

DEMANDA: PRINCIPIO DE APERTURA

Melina Cenzano Dragun, Iara Vanina Vidal

Introducción

En el siguiente trabajo proponemos las preguntas que orientaron la Intervención Institucional realizada en un Hospital Público de la ciudad de La Plata. Dicha intervención fue demandada por parte de un grupo de residentes, a la cátedra de Psicología Institucional de la Universidad Nacional de La Plata.

Dichas preguntas servirán para evaluar los efectos del proceso en la intervención. Nos planteamos propiciar el encuentro, la reflexión colectiva y la elaboración simbólica del padecer institucional. Atendemos para ello al concepto de elucidación crítica, en los términos de Castoriadis (1989) “pensar lo que se hace, saber lo que se piensa”. Es decir volver sobre nuestra práctica para revisar y problematizar lo pensado a partir del encuentro con la clínica institucional.

Desarrollaremos el trabajo alrededor de tres preguntas que nos permitirán compartir algunas reflexiones acerca del Análisis Institucional:

La primera pregunta recae sobre la demanda, explicitada por los residentes de la siguiente manera: “trabajar sobre lo grupal”. Surgía pensar si dicha demanda implicaba una apertura a un espacio de reflexión donde poder compartir cuestiones grupales y proponer respuestas creativas.

La segunda pregunta se nos presentó después del primer encuentro. El primer contacto no había sido con todo el equipo, sino con un grupo de tres residentes. ¿Cómo intervenir en un grupo que se encontraba alienado, paradójicamente, a los significantes de “autonomía, autogestión y autodidactas”?

La tercera pregunta, planteada en el devenir de la intervención, nos interrogaba sobre el reconocimiento de las diferencias. Siendo que el grupo no estaban pudiendo enunciarlas. ¿Qué podrían hacer con estas diferencias, cómo tramitarlas?

La demanda ¿un principio de apertura?

La determinación de convocar a un tercero de apelación abrió interrogantes durante el proceso. En tanto que construye un dispositivo que apunta a promover la apertura de la dimensión inconsciente institucional, como sostiene Saidón (2005).

En principio consideramos que el hecho de convocar a un tercero permitió la reunión en un tiempo-espacio. Paso necesario para comenzar a elaborar las dificultades grupales que determinaron la expresión del primer pedido: “trabajar sobre lo grupal”. Como analistas sostuvimos la tensión entre lo institucional y lo grupal. En este sentido cabe aclarar que el espacio propuesto se instituyó dentro de las actividades de formación y supervisión de los residentes.

A lo largo de toda la intervención se mantuvo un equívoco, en tanto era nombrada por el grupo de residentes como “supervisión”, término que tenía resonancias. El año anterior este grupo realizó una supervisión externa ya que consideraban que ninguna de las personas del Hospital tenía los conocimientos necesarios para dicha tarea.

Por un lado, atendiendo a esta circunstancia consideramos pertinente encuadrar nuestra tarea como abocada al funcionamiento grupal y su relación con el resto de la institución. Por otro lado se ponía en juego nuestro lugar como analistas. ¿Nos habilitarían para operar desde un lugar de saber?, ¿Corríamos el riesgo de ser destituidas por este grupo?

En una de las reuniones se debatió extensamente sobre los conocimientos que debía tener una persona para ser instructor/ra del Servicio de Residencia. Preguntamos entonces quién podría ser concretamente esta persona. A lo que

respondieron riendo: “y sería Foucault...”. Frente a tan altas exigencias ¿Nos habilitarían el lugar de analistas sin que seamos Lourau?

Pasemos a elucidar las condiciones de posibilidad de enunciación de la demanda. Destacamos que una característica particular de este grupo de residentes es la renovación periódica de sus integrantes. Esto configura nuevos dinamismos al promediar cada año. El inicio de la intervención estaba marcado por la renovación anticipada de la jefa de Residentes. Por ello participó de la primera reunión, tras la cual se tomó las vacaciones en sus dos últimos meses de trabajo.

