



Efectos en la subjetividad del desmembramiento de la institución trabajo – del psicólogo–. (Horacio Foladori)



La institución del trabajo en el caso del psicólogo ha sufrido importantes cambios en las últimas dos décadas. Me refiero a lo que ocurre en Chile, tanto en el ámbito público como en los espacios institucionales privados. Dejo de lado en este análisis la institución de la consulta privada que se rige por otras normativas no menos complejas.

Lo que deseo plantear es una serie de reflexiones que emanan de mi experiencia como supervisor, por un lado, y de coordinador de seminarios que tienen casualmente el objetivo de estudiar estrategias para instalar en diversas instituciones espacios de intervención psicosocial más eficientes y sobre todo más coherentes, y por tanto más gratos para los psicólogos que laboran en dichos establecimientos.

Cuento para ello con abundantes protocolos que muestran ciertas realidades nuevas del espacio de trabajo así como del sentir de los mismos psicólogos acerca de su función, de sus responsabilidades, de sus proyectos y de sus compromisos como también de sus variadas dificultades para llevar adelante una práctica profesional consistente poniendo en juego aquello “aprendido” durante la carrera.

Tengo que decir que muchos de los protocolos me han impactado sobremanera, y más allá de realizar toda una serie de análisis (utilizando una amplia variedad de esquemas referenciales sociales, psisociales, institucionales, grupales, individuales, etc.) del material presentado, he tenido que reconocer que muchas veces, ante un caso particular, era muy poco lo que se podía proponer, que es lo mismo que afirmar que la “solución” escapaba una vez más al campo de lo psicológico. La frecuencia de este tipo de material pronto me llevó a la convicción de que no se trataba de casos aislados sino que tenía que ver con la forma que adquiriría el campo laboral institucional en este momento histórico particular: neoliberalismo rabioso, libre mercado a ultranza, desmembramiento social sin paralelo, etc., lo cual constituía una determinada realidad que no podía dejar de producir significativos efectos en la subjetividad de los agentes soportes, de imprevisibles consecuencias. Por ello, me aboque a realizar un estudio primario del mismo en aras de ofrecer un cierto material para el análisis, el pensamiento, en primer lugar, tratando de rescatar así la esencia misma de lo humano.

Veamos alguna casuística:

Caso N° 1. La Fundación

Se trata de una institución privada sin fines de lucro que se financia en tanto ejecuta programas del Servicio Nacional de Menores. Atiende a menores de edad derivados de tribunales en el contexto de las medidas de protección. El equipo esta compuesto por una directora, una administrativa, psicólogo, educadores y auxiliares.

El psicólogo realiza dos tipos de tareas: Evaluaciones psicológicas para establecer el discernimiento de jóvenes involucrados en hechos delictuales y , en segundo término, apoyo a jóvenes sujetos a mediadas de protección judicial. Para ello se realizan talleres de desarrollo personal, apoyo a la reinserción escolar, talleres para los adultos responsables de los jóvenes, desarrollo de redes sociales, etc. Los educadores realizan visitas domiciliarias (dos por semana) y eventos anuales en los que deben participar los jóvenes y un adulto responsable por cada uno.

Importa señalar que SENAME condiciona el pago a la institución según el numero de jóvenes atendidos. Cada educador trabaja con 10 jóvenes; si se baja ese piso se quita la subvención.

La institución funciona con un sistema casi carcelero: todo se encuentra bajo llave incluso los servicios higiénicos. Se debe reportar cada salida del puesto de trabajo, si bien la mayor parte del trabajo se realiza fuera del establecimiento.

No se cuenta con locomoción si bien en zonas rurales las visitas domiciliarias demandan largos viajes a zonas apartadas de la comuna. Se exige puntualidad al ingreso y hay que marcar salida lo cual supone jornadas que exceden con creces el horario contratado. No hay compensaciones ni horarias ni económicas por ello.

Tanto los funcionarios como la dirección están de acuerdo en que los criterios estatales para abonar el subsidio son perversos. “Mientras mejor se haga el trabajo, mas cerca está el cierre de la institución o la cesantía”.

