

VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2016.

Desgaste mental entre la incertidumbre y la instantaneidad.

Travnik, Cecilia.

Cita:

Travnik, Cecilia (2016). *Desgaste mental entre la incertidumbre y la instantaneidad. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-044/587>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eATh/Kko>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

DESGASTE MENTAL ENTRE LA INCERTIDUMBRE Y LA INSTANTANEIDAD

Travnik, Cecilia

Universidad de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN

El presente trabajo se desprende del proyecto de beca de culminación de doctorado UBACyT titulado El Peso del Encierro en los Trabajadores de los Centros Socioeducativos de Régimen Cerrado: Atravesamiento Jurídico e Institucional. Su objetivo principal es identificar la relación entre el desgaste profesional de los trabajadores que se desempeñan exclusivamente en las instituciones de encierro que albergan a los jóvenes que han infringido la ley penal y la cultura organizacional. En esta ocasión se presenta una articulación de los resultados obtenidos hasta el momento con las características que Bauman (2003) plantea para el trabajo en la modernidad líquida. En el caso de las instituciones objeto de estudio, se ha identificado a la frustración y la circularidad como valores propios de la cultura organizacional. Valores que se corresponderían con el fenómeno de la incertidumbre como productora de la frustración observada y la instantaneidad como determinante del tiempo circular que parece instalarse en este escenario complejo institucional.

Palabras clave

Encierro, Cultura Organizacional, Frustración, Circularidad

ABSTRACT

MENTAL WEAR BETWEEN THE UNCERTAINTY AND INSTANTANEITY
This work follows the draft grant doctoral completion UBACyT entitled The weight of confinement in workers socioeducational center closed. Its main objective is to identify the relationship between burnout of employees who work exclusively in confinement institutions that house youth who have broken the law and its organizational culture This time an articulation of the results obtained so far with the characteristics that Bauman (2003) poses for work in liquid modernity is presented. In the case of the institutions under study, it has identified the frustration and circularity values of the organizational culture. Values that correspond to the phenomenon of uncertainty as producer of the observed frustration and instantaneity as a determinant of circular time that seems to settle in this institutional stage.

Key words

Confinement, Organizational Culture, Frustration, Circularity

Introducción

Los Centros Socioeducativos de Régimen Cerrado (CSRC) albergan a los jóvenes que han infringido la ley penal. Tienen como objetivo principal la construcción de su responsabilidad sobre el acto penal cometido a través de la perspectiva de la intervención socioeducativa. Específicamente en el año 2008 se presenta formalmente la propuesta que indica que las medidas socioeducativas serán el eje principal de intervención en los institutos de menores que pasan a llamarse desde ese momento CSRC. A través de lo socioeducativo se pretende estimular la capacidad de los jóvenes para ejer-

cer sus derechos, respetar los de los otros ciudadanos y alejarse de la transgresión de la norma penal (SENNAF & UNICEF; 2008). Estas instituciones poseen las áreas de: dirección, equipo técnico, administración, guardia, cocina, oficina judicial, educación formal, educación no formal, formación profesional y enfermería. Asimismo presentan una estructura compleja por poseer en su interior distintas autoridades además de la dirección del Centro. Las personas que están encargadas de la seguridad dentro de la institución, poseen un jefe de seguridad, que es su autoridad máxima, y deben rotar por todos los CSRC dentro de la jurisdicción, en este caso la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Para estos cambios de lugar de trabajo y cualquier otra particularidad deben referirse a su jefe, quien generalmente posee un despacho dentro de la institución. El área de educación es aún más compleja ya que no solo tiene distintas autoridades sino distintas dependencias institucionales. En el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se inician las actividades educativas desde el área de educación formal a partir del Convenio de Cooperación Educativa firmado en septiembre de 2007 por el Ministro de Educación de la Nación, el Ministro de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y la SENNAF. En este documento el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires se compromete a brindar acciones educativas sistemáticas a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes que permanezcan en contextos de encierro.

Esta *compartimentación*[1] hace que para realizar una actividad en estas instituciones se deba contar con autorización de las distintas autoridades. Asimismo estas dependencias deberían actuar de un modo coordinado, o por lo menos poseer criterios compartidos que les permiten solucionar los conflictos que se pueden suceder. Cabe aclarar que una persona que está en una situación de encierro se ve afectada desfavorablemente en su subjetividad. Por lo que los conflictos pueden ocurrir a diario por situaciones nimias y convertirse en graves hechos de violencia. En estos casos se hace necesaria la acción coordinada, efectiva y rápida. Sin embargo, en la cotidianeidad del CSRC se ha observado que esto no sucede y los trabajadores quedan expuestos a la encrucijada de cumplir el objetivo mencionado o llevar a cabo sus tareas cotidianas que incluyen prácticas que lo contradicen.

