

III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en
Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos
Aires, Buenos Aires, 2011.

Avatares de la implicación profesional.

Álvarez, Blanca Estela.

Cita:

Álvarez, Blanca Estela (2011). *Avatares de la implicación profesional. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-052/587>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRwr/fHs>

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>.

AVATARES DE LA IMPLICACIÓN PROFESIONAL

Álvarez, Blanca Estela

Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

RESUMEN

Las instituciones dedicadas a la salud mental son campos de inserción y desarrollo profesional para los psicólogos y psicólogas, debido a la especificidad de su formación, las vacantes que se generan por la rotación de personal, y porque los profesionales de esta rama de la salud son bien recibidos para desempeñar funciones como las de orientador/a(i). Todo rol profesional condensa atributos explícitos e implícitos definidos por su formación académica, la experiencia personal y la demanda institucional para cubrir un puesto laboral. En estas instituciones (ii), las expectativas de los familiares de los concurrentes, tienen un peso invisible en la conformación de un perfil profesional que condensa puntos de vista convergentes (ideales) y/o divergentes (estigmas). Esta realidad es la que auspicia el repensar de la implicación profesional: ese trabajo personal sobre la subjetividad que posibilita el surgimiento de la singularidad y la diferencia dentro de estructuras sociales generales (Urresti, 2008). La subjetividad construye la identidad social real, de manera que es necesario deconstruir los supuestos que sustentan la labor profesional, lo que incluye reconocer la imposibilidad de una neutralidad en la función, para finalmente reconstruir una subjetividad profesional que lo aleje de la repetición que insiste y mortifica como síntoma institucional.

Palabras clave

Rol Implicación Subjetividad Identidad

ABSTRACT

AVATARS OF PROFESSIONAL INVOLVEMENT

Institutions devoted to mental health are opportunity of entry and professional development for psychologists, because of the specificity of their training, the vacancies are generated by turnover, and because the professionals in this specialty are welcome to perform duties of counselor. The professional role encapsulates the following attributes: academic, personal experience and institutional demand. In this Institutions, expectations of family members of the audience, have an invisible weight in shaping a professional profile that condenses converging views (ideal) and / or divergent (stigmas). This situation invites us to reflect on professional involvement: to work on subjectivity that makes possible the emergence of uniqueness and difference in the broader social structures (Urresti, 2008) the subjectivity produce the real social identity. For this reason, it is necessary to deconstruct the assumptions that underlie the professional work, which includes recognizing the impossibility of neutrality in the function, to rebuild a professional subjectivity away from the repetition of mortifying symptoms.

Key words

Role Involvement Subjectivity Identity

El llamado para vincularse a una organización origina un circuito de comunicaciones entre el profesional y los representantes de la misma; este intercambio de expectativas y demandas trazan las vías para el establecimiento del contrato laboral: acuerdo de las condiciones de ingreso, el desempeño de la función y los criterios de permanencia del personal.

En este encuentro las motivaciones de ambas partes son puestas en juego, y por ese motivo es necesario que la participación del aspirante psicólogo o psicóloga sea activa, porque ambos protagonistas comenzarán a compartir un espacio grupal institucional. En esa instancia el profesional puede compartir su modalidad de relación, y tener al mismo tiempo la oportunidad de puntuar a partir de sí mismo aquellas secuencias que describen su rol, puesto que su herramienta de trabajo es él mismo (Anolli, 1986). Es un tiempo de intercambio donde se despliegan, de manera consciente e inconsciente, las representaciones que operan sobre el trabajador y su función.

El trabajador y su acto

El individuo trabajador, es alguien que va en busca de una actividad que se desarrolle en un tiempo y en un lugar, y que le propicie la realización personal. El trabajo, como categoría antropología según Méda (1998), "es el centro y el fundamento del vínculo social" (17). Mediante el trabajo, el ser humano se vincula con quienes comparte la tarea y con los beneficiarios directos de su acción. El vínculo se basa en la reciprocidad, donde los propios actos contribuyen a los objetivos institucionales y al desarrollo de ese sentimiento de pertenencia y de utilidad. Porque el trabajo también es un modo de estar y de construir juntos un nuevo orden que condensa valores comunitarios.