Abundan las licencias médicas y la falta de compromiso. La institución se convierte en un lugar de paso laboral, mientras no se encuentre otra cosa.

Caso 2: La Unidad de Salud Mental.

Se trata de una psicóloga que trabaja en una Unidad de Salud Mental de un hospital de provincia. Esta Unidad desarrolla diversos programas psiquiátrico-psicológicos estando ella asignada a un programa que trabaja con farmacodependientes.

En la Unidad laboran además un coordinador administrativo que es el que sostiene los vínculos con otras unidades tanto dentro como en el exterior del hospital, terapeutas ocupacionales, trabajadores sociales, técnicos paramédicos,etc.

Los pacientes que ingresan al programa de farmacodependencia pueden hacerlo de manera espontánea, por derivación judicial o por remisión a cargo de otras coordinaciones de las

redes sociales de la provincia. La secretaria es la que está capacitada para el rol de acogida; se cita a las personas para una entrevista con alguno de los técnicos del equipo. Allí se diagnostica y se determina el programa que deberá seguir: intensivo o básico de rehabilitación.

El programa de fármacodependencia recibe aportes de la Comisión Nacional de Control de Estupefacientes que entrega once plazas.

En tres años se han producido otros tantos cambios de jefatura y de rotación de los integrantes al interior de la unidad. En algunos casos, los cambios de jefatura dependen directamente del cambio en la dirección del hospital. En los nombramientos de la jefatura algunas veces se han incorporado personas de otras unidades. “Todo lo anterior no ha permitido mantener un equipo permanente de trabajo con todo lo que eso significa”. Sin embargo ello no ha ido en desmedro del trabajo que se ha podido realizar de acuerdo a las “reglas ministeriales”, facilitado por el apoyo y la solidaridad entre los miembros del equipo: “así se ha podido sobrevivir”.

Los cambios de jefatura han generado reproches cruzados entre los integrantes, ya por “adecuarse” sin más a la nueva jefatura ya porque se esperaban manifestaciones de apoyo a la jefatura saliente.

Si bien con el tiempo la nueva jefatura logró instalarse, el trabajo se vio afectado por razones organizativas y de comunicación, por la falta de acuerdo en el proyecto a desarrollar y por una serie de manejos de la información que se producía entre la coordinación y otros servicios, ya que no se la bajaba puntualmente a los miembros del equipo, lo que era una fuente de producción de rumores de todo tipo.

Previamente a la salida de la última jefatura se informa al equipo sobre su realidad contractual: estaban todos despedidos, ya no iban a recibir pagos por vía de contrato, sino por la vía de honorarios. Luego de algunos meses en este régimen, se informa oficialmente que ya no se puede mantener más el sistema de honorarios por lo cual “debemos urgentemente realizar una Sociedad de profesionales “ (nueva figura legal que se caracteriza en los hechos, por la privatización del servicio, a saber: será la Sociedad de profesionales la que le “venda” la atención en salud mental al Hospital luego de haber concursado según normativas de las licitaciones publicadas).

Caso 3: La Corporación

El psicólogo labora en el Centro de Tratamiento y Diagnóstico, institución que depende de una Corporación Municipal de Educación y Salud de una comuna de los alrededores de la capital. Su objetivo es brindar apoyo integral en las problemáticas de la comunidad educativa de toda la comuna. Todo ello en el marco de la legislación vigente a partir de la implementación de la reforma a la educación.

En el Centro trabajan dos psicopedagogas (una de ellas es la Directora) dos asistentes sociales y tres psicólogos.

Importa señalar que como efecto de elecciones se produce el cambio de administración municipal (ingresa un alcalde del partido opuesto) se producen nuevas designaciones en el Centro que asumen con el cometido – ya que es política municipal – realizar un trabajo de mayor “apertura a la comunidad”, dejando de lado la atención directa de alumnos (diagnósticos y tratamientos). Se enfatiza así la necesidad de realizar un “trabajo en terreno”, integrándose los profesionales al contexto de cada establecimiento educacional. El mensaje fue claro: “si esto no cambia se cierra”. El equipo entra en crisis en tanto cambia radicalmente la planificación de su tarea. Sin embargo se logra avanzar estableciendo un plan de trabajo en el que se rescata la particularidad de cada establecimiento educacional. En la medida en que el plan se trata de poner en funcionamiento, surgen los problemas del sistema educacional: pobreza, marginalidad, actitudes de los gremios y sobre todo las instrucciones esbozadas en las políticas de Estado para la educación y la salud.

