

La práctica del psicólogo institucional desde la Extensión Universitaria.

Datos de los autores: Lics. Vitale, Nora; Garcia, Miriam; Vitolo Verónica y Cuello Paula Cecilia

Correo electrónico de contacto: lic_ceciliacuello@yahoo.com.ar

Eje temático: Salud mental y Comunitaria

-

Resumen: (máximo 350 palabras)

El presente escrito se enmarca en las actividades profesionales que realiza un equipo de docentes desde el Programa de Extensión Universitaria de la Facultad de Psicología - UBA llamado "Asesoramiento y Contención Institucional", con asiento en la cátedra II de Psicología Institucional. Desde el Programa se responde a las consultas institucionales solicitadas por distintas organizaciones, sosteniendo así los basamentos que en conjunto con la docencia y la investigación, conforman los pilares en los cuales se apoya la universidad pública, laica, cogobernada y gratuita. Una de las organizaciones convocantes del Programa es una escuela municipal de CABA, escuela que permite ilustrar, en este escrito, la complejidad desde la cual se lleva a cabo la labor en el campo de lo institucional en su articulación con la Psicología.

El trabajo del psicólogo institucional se realiza con las personas que forman parte de la institución, es decir que abordamos exclusivamente la dimensión del sujeto en tanto sujeto social (Vitale, N. y Civalé, V., 2010, pág 1), miembro de esa organización en particular y nuestra escucha se centra en el discurso institucional que porta cada persona del entramado organizacional al que se asiste. De este modo se establece que una institución nos convoca, nos "llama", para intervenir allí donde las personas, a quienes llamamos consultantes, padecen, sufren. El pedido de consulta nos confronta generalmente con variadas situaciones grupales, contextuales, organizacionales, con mayor o menor dificultad para la realización de la tarea o mayor o menor rispidez en los vínculos entre los grupos que conforman las distintas organizaciones en las que hemos trabajado en el transcurso de más de 8 años con dicho programa. Abordamos ese pedido configurados como equipo consultor, que no sólo observa, escucha y analiza a los miembros de la organización que convoca, con sus propios atravesamientos y determinantes institucionales, sino también, atendemos las prácticas instituidas en ese organismo específico y en nuestro propio equipo de trabajo. De este modo, y cada vez, vamos construyendo la compleja cartografía institucional.

Palabras clave: Psicología Institucional- Sufrimiento institucional - Implicación- Análisis de las prácticas- Escuela Pública

Introducción

La Universidad, en tanto institución destinada a proporcionar saberes especializados en los distintos ámbitos del conocimiento, se sostiene en una triple función. Por un lado cumple la función docente, en tanto la transmisión de conocimientos y la formación de profesionales en las diferentes áreas del saber. Luego, se destaca la investigación científica, en donde se analizan, refutan y/o convalidan dichos saberes y, en tercer lugar, se señala la función social desde la extensión universitaria que permite trascender los muros académicos para trasladar ese conocimiento a la comunidad. Es decir que docencia, investigación y extensión son los pilares que guían y sostienen la existencia

de la universidad pública, laica, gratuita y co-gobernada, preceptos que desde la misma fundación se mantienen vigentes.

En tanto miembros de la comunidad universitaria, cumplimos nuestra labor en las distintas funciones mencionadas. Como docentes transmitimos a los estudiantes los aportes que la Psicología Institucional, en tanto campo de investigación - acción, aporta a la futura inserción profesional. Como investigadores, analizamos los avatares que los factores institucionales imprimen en el contexto de encierro, más específicamente, en las organizaciones totales. Y en tanto extensionistas, a través del Programa de Extensión Universitaria de la Facultad de Psicología -UBA- titulado “Asesoramiento y Contención Institucional”, respondemos al llamado que las diferentes organizaciones nos realizan cuando detectan que el sufrimiento institucional se hace presente en la vida cotidiana de los miembros de la organización. Así es como nuestra práctica, enmarcada en la Psicología Institucional, retroalimenta las funciones universitarias que hacemos propias a partir del rigor científico y epistémico que le otorgamos a nuestra labor.