Desde un punto de vista más psicosociológico, el trabajo es un modo de socialización y formadora de identidad tanto individual como colectiva y contribuye a la salud mental y física, al mismo tiempo que es un camino de sublimación de aquellas pulsiones eróticas que buscan vías de descargas en actividades donde el yo es valorado (Freud, 1923).

Este encuentro del trabajador con la institución genera una serie de atributos que definirán su identidad institucional. A partir de las experiencias compartidas por los entrevistados (iii) se puede reconstruir un perfil del puesto. Uno de ellos comentó su ingreso al Centro de Día: "*me dijo (una amiga) que estaban buscando auxiliares de sala...tenía que acompañar a la orientadora para cuidar el grupo, era atender todo lo que hubiera que hacer..Igual, la orientadora renunció al mes... y yo pasé como orientadora de grupo...*"

El cargo inicial ofrecido de auxiliar, le demanda dos características o atributos principales: capacidad para "acompañar" y "atender todo", al mismo tiempo que di-

cha función se desempeña al amparo de otra de mayor responsabilidad: la de orientador/a, que “cuida el grupo”, para la cual la renuncia repentina de quien fue su compañera de equipo, la deja en un estado de desamparo inicial puesto que su rol cambia de sentido. Este estado de desamparo, remite a la impotencia del recién nacido humano (Laplanche y Pontalis, 1996), que desde el punto de vista económico conduce a un incremento de la tensión de necesidad, que debe tramitar el aparato psíquico a causa de la impotencia y dependencia. En el camino de esta tramitación el individuo convocado se encuentra con una respuesta: ‘acompañate a tí mismo’, quedándose sin apoyo institucional: *..me decía que de a poco me iba a ir engançando...* Para Kaës, “todo apoyo tiene como carácter fundamental no solo el pertenecer a una red de apoyos, sino también el ser un ‘doble apoyo’... quiero decir que lo que se apoya está en condiciones de servir a su vez de apoyo a lo que sostiene...” (Bernard, 1995:114). El trabajador es invitado a re-direccionar su acto.

La función de acompañar y atender, adquiere distintas connotaciones según el grupo de trabajo al que se integre y el beneficiario que recibe su acto. El registro consciente de la falta de condiciones “...¿y qué voy a hacer ahí? Si en la facultad no vi nada...” no encuentra la fuerza suficiente en el yo como para anhelar el camino de la capacitación, pero tampoco como inhibidor para aceptar el cargo de orientador/a dejado vacante, sin apoyo alguno. ¿Qué conduce a esta reacción? algo de lo implícito en la subjetividad del profesional lo conduce a la decisión de asumir una función para la que no está preparado.

Roles, representaciones, identificaciones

La existencia de roles implica asumir la presencia de un grupo, es decir de un conjunto de sujetos reunidos a partir de una tarea determinada, ésta es un organizador de la grupalidad, que potencia los intereses de la serie en un esfuerzo compartido para satisfacerlos.

Los roles responden a las habilidades de cada uno de los participantes y se complementan entre sí, haciendo que el grupo sea más que la suma de sus miembros (Bernard, 1995). Están determinados por las prescripciones de la tarea y por los despliegues inconscientes que cada uno de sus integrantes transfiere sobre el mismo, conformando “un marco, un código y un contenido encontrado-creado, disponible y necesario para la elaboración de la realidad psíquica interna” (Bernard, 1995:157).

Los roles se definen según las representaciones sociales vigentes del mismo, porque el medio social establece estereotipos para las personas, que sirven de orientación para la vinculación con el otro sin necesidad de una reflexión (Nizet y Rigaux, 2006); son atributos que condensan tanto ideales como estigmas y crean representaciones.

Los “constructos cognitivos compartidos” (Robertazzi, 2007:3) en la interacción cotidiana, reúnen un conjunto de conceptos y explicaciones, estableciendo un or-

den social que facilite la comunicación entre sus miembros, transformando lo extraño en familiar, lo invisible en visible.

