

CENTROS SOCIOEDUCATIVOS DE RÉGIMEN CERRADO. FACTORES CONTEXTUALES, REPERCUSIONES INSTITUCIONALES Y SU IMPACTO EN LA SUBJETIVIDAD

**SOCIO-EDUCATIONAL CLOSED CENTERS. CONTEXTUAL FACTORS, INSTITUTIONAL
REPERCUSSIONS AND THEIR IMPACT ON SUBJECTIVITY**

Travnik, Cecilia¹

RESUMEN

El presente escrito se desprende del proyecto de beca de culminación de doctorado que se propone indagar el desgaste profesional de los trabajadores de los Centros Socioeducativos de Régimen Cerrado que albergan a los jóvenes que han infringido la ley penal. Se presentan los resultados preliminares obtenidos a través de los instrumentos de observación simple y entrevista en profundidad. Los mismos son articulados teóricamente desde la perspectiva de la Psicodinámica del Trabajo y la Psicología Institucional. En esta oportunidad se analizan las características particulares de la organización del trabajo de dichos dispositivos penales juveniles, destacando los aspectos coyunturales de un proceso de transferencia jurisdiccional. Proceso que produce cambios en la estructura formal y por ende impacta en la subjetividad de los miembros que conforman las instituciones objeto de estudio.

Palabras clave:

Contexto de Encierro - Organización del Trabajo - Subjetividad

ABSTRACT

The present paper is a result of the doctoral fellowship project that aims to investigate the professional exhaustion of the workers of the Socio-educational Centers of Closed Regime that shelter young people who have violated criminal law. Preliminary results obtained through the instruments of: simple observation and in-depth interview are presented. They are articulated theoretically from the perspective of Work Psychodynamics and Institutional Psychology. In this opportunity the particular characteristics of the organization of the work of said juvenile criminal devices are analyzed, emphasizing the conjunctural aspects of a judicial transference process. Process that produces changes in the formal structure and repercussions on the subjectivity of the members that make up the institutions under study.

Key words:

Context of Closure - Organization of Work - Subjectivity

¹Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Cátedra II de Psicología Institucional. E-mail: ceciliatravnik@hotmail.com

Introducción

Este trabajo se enmarca en el proyecto de beca de culminación de doctorado titulado *El peso del encierro en los trabajadores de los Centros Socioeducativos de Régimen Cerrado: atravesamiento jurídico e institucional*. Se enfoca en conocer los efectos del trabajo en contexto de encierro, específicamente en los trabajadores que desarrollan sus actividades en las organizaciones que albergan a jóvenes en conflicto con la ley 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 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 cerradas y 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. En este caso, los CSRC plantean como objetivo principal la construcción de la responsabilidad de los jóvenes que infringen la ley penal a través de la perspectiva de la intervención socioeducativa¹.

Existen cinco grupos de instituciones totales que se diferencian por la finalidad para la cual están destinadas: 1- las que cuidan a las personas "incapaces e inofensivas", 2- las que cuidan a personas que siendo incapaces de cuidarse pueden convertirse en una "amenaza involuntaria", 3- las consignadas a cumplir una tarea laboral específica, 4- los "refugios del mundo" que se dedican a la formación de religiosos, 5- las que nos ocupan en este escrito: las cárceles. Goffman explica que éstas últimas están "para proteger a la comunidad de quienes constituyen intencionalmente un peligro para ella, no se propone como finalidad inmediata el bienestar de los reclusos" (1961: 19- 20). El autor señala la separación radical entre el mundo del interno y el mundo del personal. Este último será el encargado de poner a funcionar la "maquinaria" institucional para que se lleven a cabo los objetivos formales. Sobre el personal, en este caso los trabajadores que conforman los CSRC, se enfoca el presente escrito. Su trabajo se refiere única y exclusivamente a otros seres humanos, en este caso los adolescentes "internos", no como una prestación de servicios hacia ellos sino como objetos y productos que

