Retiro en la ciudad de Buenos Aires.

Con trabajo, honestidad, liquidación, todo eso. Fui a trabajar de vuelta en la hamburguesería hasta que un día me despidieron, me dieron mi liquidación, en la hamburguesería. Pero al poco tiempo empecé a trabajar en una pizzería, o sea, que, después de mucha experiencia pasé para lograr por fin comprar un terreno para construir mi casa y montar mi negocio. (Juan, entrevista realizada el 25 de septiembre de 2017)

Aquí, la decisión por ser autónomos conduce a los actores hacia una realidad compleja en la que sobreviene la injerencia de factores externos sobre los cuales no tienen el control. El paso a esta nueva condición laboral también viene acompañado de nuevos y viejos temores, inseguridades y angustias que deben transitar.

La decisión de no tener más patrón marca un extenso recorrido que a la larga reaparece en la práctica como una forma particular (no convencional) de denuncia pública sobre la precariedad laboral. En cada proyecto se han desplegado ante nuestros ojos, historias, experiencias y conflictos que están relacionados con las dificultades para lograr mejores condiciones laborales de acuerdo cómo funcionan los modelos de empleabilidad legitimados.

En el trabajo autogestivo, los actores deben realizar diferentes maniobras para responder adaptativamente las nuevas exigencias de este entorno laboral. Esta tarea se erige sobre una base de responsabilidad compartida, donde es el grupo familiar el que entra a comandar todo el proceso de independencia laboral. La novedosa circunstancia requiere de una nueva forma de adaptación que deben lograr todos los miembros del hogar ya que el proyecto supone, además, un crecimiento familiar a lo largo del tiempo.

Este nuevo estadio de condiciones labores que generaron los emprendedores, es sostenido en el tiempo a través de un complejo ensamblado de personas y cosas que, en sus asociaciones directas e indirectas, estructuran permanentemente estos espacios. En la práctica situada, los ensamblados operan anclados en el barrio, y se configuran de acuerdo a cómo participan los distintos elementos en los procesos de resolución de conflictos, negociaciones y acuerdos entre los actores. De esta forma no solamente se ensamblan los microemprendimientos, sino también, lo que se ensambla es una especie de denuncia pública (Boltanski & Thévenot, 1999).

Los ensamblados de personas y cosas en el ámbito comunitario forman una extensa y densa red de circuitos comerciales, donde también los hombres y mujeres trabajadores ejercen una economía real y encuentran nuevas opciones laborales. La forma como se fueron construyendo los microemprendimientos de Ramón, Juan o Don Nacho, brindan una evidencia empírica del tipo de asociaciones que se producen entre los actores y las cosas y la forma como se ensamblan estos procesos laborales que logran permanecer en el tiempo; en los cuales, también, quedan condensadas las inseguridades, los temores y deseos de progreso laboral.

De esta manera, los ensamblados se estructuran como mediaciones donde los actores ya no son vistos, desde su singularidad y sus prácticas de acción

crítica, sino desde su accionar colectivo en relación con lo material. Esta perspectiva conduce a comprender, ahora, que las asociaciones conformadas por los hombres y mujeres paraguayas se mantienen unidas no sólo por las virtudes de las relaciones humanas, sino también a través de lo material.

Todo ello, permanece anclado en el barrio como un dispositivo de envergadura contra la precariedad laboral, es decir, como una forma de enfrentar, mitigar sus efectos, reajustar y provocar transformaciones que les permite a los actores trascender hacia otros niveles laborales y hacia nuevas oportunidades de vida que se siguen generando en el complejo mundo de la globalidad y el trabajo informal.

## 7. A modo de conclusión

Las trayectorias laborales de los hombres y mujeres paraguayos son dinámicas y turbulentas, la estabilidad laboral es una incertidumbre que cruza toda la experiencia laboral de los actores. En el camino emergen un conjunto de diversas situaciones problema que tensionan sus anhelos, búsquedas y permanencias laborales, los cuales, los actores deben enfrentar para sobrellevar las exigencias diarias de sus vidas.