El equipo, entonces, comienza a preguntarse “cómo aportar a la problemática de fondo, sin agotarse en todo lo emergente que día a día aparece”. Así, se ponen a revisar temas relacionados con el quehacer profesional en el ámbito educacional: descifrar y explicarse cómo funciona la maquinaria. Paralelamente, el equipo se angustia preguntándose “qué es eso del trabajo en terreno” ya que no queda para nadie claro desde dónde se sostiene, qué es lo que hay que hacer y qué es lo que se busca obtener.

Caso 4: El equipo de psicólogos

El equipo de siete psicólogos de una Corporación de Educación de una Municipalidad de Santiago me solicita supervisión a los efectos de “cambiar el lugar y la función del psicólogo en los colegios donde trabajan”. Han estado reuniéndose durante algún tiempo y tienen una propuesta ya que se han dado cuenta de que el rol tradicional de psicólogo clínico (psicometrista y psicoterapeuta individual de alumnos derivados por profesores) entienden que no se ajusta a los requerimientos y a los nuevos problemas que los centros educacionales presentan. Apoyados por una profesora que hace las veces de asesora de las autoridades de la Corporación se han planteado repensar el lugar del psicólogo con miras a un trabajo con los grupo-cursos y con profesores, en aras de focalizarse en otras problemáticas como por ejemplo el clima educacional, problemas de autoritarismo, violencia, etc.

Trabajamos varios meses en la construcción de un Esquema Conceptual Referencial Operativo para posibilitar la asunción del nuevo rol. El equipo de psicólogos avanza en la redacción de un documento que es puesto en su momento en conocimiento de las autoridades. Los directores de los colegios se muestran renuentes a aceptar el cambio: según ellos, el psicólogos debe hacerse cargo de “atender” los casos de alumnos que son rechazados de las aulas por los profesores. El equipo se auto define como dependiendo laboralmente de la Corporación y no de los directores de los colegios. Esto tiene dos efectos: por un lado, los

independiza de la autoridad del director local; por otro, les permite afiliarse a una planificación de equipo (operar varios de ellos en un establecimiento, rompiendo el aislamiento en el cual se encuentran. Esto posibilitaría un trabajo más focalizado de varios psicólogos en un establecimiento durante un tiempo.

Deciden sortear el filtro de los directores organizando un ciclo de conferencias para que todos los profesores puedan debatir acerca del nuevo rol. Se podría comenzar a nuclear aquellos profesores más inquietos y reflexivos en torno a la problemática planteada.

Un cambio en la Secretaría General de la Corporación destituye a la profesora asesora, suspende la supervisión y hecha por tierra el proyecto de cambio de rol de los psicólogos.

Descarto que no voy a ser requerido por ciertos objetivistas, estadígrafos, empíricos y metodólogos para mostrar que las reseñas presentadas reflejan, salvo pequeños matices, la realidad del campo laboral psicosocial de nuestro medio. Sostengo con Devereaux que la objetividad es la subjetividad; y ya que de eso se trata, los protocolos reflejan el sentir de los participantes y los desafíos ante una nueva subjetividad que se construye.

Algunas apreciaciones:

1. La pérdida de la institución del empleo, pérdida del establecimiento.

Es cada vez más claro que estamos en presencia de la pérdida del empleo como tal. Esto no es nuevo, ha sido señalado ya por varios investigadores. El empleo que dura, el empleo regido por ciertas normativas que brindaban seguridad laboral, con horarios, con honorarios dignos, con compromisos de trabajo establecidos y más o menos inamovibles, con la pertenencia a un establecimiento – continente – y a un equipo de trabajo sensible y receptivo a las inquietudes de los diversos técnicos y profesionales. Un empleo que implicaba sentirse parte de un grupo de pertenencia, propio y solidario, comprometido con un proyecto a mediano y largo plazo. Un grupo que rápidamente transitaba de un grupo secundario a un grupo primario.