¹En el año 2008 se presenta formalmente la propuesta que indica que las medidas socioeducativas serán el eje principal de intervención en los CSRC. Aquí se describe que la oferta educativa incluye las áreas de educación formal (nivel primario y secundario) y la formación profesional. A través de las acciones educativas se estimula la capacidad de los jóvenes para ejercer sus derechos, respetar los de los otros ciudadanos y alejarse de la transgresión de la norma penal (SENNAF y UNICEF, 2008).

deben ser desplazados de un lugar a otro. "Como material sobre el que se trabaja, la gente puede presentar las mismas características de los seres inanimados" (Ibíd., p. 85). Este mecanismo de objetivizar a los adolescentes es realizado con un alto costo psíquico, cuyo impacto en la subjetividad se intentará indagar en este estudio.

Para indagar este aspecto se toman los aportes de la Psicodinámica del Trabajo, la cual configura un "análisis dinámico de los procesos psíquicos movilizados por la confrontación del sujeto con la realidad del trabajo" (Dejours, 1992, p. 128). A partir de los estudios clínicos que se agruparon bajo el nombre de Clínica del Trabajo es que se arribó a la consideración del trabajo como estructurante del psiquismo. Por lo tanto el trabajo, dentro de determinadas formas de organización del mismo, puede volverse mediador en la conquista de la identidad y en la construcción de la salud mental; o puede volverse generador de sufrimiento, patología, trastornos mentales y hasta suicidios (Ibíd.).

En consonancia con esta corriente se toman los aportes de la Psicología Institucional. Bleger en tanto precursor de este campo de trabajo en nuestro país sostiene que el mismo surge a partir de la necesidad del psicólogo de orientar su quehacer hacia actividades sociales. Para esto es necesario pasar de una perspectiva individual a una social redefiniendo los marcos teóricos (Bleger, 1966). Ambos campos disciplinares, la Psicodinámica del Trabajo y la Psicología Institucional, abordan a los sujetos en su dimensión de miembro de un colectivo y de una institución. De este modo esta investigación se enfoca en el vínculo del sujeto con la institución en la que trabaja, no desconociendo la estructura psíquica del sujeto en singular y sus determinaciones.

En esta oportunidad se presentan los factores contextuales que repercuten en la dinámica institucional y cómo los mismos impactan en la subjetividad de los trabajadores. Dichos factores también irrumpen en el proceso de investigación, aún en proceso, por este motivo se propone una breve reflexión sobre la tarea realizada hasta el momento.

Orientaciones Metodológicas

Se han realizado observaciones para vivenciar el funcionamiento del Centro, interactuando con la comunidad durante una actividad determinada, ya sea una visita, una clase y/o un taller. Para esto se contó con la autorización de la dirección del Centro y de las personas que fueron observadas en sus actividades.

Asimismo se han tomado entrevistas en profundidad a los trabajadores de un CSRC que han participado de modo voluntario. 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.

En ambas ocasiones, de toma de entrevista y de observación, se realizó un registro detallado de las características espaciales, del lenguaje corporal de los sujetos para luego poder realizar un análisis integral e intensivo.

Dentro de las estrategias utilizadas para el análisis de los datos recabados se señalan los aportes de la metodología de la Psicopatología del Trabajo.

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).

Se escucha 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.

Desde la perspectiva de la Psicología Institucional el discurso institucional refiere a todo aquello que se comunica ya sea en forma escrita u oral, como formal o informalmente, sobre el funcionamiento de la institución en todas sus dimensiones.

No se deja de lado la estructura psíquica del sujeto en singular que se escucha o se infiere en el mismo relato, pero sobre esta no se realizarán interpretaciones. Es en este sentido que se toma el relato de los trabajadores del CSRC respecto a su trabajo y a su vínculo con la institución. El objeto de estudio es un Centro ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se deja expresa constancia que para resguardar la identidad de los participantes, en consonancia con el secreto profesional, no se menciona el nombre de la institución, ni los cargos específicos de los trabajadores como tampoco la edad de los jóvenes alojados.

