

FOTOCOPIADO

C.E.Psi

INSTITUCIONAL

Folio : 170 SF
DIF 6

CAPÍTULO 3

OTRAS EXPERIENCIAS EN EXTENSION UNIVERSITARIA

PENSANDO JUNTOS MULTIPLICAMOS POSIBILIDADES

*Sonia Beatriz Castaldo, Juliana Cerritelli, María Josefina Di Croce, María
Eugenia Luna, Iara Vanina Vidal*

Introducción

El presente trabajo tiene por objetivo recortar algunas líneas de análisis a fin de re-pensar la intervención realizada en una institución pública. En el mismo se articularán ciertos conceptos que permitirán echar luz sobre lo acontecido, para poder retroalimentar teoría y práctica. Los conceptos de los que nos serviremos son: dispositivo, demanda, encargo, analizador, transversalidad e interdisciplina.

Dispositivo

La demanda de intervención es realizada por la Directora del área, a la titular de la cátedra Psicología Institucional de la Facultad de Psicología de la UNLP. Dicha demanda es enunciada por la Directora como "Capacitación para los equipos para trabajar interdisciplinariamente". En estos momentos, transcurrida la intervención realizada, nos preguntamos si se puede "capacitar" para trabajar en equipo, o si el aprendizaje se lleva adelante en la experiencia misma.

La demanda fue establecida por una nota ingresada a la facultad. Asimismo, nuestra propuesta de intervención debió ser presentada en copia papel.

La intervención contó con dos momentos, el primero de ellos durante el año 2011 y el segundo durante el año 2012.

Los profesionales que asistían a la capacitación venían desde diferentes puntos de la Provincia y pertenecían a diversas disciplinas, como ser Psicología, Trabajo Social, Abogacía y Técnicos en Minoridad. La división en grupos del primer momento fue azarosa. La idea conductora era que las diferencias de proveniencias y profesiones enriqueciera el intercambio sobre la experiencia de su trabajo cotidiano.

En los primeros encuentros, nos comentaron que dicha capacitación había surgido a partir de una Jornada llevada a cabo por otra dependencia de la Provincia. Durante un role playing acerca de su trabajo en las oficinas, se había hecho evidente situaciones de maltrato de los Jefes hacia los profesionales del Equipo Técnico. Se planificaron:

- Un encuentro plenario de apertura, con la participación de la Directora y de la Titular de la Cátedra, quien supervisó el trabajo de los equipos de intervención,

- Cuatro encuentros con los equipos de profesionales y el equipo de intervención (cuatro Licenciados en Psicología y cuatro alumnos avanzados de la carrera de Psicología.

- Un plenario final que coordinó la Titular de cátedra y a la que asistió la Directora.

Los encuentros contaron con dos momentos: uno primero de exposición teórica dialogada con el grupo acerca de las nociones de: institución, instituyente-instituido, síndrome de violentación institucional y otros. Un segundo momento de trabajo en sub-grupos, a fin de que pudieran articular los desarrollos teóricos con su trabajo cotidiano, a partir de una consigna.

El segundo momento se gestó, a partir de la reunión que mantuvo el equipo de la cátedra con la Directora del área y su grupo de asesores. Se les brindó una evaluación por escrito de lo acontecido durante la capacitación. Se les

propuso a partir de nuestro diagnóstico un dispositivo de intervención institucional.

A partir del planteo del dispositivo nos propusimos trabajar por regiones que tuvieran la misma cantidad de población a atender y problemáticas similares. Se establecieron cuatro grupos dividiendo la provincia en dos partes: Conurbano sur, conurbano norte, ciudades del interior del sur, ciudades del interior del norte. Para dicho criterio opero además la cercanía geográfica de los asistentes.

Se planificaron para el segundo momento la misma cantidad de encuentros que durante el año 2011. Un plenario de apertura, cuatro encuentros con los pequeños grupos y un plenario de cierre coordinado por la Titular de Cátedra.

Demanda- encargo

En primera instancia hemos decidido trabajar la demanda y el encargo porque pensamos que hemos encontrado algunas dificultades en nuestra lectura de la misma.

Gregorio Barembliitt (2005) propone que sería posible plantear algunos pasos en una intervención standart.

