

X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2018.

Trabajadores en contexto de encierro: lo institucional.

Travnik, Cecilia.

Cita:

Travnik, Cecilia (2018). *Trabajadores en contexto de encierro: lo institucional*. X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-122/156>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ewym/dmu>

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>.

TRABAJADORES EN CONTEXTO DE ENCIERRO: LO INSTITUCIONAL

Travnik, Cecilia

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Argentina

RESUMEN

El presente trabajo se desprende del proyecto UBACyT titulado Factores que inciden en la circularidad de los jóvenes alojados en los dispositivos penales juveniles: lo individual, lo grupal, lo institucional, cuyo objetivo principal es determinar los factores que inciden en la circularidad de los jóvenes alojados en los Centros Socioeducativos de Régimen Cerrado (en adelante CSRC). El propósito es abordar el impacto del encierro en la subjetividad de los trabajadores desde la perspectiva de la Psicología Institucional, poniendo el foco en la noción de sufrimiento institucional. Se presentan dos niveles de análisis para la situación de trabajo. En primer lugar la organización del trabajo como aquel marco flexible e intersubjetivo que da lugar a la tarea real, a la actividad. En segundo lugar se indaga en el vínculo que entre el sujeto y la institución en la que trabaja, a partir de este se trata de relevar indicadores del sufrimiento.

Palabras clave

Encierro - Trabajo - Tarea - Actividad - Sufrimiento institucional

ABSTRACT

WORKERS IN CLAUSURE CONTEXT: THE INSTITUTIONAL

The present work is derived from the UBACyT project entitled Factors affecting the circularity of young people staying in criminal juveniles devices: the individual, the group, the institutional, whose main objective is to determine the factors that affect the circularity of young people housed in the Socioeducational Centers of the Closed Regime (hereinafter CSRC). The purpose is to address the impact of confinement on the subjectivity of workers from the perspective of Institutional Psychology, focusing on the notion of institutional suffering. Two levels of analysis are presented for the work situation. In the first place, the organization of work as that flexible and intersubjective framework that gives rise to the real task, to the activity. In the second place, the link between the subject and the institution in which he works is explored, starting from this is to relieve indicators of suffering.

Keywords

Confinement - Work - Task - Activity - Institutional suffering

Introducción

El presente escrito se desprende del proyecto UBACyT titulado *Factores que inciden en la circularidad de los jóvenes alojados en los dispositivos penales juveniles: lo individual, lo grupal, lo institucional*, cuyo objetivo principal es determinar los factores que inciden en la circularidad de los jóvenes alojados en los Centros Socioeducativos de Régimen Cerrado (en adelante CSRC). Dichos

dispositivos son definidos como una respuesta punitiva por parte del Estado para los jóvenes que han infringido la ley penal. Específicamente se trata de los dispositivos residenciales, es decir que el alojamiento allí es forzoso y por orden judicial, están privados de su libertad ambulatoria.

Actualmente los CSRC ubicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se encuentran bajo la órbita jurisdiccional del Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA). En el año 2016 mediante el decreto 873/16 firmado por el Poder Ejecutivo los dispositivos penales juveniles se transfieren del Ministerio Nacional de Desarrollo Social, específicamente de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENNAF) al ámbito jurisdiccional. En el mes de febrero de 2017 se organiza la Dirección General de Responsabilidad Penal Juvenil dentro del ámbito del GCBA, con una estructura formal específica que los contiene.

A partir de la sanción de la Ley de Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes N° 26.061 (2005) la SENNAF era el órgano rector de políticas públicas en materia de derechos de niñez y adolescencia. Dicha secretaría promovía la intervención socio-educativa para promover la construcción de ciudadanía con el fin de alejar a los jóvenes de la transgresión de la norma penal.

La particular condición que posee el régimen cerrado, es decir que los jóvenes no puedan salir sin resolución judicial y que deban permanecer forzosamente, ubica teóricamente a los CSRC en un determinado tipo de instituciones.

Se considera a los CSRC en tanto su modalidad de funcionamiento y/o el tipo de organización que representan, como organizaciones totales, tal como las plantea Goffman (1961). El autor caracteriza a las instituciones totales como aquellas en las que todos los aspectos de la vida del sujeto se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad, siempre en compañía de un gran número de otros, con el mismo trato y para hacer juntos las mismas cosas. Las actividades cotidianas de los sujetos están estrictamente programadas, en una secuencia que se impone jerárquicamente mediante normas explícitas e implícitas. Las diversas actividades obligatorias se integran en un solo plan racional: el de cumplir los objetivos de la institución.