Factores contextuales

Un dispositivo penal juvenil "refiere a una modalidad particular de organización de las intervenciones del Estado para implementar una medida judicial como respuesta a la infracción, o presunta infracción, de la ley penal por parte de una persona menor de edad." (SENNAF & UNICEF, 2015, p. 12). En la actualidad existen tres tipos de dispositivos: a) los programas de supervisión en territorio, incluyen una medida restrictiva de la libertad en el ámbito social propio del joven; b) los establecimientos de restricción de la libertad, generalmente denominados residencias socio-educativas; c) los establecimientos de privación de la libertad, que albergan a los jóvenes infractores a la ley penal. Son llamados Centros Socioeducativos de Régimen Cerrado (en adelante CSRC) y son objeto de estudio de la mencionada investigación.

En materia específica de jóvenes en conflicto con la ley penal está vigente la Ley N° 22.278 de Régimen Penal de Minoridad, sancionada por decreto en el año 1980 durante la última dictadura cívico militar, sin el debido debate parlamentario. Esta señala que la edad en que un menor es declarado responsable penalmente, oscila entre los 16 y los 18 años de edad. En este rango se los considera relativamente punible, ya que en el caso que se trate de un delito de acción privada, o que suponga una pena privativa de la libertad que no supere los dos años, se lo

considerara no punible. Ningún menor de 18 años podrá recibir sentencia, siendo necesario el cumplimiento de los 18 años, aun cuando se haya iniciado el proceso entre los 16 y 18 años, debiendo además llevar un mínimo de un año de "tratamiento tutelar".

El instrumento jurídico que enmarca las acciones que se deben llevar a cabo es la Ley Nacional N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que en el año 2005 derogó a la antigua Ley de Patronato de Menores. El niño es considerado un sujeto de derechos y ya no un objeto de cuidado como establecía la doctrina tutelar anterior. La ley vigente marca un punto de inflexión e intenta poner fin, desde lo jurídico normativo, al tratamiento tutelar de la infancia.

No obstante, se pone de relieve el discurso jurídico que "... atraviesa todas aquellas instituciones y prácticas que son manifiestamente agentes de control y de castigo de las acciones que caen fuera de lo considerado legal." (Sarmiento, Varela, Puhl & Izcurdia, 2012, p. 160). Aún en el paradigma vigente del desarrollo integral lo jurídico se impone, indicando el alojamiento en los dispositivos penales juveniles, a los cuales nombra como "tratamiento tutelar". Desde el año 2008 la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENNAF) se rige por la perspectiva de intervención socioeducativa en la que se encuentra contenida la medida judicial. En consonancia con esta ley nacional, en el año 2009, el Ministerio Nacional de Desarrollo Social efectúa la resolución n° 991/09 que establece la Normativa General de los CSRC. Dentro de la misma especifica cómo se debe tratar al joven en tanto sujeto de derecho y qué se debe realizar frente a una situación conflictiva².

En el año 2016 mediante el decreto 873/16 firmado por el Poder Ejecutivo los CSRC ubicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dejan de estar bajo la órbita del Ministerio Nacional de Desarrollo Social para ser transferidos al ámbito jurisdiccional. En el mes de febrero de 2017 se organiza la Dirección General de Responsabilidad Penal Juvenil, una estructura formal específica que los contiene desde el Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Este proceso de transferencia aún está siendo transitado por todos los miembros que conforman los CSRC. Para designar a esta particularidad en el funcionamiento de la política pública referida a los jóvenes que han infringido la ley penal Daroqui, López y Cipriano García (2012)³ utilizan la metáfora del archipiélago que

²Como ejemplo de ello se citan dos artículos.

Artículo 28°: El personal que tiene contacto directo con los jóvenes tiene expresamente prohibido, sin excepción alguna, portar armas.

Artículo 29°: Sólo podrá implementarse la fuerza física para con los adolescentes en situaciones conflictivas. Resolución n° 991 del Ministerio de Desarrollo Social 2009.

³Las autoras realizaron un relevamiento de casos de tortura en los establecimientos de régimen cerrado que albergan a los jóvenes que han infringido a la ley penal en la provincia de Buenos Aires durante los años 2009 a 2011 (Daroqui, López y Cipriano García, 2012).