La triple vertiente –docencia, investigación, extensión- nos permite transmitir al estudiantado los conocimientos desde una práctica concreta del Psicólogo, pudiendo articular la teoría con la práctica y derribando los mitos que sostienen que la teoría es un abstracto difícil de vislumbrar en la praxis.

Sobre esta base, es que a continuación se presenta un caso trabajado a partir del pedido de consulta de una escuela pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Desarrollo

El Programa

El Programa de Extensión Universitaria que llevamos a cabo desde la Cátedra II de Psicología Institucional (1), tiene como objetivo abrir un puente comunicacional de acción y reflexión que contribuya al bienestar psíquico y al mejoramiento de la práctica profesional de los actores sociales involucrados en las organizaciones. Así mismo, se propone como marco del conjunto de estrategias de abordaje que, desde la Psicología Institucional, se desarrollan con el objetivo de generar una visión global de la situación organizacional y un reconocimiento subjetivo de la misma por parte de los agentes involucrados, reconocimiento que, entendemos, posibilita la creación de alternativas más saludables de funcionamiento.

Sobre la base del mencionado objetivo es que el marco epistémico que enmarca nuestra labor como psicólogas institucionales se nutre de los aportes de las diversas miradas que analizan el campo de lo institucional.

José Bleger, pionero en el campo de la Psicología Institucional en la Argentina, propone tomar como marco de referencia teórico a la Psicología Social. Nuestro equipo de trabajo toma referencias del marco teórico y metodológico de la Psicología Institucional Psicoanalítica (Bleger, 1966; Malfé, 1981) así como de otras corrientes institucionales entre ellas el Análisis Institucional (Lourau, 1970), el Sociopsicoanálisis (Mendel, 1993) y el Análisis Organizacional (Schlemenson, 1991).

(1) Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

Nuestro trabajo en las organizaciones se realiza diferenciando distintos niveles de abordaje entendiendo que las mismas son sistemas complejos. Dentro del paradigma de la complejidad (Morín, 1992.)

(...) pensar al objeto de nuestra disciplina como complejo, heterogéneo en tanto distintas lógicas de funcionamiento se sostienen al mismo tiempo. Lógicas de funcionamiento psíquico, organizacional, económico, social se encuentran todas y cada una funcionando al mismo tiempo. En este sentido, todo intento de explicación que se brinde desde una única perspectiva, desde una única disciplina se propone como una mirada parcial, escotomizada del objeto. (García, 2013; pág. 1)

Así es que conceptos nacidos en otros campos han permitido crear conceptos propios dentro del ámbito institucional. Un razonamiento inductivo complejiza la linealidad y el aplicacionismo propio de la lógica hipotético deductiva. Así también propone Bleger (1966) acercarse al ámbito institucional a través de una praxis donde teoría y práctica se construyen mutuamente. Ello hará posible que se lleve a cabo un diagnóstico institucional atendiendo a múltiples factores (libidinales, históricos, sociales, culturales, ecológicos, etc.) que hacen a la realización de la tarea diaria. La identificación de los aspectos desfavorables realizada a partir de lo trabajado con los miembros de una organización, permitirá instaurar las estrategias de trabajo en el momento de la intervención.

En el trabajo institucional no se pueden obviar las características de la población consultante a la hora de planificar estrategias y metodologías de abordaje ya que de no hacerlo podrían interponerse en la tarea factores capaces de generar condiciones adversas y efectos nocivos en el nivel organizacional.

La organización consultante

La organización consultante es una escuela pública de nivel primario, jornada completa, ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en los límites de un barrio en el que viven personas en situación de vulnerabilidad social.