Goffman (Ibíd.) especifica que este tipo de institución total existe “para proteger a la comunidad de quienes constituyen intencionalmente un peligro para ella, no se propone como finalidad inmediata el bienestar de los reclusos” (Ibíd., pp. 19- 20). Las instituciones totales son como “los invernaderos sobre lo que puede hacerse al yo”, ya que dentro de las mismas se puede observar cómo se transforma a un sujeto de acuerdo con los objetivos de la organización (Ibíd., p. 27). Por lo tanto el alojamiento en las mismas genera

una ruptura con los vínculos que el sujeto mantenía antes de su ingreso, perdiendo su ubicación en el tejido social y, en algunos casos, también el contacto con los familiares. Por lo tanto la subjetividad de las personas que conforman una institución total se ve fuertemente alterada.

En este punto se hace una clara distinción entre los trabajadores y los jóvenes que se encuentran *internados* en los CSRC. Es necesario señalar que excede los propósitos de este escrito la indagación de los efectos del encierro en los jóvenes, ya que en esta oportunidad se pone el foco en los trabajadores de los CSRC.

El propósito es abordar el impacto del encierro en la subjetividad de los trabajadores desde la perspectiva de la Psicología Institucional, poniendo el foco en la noción de sufrimiento institucional. Se presentan dos niveles de análisis para la situación de trabajo que desempeñan los trabajadores de las organizaciones que albergan a los jóvenes que han infringido la ley penal. En primer lugar a nivel organizacional se encuentra la estructura formal en la que se definen los roles y las tareas a cada trabajador, que es la tarea prescrita, aquello que se debe hacer en el trabajo. Allí emerge la organización del trabajo como aquel marco flexible e intersubjetivo que da lugar a la tarea real, a la actividad. A través de la actividad es que se puede reconocer el impacto del contexto de encierro en la salud de los trabajadores. En segundo lugar se indaga en el vínculo que entre el sujeto y la institución en la que trabaja. Se trata de un nivel de análisis más singular en el que se tratará de relevar indicadores del sufrimiento.

Metodología

Se presentan los resultados preliminares por tratarse de una investigación en curso. No obstante se señalan las orientaciones metodológicas que sigue el mismo.

El universo de investigación está compuesto por los CSRC que alojan a jóvenes por disposición judicial ubicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El muestreo fue intencional ya que se han escogido “sus unidades no en forma fortuita sino completamente arbitraria designando a cada unidad según características que para el investigador resulten de relevancia” (Sabino, 1986, p. 124). Siguiendo este planteo se seleccionó la muestra atendiendo a la posibilidad de acceso al mismo y a la edad de la población que allí se aloja. Se deja expresa constancia que para resguardar la identidad de los participantes no se menciona el nombre de la institución, ni los cargos específicos de los trabajadores como tampoco la edad de los jóvenes alojados.

Los instrumentos que se utilizan son la observación simple que permitió “vivenciar” el funcionamiento del centro. Se llevaron a cabo observaciones durante las clases, los recreos, acto y jornadas específicas. Según Sabino (Ibíd.) la observación participante es recomendada para procesos exploratorios en tanto permite al investigador ser testigo “desde adentro” de la comunidad estudiada. El registro de la información, ya que se realizó un registro detallado de toda la información relevada en la toma de entrevistas y de observación pura. Asimismo se registró lo concerniente al lenguaje corporal, gestual y los tonos de voz. Según Gallart (1992) este registro permite realizar un análisis integral e intensivo de la temática a tratar. Entrevistas en profundidad (Taylor & Bogdan, 1987) a los

trabajadores en el ámbito laboral de los entrevistados. Previamente se acordaron las condiciones de las mismas, el consentimiento y la confidencialidad a mantener. Las preguntas han sido realizadas en plural para que se responda en tanto miembro de la institución, evitando así que el entrevistado sienta personalización en relación a las preguntas.

Dentro de las estrategias utilizadas para el análisis de los datos recabados se señalan los aportes que realiza Dejours. El autor explica: Nuestra investigación apunta esencialmente a la vivencia subjetiva, de modo que nos interesamos sobre todo por la dimensión del comentario: comentario que incluye concepciones subjetivas, hipótesis sobre el por qué y el cómo de la relación vivencia- trabajo, interpretaciones y hasta opiniones de tipo anecdótico, etcétera. (Dejours, 1992, p. 200).