... nos permite pensar en las instituciones aquí analizadas como un conjunto independiente entre sí (islas) pero que, por debajo de aquello que aparentemente las separa (agua), están unidas por una estructura en común (dorsal submarina) (...) Decíamos que es un universo heterogéneo donde cada institución se presenta como particular, con rasgos únicos y una “marca registrada” en lo que refiere al perfil de la gestión y la vida intramuros. (pp. 186-187).

Las autoras señalan que la figura del archipiélago no denota una inconexión entre los distintos dispositivos penales juveniles sino una carencia de coordinación inter-institucional. Mencionan que existe “una suerte de “piso general” encarnado en el habitus y las tradiciones propias del campo de la minoridad” (Ibíd.). A esto mismo le atribuyen una lógica subyacente a la que denominan “circuito institucional”.

En este sentido el equipo de investigación del proyecto marco⁴ de la beca que financia el presente estudio, propone el término de circularidad con el fin de denotar el tránsito de los jóvenes por y entre los distintos dispositivos penales juveniles. 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. Asimismo Samiento, Varela, Puhl & Izcurdia (2012, p. 94) plantean que específicamente en las instituciones cerradas:

Cuando los proyectos o políticas para el sector (de jóvenes transgresores) fracasan o no pueden ser sostenidos en el tiempo, se termina apelando a aquello que se ha criticado y denostado, incluso que se ha tratado de destruir sin implementar seriamente medidas en su reemplazo, o sea lo que siempre ha permanecido, las viejas instituciones de encierro.

Si bien todas las organizaciones están en relación de interdependencia con el contexto, los dispositivos penales juveniles están condicionados por este. Los vaivenes políticos partidarios, las repercusiones mediáticas sobre los hechos delictivos y el marco normativo vigente son algunos de los componentes del contexto más relevantes. Estos factores contextuales producen cambios que son vividos por los trabajadores de los CSRC como irrupciones porque repercuten en la dinámica institucional en forma directa alterando la organización del trabajo.

Repercusiones institucionales

Desde la Psicodinámica del Trabajo, se postula la existencia de un desfase entre la organización del trabajo prescrita o formal y la organización del trabajo real o informal. Aquello que hacen “los hombres y las mujeres para enfrentar lo que no está dado por la organización prescrita del trabajo” es el trabajo propiamente dicho. La organización real del trabajo es el resultado de las interpretaciones de los trabajadores en el interior de las organizaciones, es

⁴Proyecto UBACyT titulado *Factores que inciden en la circularidad de los jóvenes alojados en los dispositivos penales juveniles: lo individual, lo grupal, lo institucional*. El mismo es dirigido por Prof. Mgter. Nora Vitale y pertenece a la programación científica 2016.

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).

En los CSRC la organización del trabajo se encuentra determinada por el marco legislativo vigente anteriormente descrito, estos configuran los aspectos estructurales. La implementación de las políticas públicas definen el funcionamiento de los Centros. Siguiendo la normativa del Ministerio de Desarrollo Social, la estructura formal de los mismos está conformada por la dirección, el equipo técnico, profesionales y personal de seguridad que pertenecían a la SENNAF. Mientras que docentes y talleristas dependían del Ministerio de Educación jurisdiccional. Atendiendo al proceso de transferencia de todos los dispositivos penales juveniles al ámbito jurisdiccional del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, a priori, se dejaría sin efecto a la normativa interna citada. Sin embargo los trabajadores deben seguir sus lineamientos hasta que existan otros que los reemplacen. Estos cambios organizacionales repercuten en la estructura formal de cada CSRC, redefiniendo los roles y las dependencias institucionales de los mismos. Retomando la perspectiva teórica, Dessors explica que “el marco organizacional es irremplazable: con la condición de que se plantee como un marco, necesariamente simplificador (aún si es complejo), y como tal, negociable respecto de lo real que el trabajo afronta.” (Ibíd., p. 81). Los CSRC presentan un marco normativo que despliega tensiones y contradicciones, un marco organizacional en proceso de reestructuración y una tarea cotidiana ardua: la de contener a los jóvenes que han infringido la ley penal. Vale aclarar que el contexto de encierro produce que una situación nimia puede provocar graves hechos de violencia. Para que esto no ocurra se necesita la acción rápida, coordinada y articulada de todos los trabajadores en estas instituciones. El encierro parecería contener una cariz negativo sobre la subjetividad de los trabajadores por eso se lo denomina como un peso, una carga que deben sobrellevar.