En el mes de marzo de 2016 se acerca a la Facultad de Psicología la directora de la escuela, solicitando una consulta institucional. Manifiesta como motivo de la misma el malestar que sienten los diferentes trabajadores de la escuela, refiriéndose principalmente a la índole de las tareas que, según sus propias palabras, repercute negativamente en las relaciones interpersonales de los trabajadores.

Luego de esa primera entrevista con la referente de la organización, el equipo consultor se reúne y planifica la metodología de trabajo a seguir en el trabajo en campo.

Metodología del trabajo en terreno

La metodología a utilizada en el trabajo institucional en terreno es de tipo cualitativo. En tanto nos acercamos a la organización consultante desde el lugar del no saber, nuestra inserción constituye una fase exploratoria a efectos de conocer los modos de funcionamiento organizacional.

Las técnicas que se utilizan son:

Datos primarios

- *Observación simple:* La observación simple es recomendada para procesos exploratorios en tanto permite al equipo consultor ser testigo desde el interior de la organización abordada.
- *Registro de la información:* Se registran detalladamente las observaciones, las características del lugar en el que se realizan las entrevistas, la actitud de los entrevistados ante las distintas preguntas y cualquier situación que surja durante el trabajo en campo.
- *Entrevistas semi dirigidas:* Se plantea la toma de entrevistas en el ámbito laboral de los consultantes y, previo consenso entrevistador-entrevistado, con la utilización de un grabador. El consenso incluye la explicitación de mantener en resguardo el nombre del entrevistado así como también sus datos personales reales. Las preguntas serán formuladas en plural a los efectos de que el entrevistado responda como integrante del colectivo organizacional que representa, sin que se sienta expuesto en su subjetividad, utilizando para la formulación de las mismas un lenguaje que esté en consonancia con la idiosincrasia del entrevistado. Se construye una guía de temas orientadores para la toma de las entrevistas, cuya duración aproximada se calcula en una hora.
- *Talleres de reflexión grupal:* se trabaja bajo la forma de asamblea o de grupos homogéneos de trabajo con una temática libre a efectos de abrir un espacio que permita poner en palabras y descifrar el malestar que se está atravesando.
- *Técnicas grupales:* se implementan diferentes técnicas grupales con el objetivo de armar una trama libidinal que posibilite el despliegue de lo que allí ocurre bajo la confianza psíquica necesaria para lograrlo.

Datos secundarios

- Revisión bibliográfica de libros, artículos, publicaciones y revistas científicas relacionadas con la temática del ámbito educativo.
- Rastreo histórico del origen y el devenir de la escuela abordada.
- Análisis del marco legal regulatorio de las escuelas primarias de CABA.

En síntesis, trabajamos con los datos primarios y los secundarios para sistematizar y analizar la información obtenida y, con ella, en un proceso continuo, pensar las diferentes estrategias de abordaje y las formas de co-construir con los consultantes, las posibles salidas al malestar que motiva la consulta institucional.

Construimos, además, un espacio de auto –evaluación que permite que los integrantes del equipo puedan trabajar los atravesamientos institucionales generados por la red vincular en la cual están insertos. Dicho espacio permite que el equipo consultor pueda

trabajar y reflexionar acerca de los vínculos transferenciales y contratransferenciales. Del mismo modo es, en ese espacio en el que se analiza la información recopilada, los aciertos y desaciertos y la implicación de los miembros del equipo consultor y del equipo consultante.

[1]Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

La consulta

En el transcurso del trabajo en campo hemos detectado factores que se asocian a la persistencia del problema. Entre esos factores señalamos como sobresaliente a los conflictos que surgen entre los miembros respecto a los roles y a las funciones que cada uno debe cumplimentar para el funcionamiento de la escuela. En estas disputas es en las que se evidencia el sufrimiento institucional, ya que dicho malestar no es puesto en palabras.

También se destacan situaciones problemáticas cotidianas que llevan, indefectiblemente, a un mayor malestar y el concomitante desgaste laboral.