Dejours señala el interés que un profesional dedicado a la psicopatología del trabajo debe otorgarle a lo “vivido subjetivo” de los trabajadores, ya que aporta una “apreciación global” de la relación hombre - trabajo. Sin embargo advierte que “a veces ocurre que un enfermo se queje cada vez más sobre su estado mientras su salud mejora”, es por esto que se agrega lo colectivo a la vivencia ya que de este modo se “pone un sello a las variaciones individuales”. (Ibíd., p. 64). Es por eso que se intenta interpretar en los relatos escuchados en las observaciones y entrevistas la *vivencia subjetiva colectiva* que plantea al autor. En este punto se inspira en el psicoanálisis el cual privilegia el relato por sobre la realidad objetiva. Se escucha entonces al sujeto en su doble dimensión de sujeto singular con una estructura psíquica propia y única, mientras que simultáneamente emerge la dimensión del sujeto en tanto miembro de la institución. Sobre esta última dimensión sobre la cual también se interpreta en este proceso de investigación.

Se aborda el relato de los sujetos en su dimensión de miembro de un colectivo y de una institución respectivamente. No se deja de lado la estructura psíquica del sujeto en singular que se escucha o se infiere en el mismo relato, pero sobre ella no se intervendrá.

Organización del Trabajo

Los CSRC constituyen el contexto de trabajo en el que se desempeñan los trabajadores. Para abordarlo en su plano observable es que se toma la perspectiva organizacional, en la que una organización es definida como

...la coordinación planificada de actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad. (Schein, 1982, p. 14). Se propone entonces que los CSRC son considerados como una organización de gran tamaño y de estructura compleja. Deben cumplir con el objetivo de la construcción de la responsabilidad de los jóvenes que infringen la ley penal a través de la perspectiva de la intervención socioeducativa. Para esto es necesaria una organización del trabajo que funcione como un marco, sin embargo este marco debe ser flexible y dinámico por el bienestar y la salud de los trabajadores.

Los CSRC están contenidos en una estructura institucional mayor, como se mencionó anteriormente, la Dirección General de Responsabilidad Juvenil. Esta a su vez se subdivide en tres Direcciones

Operativas para cada tipo de dispositivo penal juvenil. En el caso de los CSRC se subordinan a la Dirección Operativa de los Centros Socioeducativos de Privación de la Libertad Ambulatoria. Asimismo hacia el interior de cada CSRC existe una estructura formal propia que delimita los roles y las funciones que se deben asignar a cada trabajador. Esto hace que la organización pueda funcionar independientemente de las personas que la conforman.

La estructura formal de un CSRC está compuesta por la Dirección como la más alta jerarquía, generalmente compuesta por un director y un vicedirector, y luego subordinadas a esta las diferentes áreas de: seguridad, educación, equipo técnico, equipo de operadores, servicio médico, oficina judicial y secretaría administrativa. Dos de estas áreas poseen una autoridad propia por fuera de la dirección del Centro lo cual dificulta el funcionamiento diario de la organización. El área de seguridad posee un jefe de seguridad que dirige al personal de seguridad que rota por los CSRC de la Ciudad de Buenos Aires, y en algunos de los Centros posee un despacho propio. El área de educación es aún más compleja porque está dividida por modalidad de educación, es decir educación formal, educación no formal y formación profesional. La primera de ellas posee docentes que trabajan exclusivamente en un Centro, y otros docentes que parcialmente realizan su tarea en diversos Centros. Además se subdivide por trayecto educativo a cumplir por los jóvenes y brindan sus actividades por la mañana cumpliendo el ciclo lectivo. La segunda área dedicada a la educación de los jóvenes está compuesta por diversos talleres que se brindan por personal que pertenece a la SENNAF, por diversas organizaciones de la sociedad civil y por otros actores sociales que cuentan con la autorización para llevar a cabo su tarea. La tercera área es la de formación profesional, brinda diversos cursos que están nucleados en un Centro de Formación Profesional propio del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires perteneciente a otra Gerencia Operativa. Esto hace que los docentes cumplan su tarea parcialmente en cada Centro, generalmente por la tarde y que su autoridad máxima no se encuentre presente allí.

Esta estructura que otorga los roles y las funciones a los trabajadores, como se puede observar presenta una compartimentación. En virtud de esta división del trabajo sucede que para realizar una actividad en estas instituciones se deba contar con autorización de las distintas autoridades. Se recuerda que en el contexto de privación de libertad una situación nimia puede generar un conflicto que incluya situaciones de violencia extrema. Para que esto no ocurra se necesita la acción rápida y coordinada de los trabajadores. Estas múltiples dependencias interfieren en estos procesos y dificultan la toma de decisiones rápida que permita solucionar los conflictos cotidianos. Además se señala cambios en la Dirección del Centro objeto de estudio en el lapso del proceso de investigación han sucedido dos cambios. Estos cambios de autoridades han repercutido en la definición de otros roles.