Impacto en la subjetividad de los trabajadores

Los resultados obtenidos hasta el momento se condensan en dos categorías de análisis: frustración e inutilidad. Cabe destacar que se advierten ambos a través de los relatos obtenidos en las entrevistas y de las interpretaciones pertinentes, por tratarse de un nivel implícito.

Para definir teóricamente frustración e inutilidad se toma el concepto de insatisfacción en el trabajo que propone Dejours. El contenido significativo de la tarea está compuesto por el contenido del trabajo respecto al Sujeto y el contenido del trabajo respecto al Objeto. En el primer componente “entra la dificultad práctica de la tarea, el significado de la tarea con respecto a un oficio o a una profesión (...) el status social ligado implícitamente al puesto de trabajo afectado.” (Dejours, 1992, p. 57). En el segundo componente se trata de un significado narcisista, en el que la singularidad entra en juego pudiendo o no soportar “inversiones simbólicas y materiales” (Ibíd.). Este

último componente excede los objetivos de este escrito, por lo tanto se pone el foco en el primero.

Cuando ocurre la insatisfacción en el contenido significativo de la tarea, como lo es en el caso de los trabajadores de los CSRC, su punto de impacto es el desgaste mental. La frustración relevada se corresponde con lo que el autor denomina *indignidad obrera*, entendida esta como un "sentimiento percibido masivamente en la clase obrera: el de la vergüenza de estar robotizado, de no ser más que un apéndice de la máquina" (Ibíd., p. 56). Atendiendo a las diferencias considerables que existen entre las tareas requeridas en el ámbito industrial y las tareas que se realizan en un CSRC, aún se considera similar el impacto que la organización del trabajo tiene en el aparato psíquico de los trabajadores produciendo en ambos casos el sufrimiento mental. La organización del trabajo refiere: al contenido de la tarea, la división del trabajo, el sistema de autoridad, las relaciones de poder y las cuestiones de la responsabilidad. Dicho sufrimiento mental es detallado por el autor:

Del contacto forzado con una tarea desprovista de interés nace una imagen de indignidad. La ausencia de significado, la frustración narcisista, la inutilidad de los gestos, forjan de ciclo en ciclo una imagen narcisista sin brillo, desfigurada, miserable. Otra experiencia vivida, no menos presente que la indignidad, es el sentimiento de *inutilidad* (...) su tarea no tiene significación humana. No significa nada para la familia, para los amigos, para el grupo social (...) Correlativamente se formulan quejas acerca de la *descalificación*. Descalificación cuyo sentido no se agota en los índices y los salarios. Se trata más bien de la imagen de sí mismo que proyecta el trabajo. (Ibíd.).

Indignidad, inutilidad y descalificación, para el autor se condensan en la vivencia depresiva la cual se alimenta de la falta de espontaneidad, del embotamiento intelectual y de la parálisis intelectual. Estos fenómenos se encuentran también en la estereotipia descripta por Bleger (1966) desde la perspectiva de la Psicología Institucional en nuestro país.

Se seleccionan las frases más elocuentes respecto a la frustración:

- En relación a la descripción de su trabajo "*Es agotador, te cansa todos los días problemas... o cambios.*"
- Respecto a su tarea "*¿Gratificante?... Lo más gratificante es la hora de salida*" no encuentra gratificante ningún aspecto de su trabajo.