En medio de este contexto los hombres y mujeres paraguayos no tienen otra oportunidad que asumir estas exigencias del entorno y entonces despliegan saberes y acciones prácticas que desarrollan bajo la consigna de *trabajar en lo que sea*. Dicha postura les permite en la experiencia situada adaptarse a las diversas situaciones problema siempre maniobrando para mantener cierta estabilidad relativa en sus vidas y sus familias.

Todo lo anterior conforma el denominada ciclo de experiencia laboral en el que cada etapa (búsqueda laboral, permanencia y discontinuidad laboral), permite contextualizar las tensiones que enfrentan los hombres y mujeres paraguayos en el ámbito laboral precarizado. A su vez, pone en relieve las capacidades de

adaptación (auto control y auto coerción) que los actores desarrollan como estrategia para maniobrar en cada situación problema que enfrentan. De igual forma, devela las competencias críticas sobre las exigencias del entorno (gramáticas) que los actores materializan en complejos procesos de evaluación de las situaciones conflictivas en el ámbito de lo laboral. Lo cual les permite tomar decisiones sobre sus futuros económicos y de trabajo. Gracias a estas capacidades y acciones críticas los hombres y mujeres paraguayos logran mantener un equilibrio entre las necesidades cotidianas, oportunidades laborales y deseos personales y familiares, siempre de forma relativa, hasta cuando logran el tan anhelado proyecto de no tener “más patrón” y entonces se convierten en trabajadores autónomos. Situación que les permite lograr mayor estabilidad laboral, también fluctuante, por ende, relativa, pero que les ofrece una oportunidad para romper con el ciclo de experiencia laboral basado exclusivamente en el desarrollo de changas.

En este nuevo estadio de la cuenta propia que algunos actores logran con el tiempo se materializa una forma particular de anclar, en el espacio-tiempo, deseos y proyectos laborales personales y familiares, que, a su vez, les permite a los hombres y mujeres paraguayos resistir y afrontar la inestabilidad e incertidumbre que genera las dinámicas propias de la precarización laboral. Entonces, el *arreglarse por su cuenta*, se erige como posibilidad y horizonte de sentido, sobre la base de las operaciones críticas de evaluación constante de sus situaciones laborales y de proyección de mejores condiciones de trabajo. Situación que les permitió resignificar el mundo laboral, no como un fin en sí mismo, sino como un medio para lograr proyección y crecimiento individual, familiar y colectivo e incluso territorial.

En términos generales *trabajar en lo que sea, arreglarse por su cuenta* se posiciona como una forma no convencional de crítica pública entorno a sus situaciones de precariedad laboral. Por un lado, la

changa representa la opción más cercana y posible a la que pueden acceder los actores y les permite sobrellevar las demandas del entorno. A su vez, opera como forma de develar las diferentes situaciones problemáticas que en el camino se les presenta. De otra parte, el trabajo autónomo representa para los actores un logro que le da una estabilidad relativa a su experiencia laboral, a su vez, materializa las críticas a la precariedad laboral, por su parte, las evaluaciones que hacen a sus experiencias de trabajo y las proyecciones les permite forjar un horizonte posible de un mejor futuro económico y laboral por construir.

## Referencias

- Argentina. *Ley de Migraciones* N° 25.871. <http://www.migraciones.gov.ar/dnm/normativas.html>
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (1999). The sociology of critical capacity. *European Journal of Social Theory*, 1. <https://doi.org/10.1177/136843199002003010>
- Boltanski, L. (1990). *El amor y la justicia como competencias: tres ensayos de sociología de la acción*. Editions Métailié.
- Boltanski, L. (2001). *Un nuevo régimen de justificación: la ciudad por proyecto*. Conferencia en la Universidad de Columbia, mimeo.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo Espíritu del Capitalismo*. Ediciones Akal.
- Henault, M. (1982). Las inmigrantes. La mujer en la historia Argentina. *Revista todo es historia*, (183).
- Jodelet, D. (1976). *La representación social: fenómenos, conceptos y teoría*.
- Joseph, I. (1988). *El transeunte y el espacio urbano*. GEDISA.
- Latour, B. (1991). ¿Qué es la fuerza de un argumento?, Mimeo. *Sens et Place des connaissances dans la société*, 1986.
- Latour, B. (1994). Etnografía de un caso de alta tecnología sobre Aramis. *Ecole*