Un empleo en el que el trabajo más mecánico no obturaba las nuevas propuestas creativas. Un cargo que tenía delineado el universo de trabajo, incluso en el caso en que había que salir a buscarlo.

Un empleo en una institución que respaldaba y que por tanto, alimentaba la ilusión de que el trabajador y profesional se la debía jugar por la institución, fuera esta pública o privada. Esta puede ser una imagen idealizada, sin embargo figura como imaginario, como ideal en los psicólogos que buscan trabajo.

Este tipo de empleo está en franca desaparición. En muchos casos la institución es casi un fantasma, el contrato no fija ni lugar ni horario, es a morir, hay que cumplir con el trabajo cualquiera sea la magnitud de este. En muchos casos, el establecimiento es un lugar de referencia, de coordinación, cada quien hace lo que tiene que hacer en el lugar que sea.

Recuérdese una cierta moda que tiñe el trabajo profesional con la propaganda política en las municipalidades bajo la consigna “hay que salir a terreno”. No hay respaldo institucional posible, cada quien está sólo frente a las posibles demandas que dan sentido a su quehacer profesional. El contrato – si lo hay – es rescindido en cualquier momento según políticas incluso extra-institucionales. No hay un campo definido, cada profesional debe construir su propio trabajo a partir de ciertos “proyectos” institucionales o extra-institucionales.

No hay posibilidades de construir un grupo de pares, cada vez son mas raras las reuniones de equipo y cuando las hay, se transforman en momentos formales para indicar nuevas tareas y responsabilidades a los participantes. En suma, no hay “tiempo” para pensar, ya no se discute, se aplica, se implementa. Por tanto, el psicólogo trabaja cada vez más sólo. La institución es anónima. Para contrarrestar esta ausencia se le exige a las telefonistas y secretarias que se identifiquen, hasta la computadora se identifica. El psicólogo se pierde también en este espacio anónimo: no es nadie, sabe que es prescindible, como envase reciclable, sin motivos, sin razones, sin explicaciones. Hacer su trabajo de la manera más simple posible y sobre todo pasar desapercibido (Síndrome del campo de concentración): ante cualquier cambio que pretenda introducir se le aparece inmediatamente el fantasma del despido.

2. Estar a merced: Poder y desamparo

La subjetividad del psicólogo que labora en instituciones

en el área psicosocial se construye sobre la desagradable imagen de sentirse a merced. Está a merced de la institución ya que carece de todo tipo de derechos. Siente que cualquier pedido o reclamo es tiempo perdido ya que todo está dispuesto para que la institución ejerza su poder total. Está sólo y desamparado. La institución en la cual trabaja se preocupa mas de ejercer las funciones de control social que aquellas propias de su misión, objetivos y naturaleza. A tal efecto, abundan las reglamentaciones que dan cuenta de cómo el psicólogo debe registrar su accionar profesional, muchas veces contradictoriamente con lo que el manejo de ciertos marcos referenciales establecen como deseable.

De igual modo, si bien la institución se define como “sin fines de lucro”, los proyectos en los que el psicólogo participa están diseñados con una perspectiva economicista y serán evaluados en consecuencia. Así, deberá realizar tantas entrevistas por hora o tantos talleres por semana más allá de la pertinencia de los mismos y de sus resultados. Según el principio de equivalencia, todo es medible en términos económicos, todo se reduce a dinero.

El sentirse a merced supone además que ha debido renunciar a toda una propuesta ideológica surgida en los años 70 bajo el lema de “el psicólogo como agente de cambio”. Propuesta que incluía complejas relaciones entre la función de “concientizador”, “generador de autogestión”, “promoción del cambio social”, etc., representativas de una cierta postura política en lo social que se cruzaba con ciertas prácticas y marcos referenciales psicológicos, que hoy en día subsisten bajo la denominación de psicología de la liberación o psicología

política o psicología crítica, y anteriormente bajo el título de psicología concreta. La distancia entre el proyecto personal construido durante la carrera y el encuentro con una realidad laboral vivida como asfixiante ya que no deja resquicios para las inquietudes personales, da cuenta del grado de afectación de la subjetividad del psicólogo cuando – para poder vivir – debe, en principio, renunciar a buena parte de sus compromisos de estudiante.