La organización del trabajo es definida como el resultado de las interpretaciones de los trabajadores en el interior de las organizaciones, es decir que las estrategias que construyan están *enmarcadas* institucionalmente. Por lo tanto la organización real del trabajo es una suerte de compromiso que si bien posee argumentos técnicos, es producto de las relaciones sociales (Dessors, 1998). Es un marco

en el cual se negocia la tarea prescrita. Entre esta tarea prescrita y la actividad real del trabajo siempre existe un desfase, en esta brecha es donde se ubica el análisis de las situaciones de trabajo. En el trabajo constantemente se construye y se reconstruye la organización del trabajo.

En el caso específico de los CSRC hay escasas condiciones para que esa negociación exista. La compartimentación, las múltiples dependencias y el proceso de transferencia jurisdiccional no colaboran a lograr el *compromiso* entre los trabajadores. El contexto de trabajo está impregnado de cambios e irrupciones que han sido calificados con el término de circularidad[1], ya que no promueven la innovación sino el regreso a un estadio anterior.

Sufrimiento y dinámica institucional

El vínculo entre el sujeto y la institución en la que trabaja trata un nivel de análisis más singular, en el que ya no se aborda al trabajo como actividad sino al espacio psíquico que se despliega entre el trabajador y, en este caso, el CSRC objeto de estudio. Para su abordaje se toman los aportes de Kaës (2003) quien plantea que el mantenimiento del vínculo entre el sujeto y la institución, se sostiene en una serie de alianzas inconscientes que denomina *formaciones psíquicas intermedias*. Estas implican una renuncia pulsional y proporcionan una ganancia narcisista por obtener un lugar en esa institución.

Existe un sufrimiento inherente al hecho institucional mismo, es decir la sola existencia de la institución consiste en la primera de las tres fuentes del sufrimiento que el autor establece. Se sufre porque la identidad está fuertemente comprometida en ella, parte de nuestro psiquismo se construye en este espacio por fuera del sujeto. En virtud de esto se sufre por no poder ser agentes exclusivos en las instituciones que conformamos, las cuales a su vez nos conforman psíquicamente. Se trata de un sufrimiento estructural y constitutivo. La segunda fuente de sufrimiento refiere a la estructura específica, conformada por sus vínculos, alianzas y pactos inconscientes; a su estructura social, determinada por las relaciones que se dan entre los miembros. Se trata del sufrimiento por *la institución en particular*.

La tercera fuente es planteada por Kaës (Ibíd.) como la configuración psíquica del sujeto en singular. Este trabajo no se explaya sobre la misma porque es objeto de estudio de otros campos de la psicología en los que se pone el foco en el psiquismo individual. No obstante se hace mención a la misma para exponer la perspectiva kaësiana acerca del sufrimiento en las instituciones.

Retomando la segunda fuente de sufrimiento el autor afirma que una institución particular produce un cierto padecimiento por su estructura social, es decir, por los vínculos que se organizan en ella para lograr el funcionamiento institucional. "El sufrimiento actual no se resuelve en la historia singular, sino que puede estar anclado en la red del vínculo" (Ibíd., p. 56).

En esta red que contiene a los CSRC se encuentra por un lado un funcionamiento institucional interno que dificulta la realización de una acción coordinada, rápida y efectiva. Es decir que en el espacio institucional hay poco lugar para el despliegue de la subjetividad de los trabajadores. La compartimentación y el proceso de transferencia se ubican como acontecimientos que no colaboran

en el incremento del ingenio, de la inteligencia práctica que los trabajadores deberían llevar a cabo sino que colaboran a procesos de aplastamiento de la subjetividad. Por otro lado se encuentra el exterior que también la da sentido a la institución. En este espacio externo se encuentra falta de reconocimiento y descrédito por la tarea realizada.