En ese momento se vivía la delegación por parte de la corte saliente, de un plan de trabajo para la residencia. El mismo fue constituido en un momento coyuntural de crisis que habían atravesado recientemente. En este sentido la jefa saliente manifestó: “creo que tendrían que continuar la autonomía”.

Es en este momento de transmisión, transición, en el que se abrió la pregunta sobre cómo seguirían: autogestionándose, solos, o como parte de una institución.

La situación mencionada había tenido como resultado un año de mucho desgaste: “desgaste en llevar adelante la residencia solos”. Hablaban de un período de mucho estrés con el consecuente cansancio y sintomatología. Esta realidad plantea lo que Ulloa (1995) propone como “cultura de la mortificación”. Situaciones acompañadas de fatiga crónica que intenta explicar su causalidad por razones físicas.

¿Para que funcione el grupo se ceden cuestiones personales? –Preguntó el equipo de intervención–.

Sí, a veces sí. El año pasado fue claro –respondió uno de los residentes”.

Que tiene que ver con el cuerpo también. Terminar el año pasado tan enfermos todos. Comentó otro de los residentes.

Por otra parte, según expresaban, habían perdido espacios de reflexión colectiva, como el espacio de cine que solían realizar. Habían relegado estos espacios ante la urgencia de enfrentarse a un peligro externo. En tanto el Ministerio de Salud amenazaba con cerrar los puestos de residencia. Al mismo tiempo, ésta situación desencadenó un fuerte activismo colectivo.

Sobre este contexto, leemos la demanda: sin aquellos espacios, necesitaban encontrarse en un lugar habilitado a la palabra. Sobre todo, a enunciar las diferencias, que en tanto identificado a un ideal de lucha, reivindicativo, envuelto en la situación de ilusión grupal, no podía incorporar. Necesitaban articular y oír las diferencias. Movimiento inicial de una larga serie de nuevas preguntas y replanteos productivos en términos de subjetivación.

Una vez superado el conflicto a partir del cual la residencia se había aislado, la situación podía ser reformulada. En tanto era insostenible seguir en las mismas condiciones de lucha. Este es el momento en el que piden ayuda: “Díganle como quieran... autoridad, experiencia... para mí, contención. Para mí no hay contención. Hay cosas que nos desbordan y hay que buscar afuera”.

Desde nuestro lugar decidimos promover la modificación del plan colectivo institucional con el que “se habían armado” (en sus propios términos). Tornándolo más acorde a los deseos y la salud de los sujetos que lo encarnaban. La oferta de un espacio de reflexión donde poder pensar cuestiones grupales, expresar las diferencias y proponer respuestas creativas fue lo que posibilitó la transversalidad.

Para pasar a la segunda pregunta, podemos decir que la demanda de intervención era una demanda inconsciente de apertura. Por momentos presentó resistencias a través de comentarios renegatorios de señalamientos del equipo de intervención o del grupo. Seguían sosteniendo un funcionamiento ideal, aunque se pagara, como ellos decían, “con el cuerpo” (según expresaron).

¿Grupo sujeto o grupo objeto?

Dentro del relato de la historia grupal ellos se definían en términos de:

La instructora se está metiendo, pero no queremos que vengan a bajar un tema, porque somos autodidactas, lo podemos armar solos.
El año pasado nos constituimos como grupo, esto nos hizo decir que nosotros somos los mejores y pusimos lo malo afuera.
Nosotros estamos felices de cómo estamos con nuestro trabajo.

Como grupo tenemos un buen funcionamiento, con cambios, y todos los que se van y se incorporan son asimilados rápidamente. Se apropian del proyecto y lo defienden.