3. La afectación del amor propio.

La relación entre el trabajo y el amor propio es constante. Debe recordarse que si el hombre se construye en la medida en que construye, modifica, el entorno, entonces todo aquello que provenga del campo del trabajo afectará significativamente la propia apreciación de sí mismo. Se puede decir que un trabajo llevado a cabo de manera sistemática y creativamente y en el que los “resultados” se van haciendo visibles independientemente del grado de dificultad del mismo, repercute directamente en la construcción del yo, en su engrandecimiento. Por otro lado, si el trabajo devuelve cada vez una imagen de ineficiencia, de inconsecuencia, y de pobreza de resultados es natural esperar un empobrecimiento del amor propio y el surgimiento de dudas acerca de las propias capacidades.

En muchos casos, la inestabilidad laboral, los cambios sistemáticos en las reglas de juego, la existencia de normativas económico-administrativas que no toman en cuenta la naturaleza del trabajo psicológico mismo, la fijación de estándares de productividad sentidos como arbitrarios y que se contradicen con toda la lógica de un trabajo bien realizado, etc., etc., son fuentes sistemáticas de desvalorización del trabajo y consecuentemente de cuestionamientos progresivamente desmotivantes, y a largo plazo desestabilizadores de la fortaleza yoica. El amor propio se ve bombardeado una y otra vez desde diversos ángulos por interrogantes sobre su propia constitución viviéndose en un plano exclusivamente personal aquello que pertenece a lo político-social.

Si a ello se le agrega la dificultad para crear, para proponer nuevas estrategias y programas, ya que todo viene ya planificado y el profesional tan solo ejecuta planes realizados quién sabe por quién y bajo qué criterios, vamos a estar cada vez mas en presencia de un fenómeno desarticulador de la identidad profesional, de valores largo tiempo internalizados así como de compromisos éticos e ideológicos que no dejan de generar un alto grado de conflicto y de malestar.

Hay ocasiones en las cuales el psicólogo tiene la impresión de estar realizando un trabajo superficial, no porque él lo desee así sino porque las condiciones laborales no posibilitan otra cosa. Esta sensación proviene del hecho de que lo sistemático, el trabajo riguroso y persistente está siendo obstaculizado por innumerables factores – entre ellos, muchos de orden burocrático o de la contingencia político-institucional – . Así, la pérdida de la sistematicidad en el trabajo alimenta cierta idea de superficialidad que coadyuva a minar la imagen de sí mismo.

4. La inmediatez y la falta de proyecto personal y social

En muchos de estos trabajos el programa que se debe aplicar se sostiene bajo criterios que reflejan transparentemente pretensiones de inmediatez. Cierta cuantificación de los resultados, parámetros de atención breve, objetivos fijados sobre soluciones sintomáticas en el mejor de los casos, control de la patología más que rehabilitación del paciente, énfasis en las redes como mecanismo de derivación más que como asunción de la responsabilidad de la cura e incluso poner el trabajo psicosocial y comunitario al servicio de intereses político partidario y propagandístico, son indicadores para muchos profesionales de la enorme carencia de un proyecto social y por ende, también personal en la institución en la cual laboran.

El problema no es que podríamos estar al fin de la historia, es que la institución funciona como si ese fin fuese inminente, haciendo superflua la pregunta por un proyecto social y personal a mediano y largo plazo en una disciplina como la que nos convoca cuya teoría del cambio da cuenta de su propia dificultad.

El efecto es por tanto el descreimiento progresivo y constante en aquello que se realiza, en la posibilidad de lograr ciertos resultados y en la sensación de que el “como si” se ha instalado en el espacio laboral. Por tanto, hay que hacer “como si” se trabajara; de igual modo el paciente hará “como si” se curara y el drogadicto “como si” dejara de consumir, y el servicio “como si” funcionara fluidamente y la urgencia “como si” no colapsara, etc.

No es necesario que se señale que esta falta de proyecto, falta de futuro, también repercute en la propia autoestima.