El profesional convocado para el rol de orientador/a en instituciones que prestan servicios educativos-terapéuticos (centro de día; centro educativo terapéutico) y cuya finalidad es, según lo describe la resolución 1328/2006, promover la adquisición de conductas y adecuados niveles de autonomía de sus concurrentes, define su rol en relación a la tarea de cuidado, con una modalidad fuertemente asistencialista en varios sentidos. Por un lado brinda asistencia a los concurrentes para la satisfacción de sus necesidades básicas y la adquisición de un comportamiento socialmente aceptado: conductas de higiene, alimentación, educación de acuerdo a sus posibilidades. A esta tarea se le suma el control de la medicación y *todo* lo que hubiere por hacer que no está definido, una generalización que deja al personal sin recursos para trazar los límites de su territorialidad.

Por otro lado, el orientador/a extiende este ejercicio de policía a la imagen institucional proyectada para la mirada externa. Los directivos de entidades privadas se preocupan por lo que se muestra de la institución, “...lo que tienen mucho los directivos, capaz ...es más de mostrar afuera..esto puedo hacer, compralo...” (C.E.T.). Esta imagen se sostiene con las tareas solicitadas al personal: “le decía al director: yo no voy a poder...me pidió que me quede hasta que consiguiera a alguien...me decía que de a poco me iba a ir engançando...” “...que tenga la puerta cerrada con llave, que van a ir aprendiendo a permanecer en la sala...” (C.D.). El poner el cuerpo, el aguante, el acostumbramiento, los recursos precarios de control, son los atributos que definen su rol, aunque transmitan ciertos rasgos desacreditadores de la profesión. Estos atributos son asignados a su vínculo de pertenencia y a los comportamientos (Nizet y Rigaux, 2006) desacreditables para cumplir con la función.

¿Qué ocurre con el personal que sí se encuentra capacitado para la función? En el C.E.T., también se produce una rotación de personal permanente y los atributos que priman en la identidad institucional del personal son aquellos que los padres de los concurrentes dicen sin decir: “los padres no esperan...los nenes hacen lo mismo todo el año...; ... vos vas con un avance y el padre capaz ni lo capta, por qué? Porque ya está, es mi opinión, porque ya está quemado de que le digan que no puede...” El descrédito dirigido hacia sus hijos e hijas, es depositado en los profesionales que los atienden, definiendo esta parte de la sociedad como un *resto*.

El trabajo de implicación se convierte en una tarea urgente, porque la identidad social real de los sujetos toma como atributos estos estereotipos que la definen, construyéndose en la narración y en la interacción del sujeto con el otro y con la realidad material.

IMPLICACION Y SUBJETIVIDAD. EL CAMINO DEL ASOMBRO

La implicación es ese trabajo personal sobre la subjeti-

vidad que posibilita el surgimiento de la singularidad y la diferencia dentro de estructuras sociales generales. Cuando se habla de subjetividad, sostiene Urresti (2008), también se habla de identidad y de narrativas que articulan la propia historia personal que lo ubican como protagonista.

La apertura a la implicación posibilita que la experiencia de perplejidad inicial ante la "institución reproductiva" (Lewkowicz, 2004:185) de hábitos naturalizados, abra paso a una "deshabitación de las costumbres adquiridas" (186), iniciada mediante un proceso de desnaturalización de los comportamientos adquiridos.

Cuando el sujeto es capaz de abrirse a una perplejidad que no desgarrar y detenerse en sus habituaciones, abonará el camino hacia un nuevo orden donde adentrarán los recursos subjetivos pertinentes en favor de la singularidad y la diferencia.

Toda institución produce un efecto que puede definirse como un *resto*, como aquello no buscado o indeseado. Sin embargo, cuando ese *resto* da cuenta de una minoría, da cuenta también de la ineficacia de las políticas que dejan a sus protagonistas en el borde de la territorialidad. Los bordes distinguen entre dos espacios de contenidos distintos, y también delimitan el agujero de la trama.

El trabajo de implicación moviliza hacia una búsqueda introspectiva del posicionamiento del profesional ante una realidad laboral que lo interpela; un trabajo de bordear, andar por la orilla para poder nombrarse. El borde, remite a un límite que marca un adentro y un afuera, lo uno y lo otro. Este otro puede convertirse en un intruso que amenaza la estabilidad del escenario. Para Levinas, el extranjero tiende a romper la "sensación de estar en casa con uno mismo" (Arfuch, 2005:154), al mismo tiempo que marca el hecho de que quien es un inmigrante es también un emigrante.