El primero de ellos consiste en hacer el análisis de la demanda. Dicho análisis consistiría en un cuidadoso examen, que debe hacer el equipo interviniente, de la manera como se ofrecieron los servicios, es decir, el modo como se produjo la demanda que fue establecida. Según el autor cuando se recibe una demanda, lo primero que ocurre es la tendencia a responder en términos iguales o equivalentes a la que fue establecida. En nuestro caso, se nos pide una capacitación y les otorgamos una "capacitación". Lo que no lleva a pensar si esto era un pedido del grupo de profesionales o de la directora. La demanda se debería haber construido a partir del contacto con el grupo de profesionales en un trabajo crítico de esa demanda. Analizando qué podemos solucionar, y qué cosas no podemos ni debemos solucionar.

El segundo paso consiste según el autor, en el análisis del encaminamiento (de la derivación). ¿Cuáles fueron los pasos intermediarios que conectaron al usuario-demandante con nosotros?, supone preguntarse sobre la expectativa de quién solicita la intervención. La Directora, que es quién formaliza el pedido, conocía acerca del análisis institucional y algunas experiencias llevadas a cabo en otras instituciones del Estado.

El tercer paso mencionado por Barembliitt (2005) es el análisis de la gestión parcial. ¿Cuál es el sector de la institución que asumió el papel de hacer el contacto o consultarnos? Lo que nos podría dar la pauta o anticipar los "motivos de esta consulta, los intereses en juego, los deseos en juego, el grado de consenso, de unanimidad que motiva a los protagonistas de esa solicitud" (Barembliitt, 2005 p 111). Podemos pensar que el hecho de que fuera la Directora quien solicitó en un primer momento la "capacitación", ésta supuso que los profesionales no estaban capacitados para trabajar en equipo interdisciplinario. Sin pensar que en realidad podían existir otros factores que no les permitían trabajar en equipo. Por ejemplo: la cantidad de población que asiste a la oficina, la falta de encuentro de los profesionales (no van los mismos días), la falta de capacitación de las jefas de las oficinas, y la falta de un día, horario y lugar de reunión establecido desde la Dirección.

Según Barembliitt (2005) el siguiente paso es el análisis del encargo. Es necesario diferenciar las nociones de *demanda*, entendida esta como la solicitud formal, consciente, deliberada y que nunca coincide con el *encargo*. Está claro dice el autor que estas personas están solicitando una cosa, pero lo que ellas quieren obtener es otra. Generalmente el encargo no es planteado explícitamente sino que viene disimulada por los diversos niveles de la demanda.

Pensamos que el encargo es que capacitemos a los profesionales que no cuentan con dichas herramientas, pero el grupo nos planteaba las dificultades que fueron nombradas más arriba.

El analizador

A. M. del Cueto (2008) retoma el concepto de analizador de Lourau, como aquello que actúa y hace actuar, y nos permite encontrar alguna significación a lo que acontece. Dentro del segundo momento del Proyecto de Extensión (2012), el cual podemos definir como momento de la intervención propiamente dicha, recortaremos ciertos analizadores de un grupo en particular. En uno de los cuatro grupos conformados (el del conurbano norte) concurren solo dos personas al primer encuentro. En el último encuentro solo llega un integrante del grupo cerca del horario establecido, y otro integrante unos 40 minutos después.

El cuarto encuentro con los grupos, tenía como objetivo reflexionar sobre los siguientes puntos y escribir sobre cada uno de ellos en diferentes afiches:

- *¿Qué les pareció la experiencia grupal a lo largo de los encuentros?*
- *¿Qué harían para mejorar su trabajo como equipo interdisciplinario y estar mejor?*
- *Sinteticen lo trabajado en este espacio.*

En el caso del grupo del Conurbano norte, como solamente asistieron dos personas, no se realizaron los afiches. Luego de cierto análisis por parte del equipo interviniente decidimos que en el plenario final, a la hora de la puesta en común, se pegara el afiche en blanco representando el "no encuentro del grupo". El afiche puso en juego esa ausencia presentificada, algún silencio que decía algo respecto de lo que el grupo había actuado.

El dispositivo que se arma para implementar tal o cual acción es un artificio, como lo sostiene Lourau(1980). Una virtualidad creada artificialmente para permitirnos operar y analizar la realidad concreta. Creamos ciertas normas, cierto encuadre que nos permite intervenir.

Bernando Kononovich (1985) plantea que la propuesta del análisis institucional es extender el campo de intervención lo más próximo posible al campo de análisis. Esto se consigue a través de la producción de analizadores que obligan a pensar "liberan la palabra en la institución", como sostiene Lapassade (1980).