5. La atomización de las relaciones humanas.

El ámbito laboral se caracteriza hoy en día por carecer de toda posibilidad de agrupación. Muchos coordinadores de servicios le temen a las reuniones de equipo sobre todo si en ellas se pretenden discutir estrategias, dilucidar enfoques, proponer programas y acciones innovadoras, etc. Mas bien las reuniones de equipo se han transformado en una asignación y distribución de tareas según las directivas encomendadas por las autoridades “competentes”. El trabajo se realiza de manera aislada, cada quien en lo suyo con dificultades para compartir, para hablar, para pensar en conjunto con otros colegas acerca de las dificultades que el trabajo presenta. Se trabaja cada vez más mecánicamente, más allá de que cada quien en su nicho, pueda sentirse libre de realizar las innovaciones que entienda pertinentes. Ya no se trata de consultar con el grupo de pares, en muchos casos éste no existe. Las relaciones humanas se atomizan, se disocian, se parcializan al grado de producir desolación y fragilidad.

6. El aislamiento como defensa.

Es sabido que en los conjunto grandes de personas desconocidas, los integrantes tienden a refugiarse en pequeños grupos, sentarse al lado del amigo, conversar sólo con el vecino,

búsqueda de lo común con los cercanos con la intención de realizar alianzas circunstanciales ante los peligros que se imaginan. La ausencia de una firme estructuración del grupo o la presencia de cambios permanentes incentivan la tendencia al aislamiento y a crear un encapsulamiento defensivo como medida de protección imaginaria ante el desconcierto producido por la ausencia de continuidad.

Psicológicamente sabemos que los cambios son aceptados por las personas si se cumplen algunas condiciones: en primer lugar, los cambios externos se relacionan con otros internos que deben ser consecuentemente elaborados. En segundo lugar, los cambios externos son mejor aceptados si los propios interesados participan activamente de su implementación, en su diseño y búsqueda. Este proceso lleva su tiempo y es respetuoso de los tiempos personales, los que son internos al equipo que lo promueve.

Cuando el cambio de afuera resulta impuesto, producto de estrategias políticas desconocidas y sin referente racional, el cambio es sentido como arbitrario causando como efecto inmediato la desafectación de los sujetos objeto del mismo, lo que se traduce en una singular falta de compromiso.

7. Ética: Contradicción entre tener trabajo y sostener una ética con respecto al mismo.

La situación de desocupación imperante y sobre todo ante la explosión de la producción de psicólogos en serie (actualmente hay más de 100 escuelas de psicología en el país) plantea a aquel que cuenta con un empleo, una situación particularmente incómoda. En muchos casos, producto de los planes y proyectos que se “bajan” desde los ministerios u organismos estatales especializados, el psicólogo se encuentra ante una situación ética de difícil solución. Muchas veces se ve obligado a realizar tareas con las que está ideológica y teóricamente en desacuerdo, en aplicar medidas que responden a principios que contradicen normas técnicas específicas, incluso a participar en procesos no solamente que no avala, sino que abraza una postura decidida en su contra.

Y como en muchos de estos casos no están dadas las condiciones institucionales para revisar los procedimientos, las implementaciones de teorías y de programas ya sancionados; el psicólogo se siente utilizado como profesional por la institución para fines y objetivos que violentan su posición profesional. Así, debe tomar partido en situaciones de política partidaria o prestarse a un juego de manipulación de inconfesables alcances, todo ello para no perder su trabajo. No siempre existe la escucha de la autoridad, no siempre existe la posibilidad de la renuncia al cargo.

Muchas veces el psicólogo se siente violentamente implicado y el conflicto que se genera lo confrontará día a día con su ideología, con sus ideales, con las bases de su disciplina, con su proyecto de sociedad y de país.