La sensación de inutilidad de la tarea se relaciona con los cambios constantes que irrumpen en la institución, cambios que se presentan como innovaciones pero que terminan siendo cuestiones ya implementadas. La asignación de tareas "nuevas" que anteriormente se habían suprimido como parte de esa función, generalmente tienen su razón de ser en el cambio de la dirección de la institución. Los distintos cambios de direcciones hicieron implementar actividades, luego dejar de hacer estas mismas, y en un tercer momento volver a realizarla por pedido de una nueva dirección. En palabras de los trabajadores:

- "*Lo que pasa es que hubo, desde que yo entré, muchos cambios de dirección por diferentes circunstancias personales o una, dos, tres, cuatro, cinco, seis.*"
- "*Si un chico que no puede soportar media hora de una explicación teórica y estar sentado y respetando a un adulto, y si se aburre igual escucharla; el chico que no puede resistir eso nunca en su vida va a poder tener un trabajo.*"

Se propone una lectura de los datos relevados a través del fenómeno de estereotipia a nivel institucional. Cada institución posee un "grado de dinámica" particular. Bleger refiere con este concepto a la capacidad de manejar y desplegar los conflictos dentro del marco institucional. Es decir que la salubridad en una institución no se relaciona con la ausencia de conflictos sino con la capacidad de resolverlos en el propio ámbito. La contracara de este dinamismo es la estereotipia, ya que esta es la defensa institucional ante el conflicto. Si la institución se defiende con la rigidez de los formalismos, las funciones instituidas y la burocratización, es que ésta actúa estereotipadamente.

En este punto Bleger retoma las formulaciones de Jaques, para quien la institución opera como un mecanismo de defensa contra las ansiedades más tempranas. Así, una parte de las defensas de la personalidad se encuentran depositadas y cristalizadas en la institución, convirtiéndose ésta en "un sistema externo de control de las mismas ansiedades". De retorno, en la medida en que en la institución imperan la rigidez y el formalismo burocrático, estos modos se incorporan en las personas como mecanismo subjetivo para el control de las ansiedades. Al adoptarlos, la rigidez institucional deviene en fuente "de empobrecimiento y estereotipia del ser humano". (Varela, 2010, p. 13).

La existencia de los cambios mencionados vividos como irrupciones en las que vuelven a ejecutar lo antiguamente denostado, hace que no exista un funcionamiento coordinado ni un criterio compartido entre los trabajadores. Existe una 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. Todas estas irrupciones a nivel institucional impactan negativamente en la subjetividad de los trabajadores, experimentando frustración e inutilidad.

La organización del trabajo si bien debe ser negociable, como se señaló con anterioridad, también debe ser un marco. Un marco que contenga y que regule en el ámbito de trabajo con adolescentes que han infringido la ley penal. Esta falta de límites en las tareas, en los roles y en las funciones ocurren en detrimento de la creatividad y de la espontaneidad que deberían desplegar los trabajadores para atender a esta problemática compleja.

Vicisitudes en el proceso de investigación

Las irrupciones que presenta el contexto que rodea, y también condicional, al objeto de estudio inciden en el proceso de investigación. Es por ello que se puso el énfasis en la actualidad que atraviesa el CSRC. Los trabajado-

res atraviesan una incertidumbre respecto a su dependencia formal con todas las consecuencias que esto conlleva. En algunos casos se llegan a cuestionar la continuidad de su tarea en este ámbito. Esta situación convierte a las entrevistas en una situación movilizante que los puede exponer a una mayor vulnerabilidad social⁵.

Se hizo necesaria una herramienta que abre a la reflexión, siempre ineludible, acerca de la tarea del científico. De este modo es que se considera pertinente incluir en este escrito el concepto de "reflexividad" propuesta por Bourdieu (1975).

El problema de la reflexividad se ha ido modificando a lo largo de la obra del autor de modo que se pueden plantear tres momentos centrales: la autoconciencia epistemológica, la propedéutica de la propia disciplina sociológica y la disposición del habitus del científico. Este último refiere a una especie de trabajo ético sobre sí mismo, incluyendo a la comunidad científica que lo constituye como tal (Vázquez García, 2006). Tomar las contingencias que atraviesan al objeto de estudio como parte del proceso de investigación conlleva poner en práctica la reflexividad. De este modo se intenta demostrar el carácter a la vez científico y social de la tarea que se está llevando a cabo en los CSRC.