La cultura organizacional de un CSRC

Las conductas que en un determinado momento fueron válidas para un grupo se van transmitiendo a los nuevos miembros como *lo correcto*. Así se construye la cultura organizacional entendida como: El patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y, que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas (Schein, 1984: 56).

A lo largo del tiempo estas premisas se van naturalizando y permanecen incuestionables. Dentro de la cultura organizacional de una

organización Schein (1988) define tres niveles que la conforman. Se ordenan desde lo más visible a lo verdaderamente tácito. El primer nivel, el de los artefactos culturales, hace referencia a los elementos tangibles y visibles en el recorrido por el espacio físico de la organización. El segundo nivel, el de los valores expuestos, refiere al conjunto de ideas, capacidades, destrezas, actitudes, sentimientos y valores que existen en el plano de la conciencia de los miembros de la organización. Por último, el tercer nivel, el de las presunciones básicas, describe a los valores naturalizados por el paso del tiempo, que permanecen incuestionables y que se convierten en verdaderos axiomas que orientan el comportamiento de los miembros de la organización. De este modo los miembros que conforman una misma cultura automáticamente se atribuyen características distintivas y rasgos para diferenciarse de otros.

A través del proceso de investigación realizado en el marco de un anterior proyecto de beca de maestría UBACyT se ha identificado al área de educación formal de uno de los CSRC de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, como una subcultura. Asimismo la cultura dominante del Centro era la del encierro, conformada para contrarrestar los efectos del encierro y el deterioro en la subjetividad que produce una larga estadía en este tipo de instituciones. Las marcas en el cuerpo, el ejercicio de la violencia como modo de vinculación y la no simbolización son sus características principales[i].

Tanto en la cultura dominante como en la subcultura de la organización escolar se ha identificado a la frustración y a la circularidad como un valor expuesto. La frustración se trata de un sentimiento que es experimentado por todos sus miembros. En los docentes y operadores socioeducativos emerge este sentimiento por la falta de reconocimiento de su trabajo. En los alumnos por la falta de "utilidad" de los conocimientos adquiridos. Asimismo en la dirección y en el personal de seguridad la frustración se relaciona con los constantes cambios institucionales, ya sea desde la redefinición de su rol de trabajo hasta el viraje en la perspectiva de intervención. En palabras de un trabajador: "Te cansa, te cansa el trabajo porque hoy viene uno y te dice que lo que vos haces no lo tenés que hacer más que ahora todo cambia, y todo lo que hiciste a la basura. Eso te cansa". (Comunicación personal).

La circularidad[iii] incluye la actitud que los miembros poseen respecto a los cambios en la organización. Durante el proceso de investigación han sucedido desvinculaciones que afectan el funcionamiento institucional. Aquellos más significativos son los cambios en la dirección del centro. Estas repercuten en forma tal que los trabajadores explican que un cambio de director redefine todos los roles, más allá de las distintas dependencias institucionales mencionadas.

Se señalan estos dos valores propios de la cultura organizacional de un CSRC para proponer la articulación con el concepto de trabajo en la actualidad.

Incertidumbre e Instantaneidad

Para abordar el concepto de trabajo en la actualidad se toman los aportes de Bauman (2003) quien plantea que tanto la fluidez como la liquidez parecen metáforas adecuadas para describir la naturaleza de esta fase actual de la *nuevmodernidad*. Para esto aclara que los fluidos no se atan al espacio, ni se fijan al tiempo por lo tanto no conservan su forma sino que están proclives a cambiarla constantemente.

La "flexibilidad" es el eslogan de la época, que cuando es aplicado al mercado de trabajo presagia el fin del "empleo tal y como lo conocemos", y anuncia en cambio el advenimiento del trabajo regido por contratos breves, renovables o directamente sin contratos, cargos que no ofrecen ninguna seguridad por sí mismos sino que

se rigen por la cláusula de "hasta nuevo aviso". La vida laboral está plagada de incertidumbre. (Ibíd.: 157).

El autor señala entonces a la incertidumbre como una característica propia de la vida laboral en la *modernidad líquida*. Esta incertidumbre constante podría ser productora del desgaste profesional[iv] de los trabajadores. En el caso de los CSRC la incertidumbre se observa en la falta de continuidad de las perspectivas de intervención, de la estructura formal necesaria para llevar a cabo el objetivo propuesto y de las acciones coordinadas a causa de la compartimentación señalada. Todas estas disrupciones a nivel institucional impactan negativamente en los trabajadores, de allí la frustración observada.

Por otra parte el autor refiere al impacto de la instantaneidad[v] como el tiempo imperante en la modernidad líquida, marcando la tendencia hacia el corto plazo.

Del universo de la construcción del orden y del control del futuro, el trabajo se ha desplazado al ámbito del juego; el acto de trabajar se parece más a la estrategia de un jugador que se plantea modestos objetivos a corto plazo sin un alcance que vaya más allá de las próximas dos o tres jugadas. Lo que cuenta son los efectos inmediatos de cada jugada y los efectos que deben ser aptos para su consumo también inmediato. (Ibíd.: 148).