Se toma la noción de trabajo sucio *dirty work* propuesta por Hughes (1958), una ocupación es considerada como un trabajo sucio cuando está en relación con actividades consideradas como repugnantes, físicamente asquerosas, humillantes y/o degradantes. Existen ocupaciones degradadas, las que además son consideradas necesarias, por lo tanto alguien debe realizarlas. Esto hace que los trabajadores que tienen a su cargo el trabajo sucio, se sienten incomprendidos cuando los juzgan negativamente por hacer lo que se les encarga (Ibíd., 1962). Lhuillier (2009) realiza un análisis del trabajo sucio considerando que a la división técnica y social del trabajo se le superpone la división moral y psicológica. Esta última visibiliza el campo de lo que Hughes y otros han denominado trabajo sucio.

Los trabajadores que se ocupan de estos objetos, se enfrentan a lo que provoca miedo, asco o repulsa y marcan una posición social desfavorable y hasta de desprecio. (...) Son, en fin, trabajos de poca realización profesional para los sujetos en ellos insertados y que los colocan al margen de las sociabilidades construidas por el trabajo (Barros y Lhuillier, 2013, p. 676).

Trabajar en un CSRC, es concebido como el trabajo en una cárcel, lo cual significa ocupar un espacio marginal. Un trabajo en el que se está cotidianamente con sujetos socialmente rechazados, desvalorizados y temidos, se asocia a la segunda fuente de sufrimiento institucional. Se sufre por la institución en particular, por las condiciones que la misma propone para el establecimiento del espacio psíquico intermediario entre ella y el sujeto. Un espacio circunscripto en el que se obtiene escasa ganancia narcisista por el vínculo estrechado.

Reflexiones finales

Para finalizar se toman los aportes de Bleger, pionero en el campo de la Psicología Institucional en nuestro país, plantea que cada institución posee un "grado de dinámica" particular. Es decir que cada institución tendrá mayor o menor capacidad de manejar y desplegar los conflictos dentro del marco institucional[i]. La dinámica institucional es el movimiento a través del cual las dificultades se convierten en problemas y se trabaja para su solución (Bleger, 1985). Entre el sufrimiento y la dinámica institucional como dos polos de un continuum en el cual puede localizar el vínculo que ocurre entre el trabajador y el CSRC. La circularidad señala no forma parte de un movimiento dinámico que conlleve al incremento de la subjetividad, y por ende, al mejoramiento del funcionamiento institucional. Es por eso que se cree necesario abrir espacios en los que se puede elaborar este sufrimiento y encausar el movimiento circular hacia la dinámica institucional.

NOTAS

[i] El término de circularidad es utilizado en el equipo de investigación con el fin de denotar el tránsito de los jóvenes por y entre los distintos dispositivos penales juveniles. A su vez Etkin (1993) señala que existe una relación circular cuando se permite la coexistencia de requerimientos contradictorios entre sí en las instituciones, presentando estas una doble moral. Se considera que esto puede ocurrir en los CSRC considerando que los trabajadores deben evitar la fuga de los jóvenes y, al mismo tiempo, impartir las medidas socioeducativas para alejarlos de la transgresión penal.

[ii] Siguiendo estos postulados teóricos, el conflicto es inherente al fenómeno de lo institucional. En la base de toda institución existirá un núcleo de tensión y conflicto que juega un papel central en su funcionamiento (Etzioni, 1965).

BIBLIOGRAFÍA

- Barros, V.A., Lhuillier, D. (2013). Marginalidade e reintegração social: o trabalho nas prisões. Em *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Borges, L.O; Mourão, L. (pp. 669-694). Porto Alegre: Artmed.
- Bleger, J. (1985). *Psicohigiene y Psicología Institucional*. Buenos Aires: Paidós.
- Dejours, C. (1992). *Trabajo y Desgaste mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.
- Dessors, D. (1998). *Organización del Trabajo y Salud*. Buenos Aires: Lumen.
- Etkin, J. (1993). *La doble moral de las organizaciones y los sistemas perversos*. Madrid: Mc-Graw Hill.
- Gallart, M.A. (1992). La integración de métodos y la metodología cualitativa. Una reflexión desde la práctica de la investigación. En Forni, F. H.; Gallart, M. A. Vasilachis de Giardino, I., *Métodos cualitativos II. La práctica de la investigación*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Goffman, E. (1961). *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hughes, E. (1958). *Men and Their Work*. Nueva York: Free Press.
- Kaës, R. (2003). Realidad Psíquica y sufrimiento en las instituciones. En Kaës et al. (comps.) *La Institución y las Instituciones*. Buenos Aires: Paidós, Cap. 1, pp. 15-67.
- Sabino, C. (1986). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Humanitas.
- Schein, E. (1982). *Coming to a new awareness of organizational culture*. Cambridge: Sloan Management Review.
- Taylor, S.J., Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.