Reflexiones finales

La frustración y la inutilidad son conceptualizadas como una vivencia subjetiva colectiva lo cual podría constituir un desgaste mental en los trabajadores, considerando a la institución como una fuente de estereotipia para los sujetos que la conforman. El trabajo dentro de un CSRC se vuelve generador de sufrimiento.

El objetivo de la Psicología Institucional es el de promover la mejor organización posible y lograr un mayor grado de dinámica, logrando que los conflictos se pueden desplegar y contener dentro del marco institucional. Es por esto que se señala que Bleger (1966) cuando construye un modelo teórico para la Psicología Institucional propone la estructura y la dinámica como dos dimensiones centrales en el estudio de las instituciones. En el caso de los CSRC la estructura está conformada por el marco normativo legislativo vigente, el cual presenta tensiones y contradicciones con la doctrina tutelar que funcionó por más de un siglo. Asimismo el proceso de transferencia también se vuelve estructural en estas idas y vueltas que se corresponden a los vaivenes políticos partidarios y no a una política de Estado. La dinámica refiere a la actividad humana que se lleva a cabo en la institución en los efectos que la misma conlleva sobre la subjetividad de todos sus miembros. A ella refiere la organización del trabajo, que en la actualidad permanece incierta con los riesgos que esto conlleva para la salud de sus trabajadores. Con el objetivo de promover la salud mental de los sujetos que la conforman, trabajadores y jóvenes allí alojados, es que no se puede perder

⁵El concepto de vulnerabilidad es tomado desde la perspectiva de Robert Castel quien considera que existe una correlación entre el lugar ocupado por un individuo en la división social del trabajo y su participación en las redes de sostén y sociabilidad. Por lo tanto plantea que la vulnerabilidad social no es un término estático sino que existen zonas de vulnerabilidad.

de vista que el proceso de investigación no es iniciado por una demanda por parte de ningún actor de la misma. Sin embargo esto no imposibilita la tarea de lograr efectos saludables transfiriendo los resultados a través del dispositivo de devolución institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bleger, J. (1966). *Psicohigiene y Psicología Institucional*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Bourdieu, P. (1975). *El oficio del sociólogo*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Daroqui, A., López, A.L., Cipriano García, R.F. (2012). *Sujeto de castigos. Hacia una sociología de la penalidad juvenil*. Rosario: Homo Sapiens.
- Dejours, C. (1992). *Trabajo y Desgaste mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Humanitas.
- Dessors, D. (1998). El enfoque psicodinámico de las repercusiones de la precariedad sobre la salud. En: Dessors, D. Guiho-Bailly, M.P. (Comp.), *Organización del Trabajo y Salud* (pp. 79-86). Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- Etkin, J. (1993). *La doble moral de las organizaciones y los sistemas perversos*. Madrid: Mc-Graw Hill.
- Goffman, E. (1961). *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Sarmiento, A., Varela, O., Puhl, S., Izcurdia, M.A. (2012). *La Psicología en el Campo Jurídico*. Buenos Aires: ECUA.
- SENNAF y UNICEF (2015). *Relevamiento Nacional sobre adolescentes en conflicto con la ley penal. Año 2015*. Buenos Aires, Argentina: Unicef.
- Varela, C. (2010). La psicología institucional argentina. Orígenes y fundamentos. En: *Segundo Congreso Nacional y Primer Encuentro Internacional de Psicología Institucional*, Universidad Nacional de Salta, pp. 12-14.
- Vázquez García, F. (2006). El problema de la reflexividad en Pierre Bourdieu. De la epistemología a la ética. *Opinión Jurídica*, Universidad de Medellín, pp. 87-104.

Fecha de recepción: 7 de mayo de 2017

Fecha de aceptación: 14 de agosto de 2017