Surge entonces, con insistencia y como motivo de conflicto:

- La falta de apoyo de instancias superiores;
- La negación de los padres de los alumnos a las distintas problemáticas reconocidas por los docentes;
- La desvalorización de la tarea docente.

De esto se señalan dos vertientes que se abren a partir de este borde institucional. En primer lugar la escuela como organización pertenece a un sistema mayor que lo determina. Sin embargo, el sentimiento de falta de respaldo de instancias superiores puertas afuera ocasiona a su vez un sentimiento de soledad frente a las vicisitudes que se presentan. En este punto emerge la dificultad para delimitar qué problemáticas exceden a la institución. Es decir cómo se plantea el límite entre lo que se puede hacer y lo que la escuela no puede hacer.

Por lo tanto, en segundo lugar, la escuela *sola* debe delimitar qué problemáticas pueden entrar en ella atendiendo a su capacidad de contención frente a la sensación de soledad planteada inicialmente.

Borde institucional que es posible empezar a demarcar en el abordaje del trabajo propuesto.

Para ello al inicio de la consulta, se implementa la instalación de un espacio de encuentro, de reunión, de compartir con los otros abierto a la escucha para todos los miembros que deseen participar. El objetivo inicial es que este espacio de encuentro sea propicio para expresar sus ansiedades, angustias, frustraciones y malestares respecto a la tarea que realizan en la escuela. Es allí donde nuestra presencia tiene el objetivo de que se sientan acompañados respecto a las vicisitudes institucionales. Se han sucedido

momentos de mayor dificultad para la realización de la tarea o mayor frialdad en los vínculos entre los grupos que conforman la mencionada escuela durante el tiempo que perdura nuestro acompañamiento. Cambios de gran parte de los miembros, entre ellos los directivos en reiteradas oportunidades: por jubilación, pedido de traslados por causas personales y otros motivos quizás propiciados por el trabajo en la misma organización escolar. Durante todos estos devenires ha permanecido, a pedido de la clase institucional docente, el equipo de contención acompañando esos encuentros – desencuentros de personas que afectaron el entramado vincular.

El desarrollo de la consulta ha atravesado por diferentes situaciones que motivaron cambios en las técnicas utilizadas. Trabajo en grupos de reflexión convocando a toda la organización (directivos, docentes curriculares y extracurriculares) devinieron luego en reuniones sólo de docentes de grado. Se puede ubicar allí quienes continuaron demandando el acompañamiento desde la organización, pero también motivaciones intrínsecas al grupo de psicólogos institucionales. Por mencionar alguna de ellas la contratransferencia institucional, aquella que surge del trabajo de psicólogos/as institucionales que además, somos docentes universitarios.

Y es aquí, en estos movimientos, dónde vuelve a instalarse la pregunta sobre nuestra práctica: ¿Cómo es pensado el asesoramiento desde la psicología institucional? Si con Malfé (1994) abordamos los discursos, las prácticas y los objetos instituidos en nuestro ámbito profesional, requiere entonces pensarse el entrecruzamiento entre innovación y permanencia. Nuestra ética y técnica en mutua dependencia nos habilita a intervenir y, por ende, nos limita.

Los límites del análisis en situación de acompañamiento desde la psicología institucional, así como la orientación del asesoramiento mismo no pueden prescindir del espacio de auto – evaluación (mencionado párrafos arriba) como otra escena en la que se continúa con el pensamiento teórico - estratégico en el campo de la práctica.

Llegados a este punto, luego de la solicitud prolongada en el tiempo de los docentes de nuestra continuidad como equipo consultor, requiere que en esa escena de supervisión podamos analizar hacia adónde se dirigen nuestras acciones, cuáles son los efectos de sostener el espacio de intercambios en el momento actual de la consulta, es decir, preguntarnos por la técnica para poder sostener una ética y que la pregunta ética guíe nuestra técnica.