- Nationale Supérieur des Mines. Política y Sociedad*, 14/15, 77-97.
- Latour, B. (2008) *Dadme un laboratorio y conquistaré al mundo*. Versión Castellana, Ciencia, Tecnología y Sociedad, CTS, OEI. *Science observed: perspective on the social study of science* Sage, 1983, 141-170.
- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor-red*. Ed. Manantial.
- Latour, B. (1994). *Etnografía de un caso de alta tecnología sobre Aramis*. Ecole Nationale Supérieur des Mines, *Política y Sociedad*, 14/15, 77-97.
- Madariaga, A., & Galleguillos, P. (2011). *Sobre Sociología, crítica y emancipación*: Instituto de Humanidades y Escuela de Sociología de la Universidad Diego Portales.
- Martínez, C. (2004). *El Proceso de Implementación de la Política de Radicación de Villas en la Ciudad de Buenos Aires entre 1984 y 2002*. Un Estudio de Caso. [Tesis de Maestría en Políticas Sociales]. Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires.
- Mayormo Rico, M. (2000) *Precursores: el trabajo de las mujeres y la economía política*. (Borrador inicial). *Ponencia presentada a las VII Jornadas de Economía Crítica*. Universidad de Castilla-La Mancha. Albacete. <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com3-7.pdf>
- Nardacchione, G., Tovillas, P. (2017). *Otra controvertida relación maestro-discípulo*. Pierre Bourdieu & Luc Boltanski. CONICET.
- Nicolao, J. (2010). *El Estado argentino ante el reto de las migraciones internacionales: reflexiones del reciente cambio de rumbo en la política migratoria argentina*. *UAEMex, Revista Convergencia Ciencias de Sociales*, (53), 205-228.
- Organización Internacional Para las Migraciones OIM. (2013). *Migrantes paraguayos en argentina: Población, instituciones y discursos*. Cuadernos migratorios N° 4.
- Organización Internacional para las Migraciones, OIM. (2012). *El impacto de las migraciones en Argentina*. Cuadernos migratorios N° 2. <https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/publicaciones/Cuadernos-Migratorios-Nro2-El-impacto-de-las-Migraciones-en-Argentina.pdf>
- Organización Internacional para las Migraciones, OIM. (2019). *Informe sobre las Migraciones en el mundo 2020*. [http://argentina.iom.int/co/sites/default/files/publicaciones/wmr\\_2020\\_es\\_o.pdf](http://argentina.iom.int/co/sites/default/files/publicaciones/wmr_2020_es_o.pdf)
- Piovani, J. I. (2011). *La escuela de Chicago y los enfoques cualitativos: términos y conceptos metodológicos*. Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales. Universidad Nacional de la Plata.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. (2009). *Cuadernos Migratorios N° 4*. [https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/publicaciones/Cuadernos\\_Migratorios\\_4\\_-\\_Migrantes\\_Paraguayos\\_en\\_Argentina.pdf](https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/publicaciones/Cuadernos_Migratorios_4_-_Migrantes_Paraguayos_en_Argentina.pdf)

## Sobre el Autor

Giovanny Gilberto Leal Roncancio 

Doctor en Ciencias Sociales y Magister en Estudios Políticos. Se desempeña como docente e investigador invitado en la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), donde codirige una investigación sobre migración, derechos humanos y formas organizativas. Integra el Centro de Estudios e Investigación Social Proyecto CEIS, Buenos Aires, Argentina.