La descripción del trabajo como si fuera un video juego en el que hay que ir *pasando* escenarios, hace que sean necesarias distintas habilidades en cada uno de estos episodios. Pero no para lograr una meta final. Para esto se requiere nuevamente de la *flexibilidad*. Estos planteos se articulan con la circularidad, anteriormente descrita, aquello que ayer se desechó quizá mañana pueda ser presentado como una innovación y un cambio radical. Se transita en círculos, por lo tanto no se llega nunca a una meta final sino al punto de partida.

Incertidumbre e instantaneidad son características de este tiempo que afectan a la vida laboral. Específicamente en el caso de los CSRC se intentó establecer las articulaciones entre el fenómeno de la incertidumbre como productora de la frustración observada y la instantaneidad como determinante del tiempo circular que parece instalarse en estas instituciones.

Reflexiones finales

Los resultados obtenidos hasta el momento demuestran que los trabajadores de los CSRC poseen desgaste profesional. Como se mencionó inicialmente los trabajadores permanecen expuestos a la encrucijada de cumplir el objetivo institucional y llevar a cabo sus tareas cotidianas que incluyen prácticas que lo contradicen. Este estado de ambigüedad hace que los CSRC sean considerados como una organización con una "*doble moral*" en la que existe una contradicción entre el discurso y la acción (Etkin, 1993). El autor plantea que las desviaciones en los valores de la organización son visibles en las estructuras jerárquicas en las cuales predomina la permanencia de los valores fundacionales. Se recuerda que en el origen de las instituciones que albergan a los jóvenes que han infringido la ley penal el encierro era reformatorio y por lo tanto era un fin en sí mismo.

Sin embargo la época actual no se permite conocer el pasado, la instantaneidad impera haciendo dificultosa la toma de consciencia de estas determinaciones históricas. No hay un tiempo para preguntarse por el camino que los pone en esta encrucijada, que los lleva a circular esta doble moral entre el decir y el hacer. Respecto al futuro aparece la incertidumbre... Con un pasado desconocido y un futuro incierto parece inevitable la *preferencia por vivir el momento*. Sin tener una respuesta nos permitimos plantear el interro-

gante ¿Es una preferencia?

La identificación de la cultura organizacional de los CSRC permite vislumbrar las determinaciones culturales de ciertos comportamientos institucionales. Por lo tanto se debe seguir indagando en la naturaleza de los mismos y proponer dispositivos para que no se conviertan en obstáculos insalvables que impidan la consecución sus objetivos.

NOTAS

[i] En otra oportunidad se ha realizado una caracterización de los CSRC en base a las dos características principales que Zaffaroni (2011) propone para el sistema penal argentino, estas son *la compartimentación y el doble discurso* (Vitale & Travnik, 2012).

[ii] El área de educación formal, en tanto área inserta en el CSRC, constituye una organización dentro de otra mayor que la contiene.

[iii] Etkin (1993) señala que existe una relación circular que permite la coexistencia de requerimientos contradictorios entre sí, por lo tanto las organizaciones presentan una doble moral.

[iv] En este trabajo se utiliza el término desgaste profesional como sinónimo de burnout definido por Freunderberg como un tipo específico de estrés laboral generado en aquellas profesiones que tienen trato directo y constante con otras personas y en las que el sujeto experimenta la idea de fracaso profesional.

[v] Bauman propone al igual que con el concepto de trabajo repensar la categoría espacio/ tiempo. En este apartado detalla que en la actualidad “La duración deja de ser un valor y se convierte en un defecto.” (Ibíd.: 137). En la instantaneidad la búsqueda de satisfacción es el objetivo, evitando las asunción de responsabilidades y las consecuencias de la misma. Se prefiere “vivir el momento” por y para esto se olvida el pasado y no se cree en el futuro.

BIBLIOGRAFÍA

Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. México. Fondo de Cultura Económica.

Etkin, J. (1993). *La doble moral de las organizaciones y los sistemas perversos*. Madrid: Mc-Graw Hill.

Schein, E. (1984). *Coming to a new awareness of organizational culture*. Cambridge: Sloan Management Review.

SENNAF y UNICEF (2008). *Adolescentes en el sistema penal. Situación actual y propuestas para un proceso de transformación*. Buenos Aires: UNICEF.

Vitale, N.; Travnik, C. (2012). *Sistema Penal Juvenil: Compartimentación y doble discurso*. En: *Memorias del IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XIX Jornadas de Investigación y Octavo Encuentro de Investigadores del MERCOSUR*. Facultad de Psicología. *Psicología Jurídica* (pp. 102 - 108). Buenos Aires: Facultad de Psicología. UBA.

Zaffaroni, E. (2011) *La cuestión criminal*. Buenos Aires: Planeta.