La transversalidad

La transversalidad según Saidon (1991):

Refiere a la necesidad de evaluar permanentemente hasta qué punto el índice de apertura que estamos usando para el análisis y la intervención en un grupo institucional, es extremadamente conservador de sus formas instituidas de funcionamiento o excesivamente dispersantes hasta el riesgo de la demolición.

El desafío sostiene el autor es mantener la suspensión de las certezas. Pero incorporando la consistencia de una práctica que revolucione lo cotidiano y encuentre en la permanente experimentación las posibilidades de pensar de otro modo. Algunos relataron que cuando no estaban de acuerdo con una tarea que ellos creían que no les correspondía, no la realizaban y después dejaban por escrito la fundamentación de porque no la hacían. Uno de ellos dice: "si hiciéramos todos lo mismo cambiarían las cosas". Pero ante esa frase se produce un silencio y nadie retoma lo planteado por el compañero.

Asimismo, el grupo pone afuera las responsabilidades y el cambio cuando sostienen "Ustedes (refiriéndose al grupo interviniente) le tendrían que bajar línea a la jerarquía y capacitarlos así hacen las cosas bien..." En el momento que le preguntamos que necesitan plantean: supervisión externa, que nuestros jefes se capaciten, que el resto de sus compañeros asistan a la intervención, etc.". Como es evidente, todos los cambios provienen de otro lugar que no es el de ellos.

Esto se visibiliza por ejemplo a partir de lo ocurrido en uno de los grupos con la actividad antes mencionada. Al escribir el afiche, comentan lo siguiente sobre la consigna: ¿Qué harían para mejorar su trabajo como equipo interdisciplinario y estar mejor? "Este fue el afiche que más costó completar" dijo uno de los profesionales. Desde nuestra observación dicho afiche era el que contaba con menos material escrito. Dicha situación fue señalada por el equipo interviniente.

Equipo Interdisciplinario

Debido a que el trabajo que los nuclea es en dispositivos de abordaje interdisciplinario nos proponemos trabajar en el presente apartado acerca de la interdisciplina, sus características y su efectiva implementación.

El trabajo interdisciplinario se produce en un entrecruzamiento heterogéneo de prácticas y discursos, en donde es necesario preservar el lugar de la falta, lo que permite que circule la interrogación entre disciplinas.

Los límites de cada concepción teórica y de su correspondiente posición permiten, pero también imposibilitan determinadas intervenciones abriendo la posibilidad de la reflexión y la apertura del pensamiento.

En el equipo de profesionales la falta es entendida como falencia. Un abogado comenta

Nos ha pasado que por entrevistar juntos (con un psicólogo), yo desencadene un hecho de violencia por meterme, yo no tengo esas herramientas entonces prefiero que lo haga él solo.

Ahora bien ¿Este equipo está funcionando inter/trans- disciplinariamente? ¿Qué entienden por interdisciplina? Para poder contestar todos estos interrogantes, previamente debemos dar cuenta de la noción a la que hacemos referencia. Creemos que se torna necesario diferenciar la multidisciplina - entendida como la simple yuxtaposición de disciplinas o su encuentro casual, de la interdisciplina y de la transdisciplina. El abordaje interdisciplinario de una problemática según A. Stolkiner (2005)

Implica un cuestionamiento a los criterios de causalidad, básicamente a los de causalidad lineal, y atenta contra la posibilidad de fragmentación de los fenómenos a abordar. Implica también el reconocimiento de que los campos disciplinares no son un «reflejo» de distintos objetos reales sino una construcción históricamente determinada de objetos teóricos y métodos.

En consonancia con esto la conformación de un grupo interdisciplinario tiene por fin la construcción conceptual común del problema que intenta abordar. En palabras de Stolkiner (1999:1) "supone un marco de representaciones común

entre disciplinas y una cuidadosa delimitación de los distintos niveles de análisis del mismo y su interacción”.

En relación al concepto de transdisciplina, hay vertientes teóricas que entienden a la misma como una instancia o escalón superador de la interdisciplina. Una etapa del desarrollo del conocimiento en la que se borrarían las barreras disciplinarias para lograr la construcción de un saber mega-explicativo.