Los profesionales que ingresan a este tipo de instituciones caracterizada por el encierro y aislamiento, necesitan de recursos subjetivos específicos para habitar este tipo de territorios: un yo fortalecido, con los límites internalizados, adaptabilidad, pensamiento crítico-simbólico, capacidad de establecer lazos afectivos, facilitarán la relación con los otros.

La institución es un espacio simbolizado donde se puede leer la identidad de los que lo ocupan, y donde cada uno se reconoce en las palabras del otro, pero cuando la rotación del personal es permanente se convierten en no-lugares, espacios de circulación donde el otro se torna extraño, no familiar.

En estas situaciones es imposible inscribir relaciones duraderas. Los no-lugares también ofrecen cierto sentimiento de "liberación" del peso de las relaciones (Augé, 2000), y es probable que la rotación permanente de personal se ampare en este no-lugar. Para el autor, las oposiciones: lugares / no-lugares son relativas, puesto que varía según sus funciones y usos.

Las instituciones de la discapacidad mental son espacios instituidos como respuesta a las complejidades que marca el diagnóstico y donde se proyectan ansiedades, an-

gustias, imposibilidades, confianza, fantasías, seguridad, conformando una red simbólica. La realidad es sensible a las producciones simbólicas, a las representaciones que los individuos se hacen de ella. En las instituciones la dimensión imaginaria puede ser un agente movilizador de los miedos y esperanzas colectivas.

El camino del asombro

El trabajo representa una instancia social para el individuo que busca una realización personal, un vínculo colectivo que aporte a su identidad. Por esta razón, es imprescindible pertenecer a una red de doble apoyo, donde pueda brindar el suyo al mismo tiempo que recibir el apoyo del otro.

En el ejercicio de los roles operan las representaciones que se tienen del mismo, configuradas por los atributos que condensan ideales y también estigmas. En el rol de orientador/a se proyectan los ideales institucionales y los estigmas familiares de los concurrentes.

La implicación como trabajo personal sobre la subjetividad, abre el camino de la propia historia personal que es puesto en relación para deconstruir las costumbres adquiridas en el devenir laboral, y preparar el camino de la reconstrucción de un rol, que rescate la satisfacción y el logro personal por sobre las representaciones vigentes. Es también contar con capacidad para mantener una distancia adecuada entre el sujeto y sus actos.

Este camino de revisión se inicia dando lugar al deseo de renovar una vía de sublimación que provoque asombro, porque el asombro trabaja en los bordes, gestando un espacio psíquico intersticial entre lo determinado y lo novedoso. "Este asombro no es sólo de orden intelectual, o de orden afectivo y/o relacional" (Enriquez, 1999/2000:1), sino que se hunde en la fantasía, dejándose llevar "hacia los sueños y conductas 'incongruentes'" (Enriquez, 1999/2000:2) que renovarán el contacto.

La presencia de un tercero que acompañe con el propio deseo, augura un nuevo camino, haciendo de su mirada "una marca de respeto hacia la mirada del otro", proponiendo acercamientos para la modificación de estos roles naturalizados, mostrando las encrucijadas e impasses. El tercero pone a disposición cierto saber que enriquezca la reflexión colectiva, sin ocupar el lugar de sujeto supuesto saber.

Cuando la institución vive tiempos de crisis, el trabajo del tercero será mostrar la existencia de esta crisis. El trabajo del psicólogo social, según Enriquez será el de "molestar, agitar hábitos y conductas, evitar que la gente se instale en la repetición siempre mortífera" (Enriquez, 1999/2000:6). Develará lo extraño en lo familiar de la situación, para movilizar al personal que vive estas condiciones y facilitarle la salida hacia el camino de lucha para activar los procesos de sublimación. Como sostiene Ana María Fernández, es necesario crear condiciones de posibilidad para que lo silenciado asuma la palabra, para que el colectivo encuentre los deseos de transformación. Las desigualdades existen y en los hospitales, escuelas públicas, y en las instituciones de la discapacidad, pueden generar "capacidades de ne-

gociación y relativo equilibrio en la desigualdad” (Fernández, 2000:10).