Espacio de “catarsis” para los docentes versus espacio de análisis de sus prácticas; la primera es valiosa por sus rápidos efectos de alivio del sufrimiento. Sensación de alivio que vuelve a resquebrajarse si no se hace otra cosa con eso, si no se resignifica esa queja. Nuestro programa y la disciplina misma está pensada para actuar allí, en dicho sufrimiento institucional. Pero las formas en que ello puede ser realizado son al menos variables sino contradictorias: ¿es posible sostener un espacio de escucha por tiempo indefinido? ¿Es posible sin que ello genere dependencia mínimamente del psicólogo en la institución (en ambos sentidos, por la presencia del equipo de psicología en la organización y por la institucionalización de la psicología)?

Análisis de las prácticas es un horizonte al menos deseable para este grupo docente. Y esa es la tarea para el psicólogo institucionalista que conlleva al menos una dificultad ineludible. Es posible que aquello que guíe nuestra estrategia, nuestra dirección en la consulta no siempre tenga el final esperado: las posibilidades de insight de la

organización nos va a ir marcando ese camino no lográndose en ciertos casos en la forma que se pensó y que deba requerir de sucesivos reajustes direccionales.

Análisis de la implicación a lo largo de nuestro trabajo en el campo de extensión universitaria hemos crecido como equipo de trabajo y también han surgido nuevas consultas que demandan nuestra consulta. Esta escuela en el barrio de CABA nos ha puesto como espejo algunas problemáticas comunes como nuestra pertenencia al rubro de lo docente, al espacio de lo público a poder desde la distancia instrumental sostener las subjetividades sufrientes de la violencia institucional.

En este caso nuestro deseo como equipo institucionalista de lograr la subjetivación del quehacer docente, requiere que podamos situar los alcances, los “límites” de nuestras propias prácticas.

Conclusiones:

El análisis de las fortalezas, oportunidades y debilidades se constituyen en los indicadores que permitirán vislumbrar el estado de situación de las organizaciones consultantes y de la consulta misma.

Reafirmando el objetivo de ubicarnos como *agentes de cambio*, realizando el trabajo de psicólogas institucionales, es que intentamos colocar en discusión los modos en que se propicia el análisis y la transformación de aquellas configuraciones enfermantes que permanecen naturalizadas e incuestionables. Que las organizaciones puedan iniciar un proceso de consulta institucional, significa que el conjunto de los miembros allí involucrados asumen la necesidad de un cambio que permita la re-conversión de los lazos libidinales y la reorganización en relación a la tarea cotidiana. La consulta, en tanto momento instituyente, favorece la creatividad y el desarrollo tanto grupal como individual.

El objetivo último de la consulta en esta organización escolar es que el dispositivo perdure en el tiempo autogestivamente, es decir que consiga funcionar sin nuestra presencia, reconociéndose a los miembros como agentes de cambio.

Bibliografía:

Bleger, J. (1966). *Psicohigiene y Psicología Institucional*. Buenos Aires: Paidós.

García, M. (2013). La psicología institucional como disciplina compleja. Recuperado de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/039_psi_institu2/material/bibliografia/garcias-disciplina_compleja.pdf

Lourau, R. (1970). Hacia una intervención socioanalítica. En *el Análisis Institucional*. Buenos Aires: Amorrortu.

Malfe, R. (1994). Psicología Institucional Psicoanalítica. En Revista Argentina de la Psicología número 30. Buenos Aires: APA, pp 27-44.

Morin, E. (1992). Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad. Buenos Aires: Paidós.

Universidad de Buenos Aires. (1966). *Estatuto de la universidad de Buenos Aires*. En <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://rrhh.uba.ar/NormativaDocumentos/EstatutoUniversitario.pdf>

Vitale, N. y Civale, V. (2010). La Psicología Institucional como modalidad de intervención Profesional. Recuperado en http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/039_psico_institu2/material/bibliografia/vitale_civale-psicologia_institucional_como_modalidad_de_intervencion.pdf