Lo que permite conformar grupos de trabajo interdisciplinarios con un producto transdisciplinario es el reconocimiento de la incompletud de todo campo de saber. La conexión práctica entre procedimientos discursivos diferenciados, no pretende la totalidad, pero intenta desde posiciones diversas, operar con la potencia propia de cada abordaje disciplinario. Los límites de cada concepción teórica, devienen de su propia posición, que permite e imposibilita determinadas intervenciones.

Para que exista interdisciplina es preciso que las prácticas y las disciplinas se conecten. Es condición para ello que se establezca un espacio de intercambio sistemático reconocido como dispositivo necesario para producir una articulación en el modo de operar. Desde la concepción propia de cada disciplina, en el intercambio, se puede producir un efecto de suplementación, como un plus de saber, impensable desde cada campo disciplinar, capaz de generar efectos novedosos (Braceras & Lewkowicz, 2000)

En este punto: ¿Nuestra intervención podría producir que al finalizarla se sostuviera un dicho espacio? ¿Hay ciertas estrategias locales que posibilitan esto? ¿Hay estrategias institucionales favorecedoras de ello? La apuesta era que a partir del encuentro con nosotros se visualizara desde ellos y desde los directivos (por ello el informe por escrito) la necesidad de la existencia y el sostenimiento de dicho espacio. El espacio como a priori que posibilita el fundar un espacio con miras interdisciplinarias. Una abogada comenta

El trabajo interdisciplinario no es operativo por las constantes demandas, porque no tenemos espacio para hacerlo, y no coincidimos en los días, 5 días no puedo trabajar, necesito un día por medio para relajarme, no me da la mente para todo esto.

Es decir, si bien las resistencias al espacio venían desde la dirección porque según ellos "no podemos dejar de atender dos horas una vez a la semana para tener una reunión de equipo". Además que por una cuestión de organización: "nunca estamos todo el equipo juntos". Los profesionales no visualizan la necesidad de dicho espacio de encuentro.

Síndrome de violencia Instituida o Institucionalizada

Como sostiene Ulloa (2012) la constitución de toda cultura institucional supone cierta violentación legítimamente acordada. Dicha violentación permite establecer las normas indispensables para el funcionamiento de las actividades de la institución. Asimismo, para que haya una cultura institucional, hay una cierta violentación que permite establecer consensos y relativos modos de operar. Cuando esta violentación se hace arbitraria, en grados y orígenes diferentes, se da la violenciación propia de la "cultura de la mortificación". El SVI (Síndrome de Violencia Instituida o Institucionalizada) que cobrará distintas formas y niveles de gravedad. Las personas que conviven con esta violentación verán afectadas notablemente la modalidad y sentido de su trabajo. Este empieza por perder funcionalidad vocacional a expensas de automatismos, que cobran valor de normalidad. En relación a dicha situación propuesta por Ulloa uno de los residentes dice: "... no somos reconocidos por los coordinadores y otros..."

En la expresión citada, se interfiere la operación de la rigidización institucional que asume producción estandarizada en diferentes prácticas. El protocolo, el acento de cuestiones formales, las disposiciones arbitrarias y el escaso reconocimiento del trabajo de los agentes que nos ocupan, rigidizan la institución. Todo ello trae como consecuencia inmediata el "destrato" en sus trabajadores. De esta manera, este destrato afecta el sentido de su trabajo y configura una modalidad de violentación institucional. Para ejemplificar, en otro momento de la intervención, una compañera cuenta que escribió el "Protocolo

de Atención" y otra gesticula como si le diera un disparo en la cabeza. Dicha escena no fue sancionada ni apoyada por el resto de los compañeros.

En estas circunstancias propias del SVI, tuvieron lugar diversas posiciones. La pasividad de la queja instalada en el grupo técnico, que se apoya en las debilidades de la actividad laboral cotidiana. La resignación y el desgano frente a imposibilidades formales que obturan su trabajo. La fragmentación en la comunicación y en el espacio con sus compañeros y sus superiores que imposibilitan el diálogo. La merma de estímulos libidinales para fundar encuentros de acompañamiento solidario en la tarea para no aparecer aislado en el automatismo propio de su repetido quehacer disciplinario. Por último, especialmente, la pérdida de la habilidad creativa frente a estas situaciones que los oprimen; configurando todos ellos indicadores de lo que Ulloa conceptualiza como "encerrona trágica". El autor la entiende como

Toda situación en la que alguien para vivir, trabajar, recuperar la salud, incluso pretender una muerte asistida, depende de algo o de alguien que lo maltrata o lo destrata, sin tomar en cuenta su situación de invalidez (Ulloa, 2012, p. 220).