¿Qué lugar para la institución? Es necesario, sostiene Fernández contar con políticas que ofrezcan a las instituciones nuevos sentidos, plurales y diversos, para el contexto social actual. Las nuevas políticas generan nuevas relaciones de deseo y de subjetivación.

NOTAS

(i) Para la función del orientador/a ver E. Lentini (2010) “La producción institucional de la discapacidad mental”, en *Memorias II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XVII Jornadas de Investigación. Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Buenos Aires, Facultad de Psicología, Secretaría de investigaciones. pp. 132-133.

(ii) Las entrevistas consultadas forman parte del material de campo recolectado en el marco del proyecto de investigación UBACyT P058 (2008-2010) “Narrativas del desamparo: conformismo, mesianismo, opciones críticas”, dirigido y co-dirigido por las Dras. Margarita Robertazzi y Lilita Ferrari, segmento “Dispositivos institucionales y producción social de la discapacidad mental” a cargo del Mg. Ernesto Lentini. Los sufrimientos que producen la mentalidad esclavista generan desgastes y caída de la ilusión grupal. Para más información ver B. Álvarez (2010) “La dinámica institucional en el ámbito de la discapacidad: un primer acercamiento al tema”, en *Memorias II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XVII Jornadas de Investigación. Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Buenos Aires, Facultad de Psicología, Secretaría de investigaciones. pp. 25-27.

(iii) Se tomarán de las experiencias compartidas por los entrevistados aquellas expresiones que ilustren las afirmaciones planteadas. Por ese motivo, no nos detendremos en aquellas cuestiones vinculadas que ya fueron desarrolladas en los trabajos mencionados en las notas i y ii.

BIBLIOGRAFÍA

Arfuch, L. (2005). *Pensar este tiempo. Espacios, afectos, pertenencias*. Buenos Aires, Paidós.

Augé, M. (2000). *Sobremodernidad. Del mundo de hoy al mundo de mañana*. Recuperado en <http://www.memoria.com.mx/129/auge.htm>

Bernard, M. y otros (1995). *Desarrollos sobre grupalidad. Una perspectiva psicoanalítica*. Buenos Aires, Lugar.

Enriquez, E. (1999/2000). “Implicación y distancia”. *Les cahiers de l'implication. Revue d'analyse institutionnelle 3. L'intervention*, Paris 8 université. Traducción: Prof. Viviana Mancovsky.

Fernández, A. (2000). *Los asedios a la imaginación*. Buenos Aires, Universidad Popular Madres de Plaza de Mayo. Universidad de Lucha y Resistencia. Jornadas de verano.

Frigerio, G. (2003). “Hacer del borde el comienzo de un espacio”, *Revista Ensayos y experiencias*, N° 50. Buenos Aires, Novedades Educativas.

Freud, S. (1984), Sigmund Freud. *Obras completas*, vol. 19 (1923-25), Buenos Aires, Amorrortu.

Goffman, E. (2006). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires, Amorrortu.

Lewkowicz, I. (2004). *Pensar sin Estado. La subjetividad en la era de la fluidez*. Buenos Aires, Paidós.

Mancovsky, V. (2011). *La palabra del maestro. Evaluación informal*

en la interacción de la clase. Buenos Aires, Paidós.

Mancovsky, V. (2011). “El enfoque clínico en ciencias sociales: la sutil diferencia entre la búsqueda y el hallazgo...”. VIII Congreso Internacional de psico-sociología y sociología clínica. Montevideo, Uruguay, 13,14 y 15 de abril.

Nizet, J. Y Rigaux, N. (2006). *La sociología de Erving Goffman*. España, Melusina.

Robertazzi, M. (2007). *Representaciones sociales e imaginario social*. Buenos Aires, Facultad de Psicología.

Selvini Palazzoli, M y otros. *Al frente de la organización. Estrategias y tácticas*. Buenos Aires, Paidós.

Taber, B. y Altschul, C. (2005). *Pensando Ulloa*. Buenos Aires, Libros del Zorzal.

Tenti Fanfani, Emilio (2008). *Nuevos temas en la agenda de política educativa*. Buenos Aires, Siglo XXI.