8. Tránsito del pensar al hacer (pensado por otros, no siempre psicólogos).

Todo trabajo, que no implica simplemente la aplicación de la fuerza bruta, supone un cierto tránsito del pensar al hacer. Esto es mas agudo en el caso de los profesionales que se preparan para resolver problemas, esto es, para poder analizar una cierta realidad tomando adecuada distancia de la misma, y en base a teorías, esquemas, modelos, estrategias, etc., realizar una propuesta tendiente a modificarla. Este es el trayecto de la ciencia en sentido amplio. Allí es donde la inteligencia juega su papel, donde la creatividad tiene espacio para surgir, donde el rompecabezas se arma en un proyecto de transformación que se irá ajustando permanentemente en esa práctica que mostrará la eficacia del enfoque. Es esencial que este tránsito ocurra ya que es parte de la identidad del profesional, en nuestro caso, el psicólogo.

A lo que nos estamos enfrentando diariamente es a una mecánica que implica cada vez mas la amputación de la construcción del proyecto, del acto de pensar una cierta totalidad y producir un proyecto transformador que le de sentido.

Cada vez mas los proyectos están hechos, fueron pensados por otros. Por otro que en muchos casos ni siquiera han sido psicólogos. Proyectos cerrados, vale decir, proyectos en los que está ya casi todo previsto, solo hay que “aplicarlos”, “realizarlos” o como se dice desde esta ideología del “sólo hacer”, “ejecutarlos”.

Claro que el profesional requiere de pensar cómo ejecutarlo, poniendo en juego en ese acto todo su saber y sin embargo no puede dejar de sentirse coartado en su ser profesional: No se ha preparado tanto tiempo para ser un simple operario, implementador de diseños anónimos, “ejecutor” de políticas de dudosa finalidad, por cuanto están construidas sobre un modelo autoritario.

Es parte de la violencia invisible cotidiana, que efectiviza el control social, en este aspecto a través de convertir al profesional en una herramienta de un proceso político de anulación de los discordante y de reforzamiento de lo uniforme para que todo siga así.

A modo de no conclusión

Lo señalado hasta aquí responde a la pregunta acerca de algunos de los efectos que los cambios en la institución del trabajo introduce en la subjetividad de los profesionales. Pero el material discutido no es ajeno tampoco a otra interrogación que tiene que ver con cierta responsabilidad política de aquellos que aceptan laborar de este modo. Y no me refiero a un plano eminentemente individual y personal, ya que desde allí es muy poco lo que se puede hacer . El control social que se ejerce a través del trabajo, la exclusión del profesional de manera drástica ante las menores manifestaciones de disconformidad – avalado por un grado de desocupación elevado – la necesidad de contar con ingresos para poder vivir y el deseo de poder trabajar en aquello a lo que se le ha dedicado muchos años de estudio y de vida, constituyen razones mas que suficientes para comprender que el reducto dejado a las propuestas creativas en el empleo está condicionado duramente por una coyuntura social y

laboral que no solamente afecta el trabajo de los psicólogos sino muy probablemente el de muchos profesionales de otros campos.

La pregunta tiene mas que ver con la responsabilidad política como segmento especializado, como conjunto que puede y debe opinar acerca de las diversas modalidades que la organización de su trabajo va adquiriendo en el devenir social, que debe investigar acerca de las consecuencias de dichos cambios. Que además, está firmemente implicado en la concepción del trabajo y en los alcances del mismo tanto como en cuanto a la concepción del cambio psicológico y social, y que también , por su especificidad cuenta con instrumentos para interrogar sus efectos. ¿Qué lectura es posible hacer de la iatrogenia que produce una organización del trabajo como la presente? ¿Qué repercusiones en la salud mental de los propios psicólogos, qué procesos de innovación son posibles y qué supone la instalación de mecanismos fabriles en la intervención psicosocial, tanto en los sujetos objeto de la intervención como en cuanto a los técnicos involucrados? ¿Qué dicen sobre esto, que opinan los colegios profesionales, las sociedades científicas, los investigadores “reconocidos”, los programas “autorizados”, las Escuelas de Psicología, las agrupaciones científico-profesionales del área, aquellos grupos instituidos que ejercen cierto poder en el espacio social y que por lo tanto tienen el poder (y el deber) de palabra?

Por último, ¿a qué se debe, a qué responde el silencio de todas estas instituciones?

junio de 2005

Texto del archivo de la Escuela de Psicología Grupal Enrique Pichon-Rivière · Análisis Institucional.