El efecto de esta encerrona se evidencia en la presentación de la resignación acostumbrada y acallada de la comunidad de profesionales frente a su tarea realizada. La no existencia de reconocimiento alguno. Así como, la red de normas administrativas que ingresan en procesos adaptativos. Por ende, se escuchan y actúan expresiones tales como: "las cosas son así" o en el gesto indicado del disparo en la cabeza frente a un protocolo estático. Ulloa lo encuadra en lo que él llama la "estabilidad mortificada".

Ahora bien, en los encuentros sostenidos salieron a escena estas circunstancias del SVI y la consiguiente constelación de indicadores de encerrona trágica. Durante la intervención intentamos abrir el debate sobre lo silenciado de la relación de los sujetos en su vinculación laboral cotidiana y con el ámbito institucional.

Lo escuchado de lo silenciado, disparó una búsqueda en los participantes. La palabra y la experiencia ajena, alejó el riesgo de quedar atrapado en los decires, sentimientos y experiencias propios, desarmando "algunos" puntos de esta encerrona mortificante. El prestar atención considerada y comprometida a

la actividad y al decir de los otros, fundó la posibilidad de re pensar un acompañamiento solidario en el trabajo diario. Ello atenuó puntos instituidos; al decir de Ulloa "se recuperó cierto sentido gregario del oficio" (Ulloa, 2012 p. 215). En síntesis, se intentó desde la intervención, fundar nuevas condiciones de pensamiento y de autogestión laboral a través de la incidencia de la alteridad. Así como, recuperar la acción crítica propia frente al estado de cosas y contribuir al trabajo interdisciplinario.

Conclusión

Este trabajo nos permitió re pensar las condiciones, alcances, límites y efectos de nuestra intervención en el contexto particular de esta institución pública.

Consideramos que la meta de nuestra intervención no es reeducar, ni solucionar, ni adaptar a este grupo técnico, sino constituir un lugar para co-pensar las condiciones de producción de su actividad y malestar.

Siendo este el punto de partida, en los diferentes encuentros se intentó convocar la participación de la comunidad profesional mencionada y fundar nuevas condiciones de pensamiento, a través de la incidencia de la alteridad y de un espacio con miras interdisciplinarias, donde prácticas y disciplinas se conecten.

Por todo ello creemos, como expresa Ulloa (2012):

Si logramos nombrar con cierta justeza el matiz emocional de quien nos demanda, posiblemente los efectos han de reflejarse en un diálogo que empieza a adquirir un animoso entendimiento mutuo, que no existía antes; avanza entonces la impresión de algo distinto y auspicioso que comienza a suceder.

Bibliografía

BAREMBLITT, G. (2005). *Compendio de Análisis institucional y otras corrientes. Teoría y práctica*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.

BRACERAS, D & LEWKOWICZ, I. (2000). Interdisciplina suplementaria: una experiencia clínica en el campo de la oncología. *Psicoanálisis y el Hospital, El cuerpo en la clínica*, 18 (verano), 195-199.

DEL CUETO, A.M. (2008). Notas metainstitucionales: el coeficiente de transversalidad y su aplicación. En: del Cueto, Ana (Comp.). *Diagramas de Psicodrama y Grupos. Cuadernos de Bitácora II* (pp. 131-146). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.

KONONOVICH, B. & SAIDON, O. (1991). *La escena institucional*. Buenos Aires, Argentina: Lugar.

LAPASSADE, G. (1980). *Socioanálisis y potencial humano*. España: Gedisa.

LOURAU, R. & LAPASSADE, G. (1977). El análisis institucional. En: *Claves de la Sociología* (pp. 56-74). Barcelona, España: Laia.

LEWKOWICZ, I. (2004). De la soberanía de la ley a la actividad configurante. En: *Pensar sin Estado*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.

SAIDON, O. (1991). Espacio Institucional. En: *La escena institucional*. Buenos Aires, Argentina: Lugar.

STOLKINER A. (Abril, 1999). La interdisciplina: entre la epistemología y las prácticas. *El campo Psi*. Recuperado el 4 de marzo del 2014 en <http://www.campopsi.com.ar/lecturas/stolkiner.htm>

ULLOA, F. (2012). *La novela Clínica psicoanalítica*. Buenos Aires, Argentina: Libros del zorzal.