El pedido de intervención también es planteado por el grupo en términos de “resolver los problemas con la plata”, según fueron sus comentarios. Para este grupo el afuera es leído como amenazante. Uno de los residentes decía: “se quieren sacar de encima la residencia”. Entienden que los actores de la institución no tienen nada para aportar, ni siquiera desde la experiencia de años de trabajo hospitalario. La desvalorización de los otros es la contracara de su idealización como grupo. Imaginariamente constituyen al grupo de planta como el enemigo, perdiendo visibilidad sobre las fuerzas sociales que instituyen al Hospital Público.

Lourau (1975) plantea que las acciones anti institucionales no luchan contra lo instituido sino que lo niegan, clausurando las posibilidades de transformación. Este grupo confunde autonomía con oposicionismo, rayando una forma de alienación. Las acciones instituyentes suponen como condición altos grados de participación, cooperación y cogobierno. De allí que nuestros señalamientos se orientaron a promover el reconocimiento de la inscripción de la residencia en el marco del Hospital Público. El reconocimiento de las determinaciones institucionales es un tránsito necesario para el análisis de la transversalidad. Definida en términos de Kaminsky (2001): “pasaje de la eficacia automática de la transferencia, al análisis de las condiciones objetivas y subjetivas de existencia de los grupos en las instituciones”.

Si retomamos la pregunta acerca de cómo intervenir en un grupo que se presenta como “autónomo, autodidacta y autogestionado”. Nos respondemos que sostener este posicionamiento comienza a hacer síntoma en el cansancio, el desgaste y el malestar de los residentes. Ellos enunciaban: “Algo pasa en lo grupal, genera malestar, esto viene pasando”; “Al fin del año pasado terminamos muy cansadas y creo que no vale la pena”.

Es por todo esto que comenzamos a considerar la hipótesis de que este grupo se posicionaba como un grupo objeto tipo secta, como define Lourau (1975). Esto fue lo que orientó nuestras intervenciones: descompletar, incorporar la diferencia y el deseo.

Lo no dicho: la diferencia interna

Observamos que el grupo refuerza el eje de la identidad en detrimento del reconocimiento de las diferencias. El afuera los reagrupa y homogeniza las diferencias grupales. El peligro exterior recompone la ilusión grupal sostenida desde el origen mítico de la lucha por los cargos de la residencia, que es lo que estructura la organización actual de la misma. Lo diferente fragmenta y opone. Si es un agente externo los agrupa en un gran grupo; si se instala en el interior, los divide.

Esta posición defensiva frente a la fantasía de disolución grupal entra en crisis y los problemas aparecen cuando desaparece el “enemigo externo” (el Ministerio de Salud y la amenaza por los cargos, o los problemas con la Planta). Encontramos que el proyecto creado y autogestionado por los residentes, que en una oportunidad les brindó una salida, en ese momento los segmentaba y dividía. En este sentido también se nos ocurría pensar que los sub-proyectos jugaban un rol como analizadores. Como decía uno de los residentes: “los sub-proyectos fragmentan y es diferente del grupo”. Creemos que esto es lo que desencadenó la demanda acerca de “trabajar sobre las cuestiones grupales”. Durante el proceso de la Intervención se fue reelaborando la organización de este proyecto de manera que lo acercara a las posibilidades reales, corporales, deseadas, responsables, de estos residentes.

Asimismo, la dificultad para afrontar las diferencias se evidenció en la ambivalencia que planteaban en relación a los espacios de encuentro para “fortalecer lo grupal”.

En relación al espacio de encuentro diario comentaban: “ninguno lo siente como que tenga que estar si o si”, “cuando lo sosteníamos, era tedioso escuchar al otro proyecto”.

Planteaban la necesidad de encontrarse una vez al día todos juntos para intercambiar información y sin embargo les costaba mucho sostenerlo. Por razones ajenas a su conocimiento no se sostenía grupalmente. ¿Qué les

impedía encontrarse? Desde el equipo de intervención pensamos que de alguna manera evitaban el encuentro con la diferencia.

En el mismo sentido, el espacio de cine era autogestionado para promover el encuentro grupal. Fue programado por ellos cada 15 días pero el primer encuentro se realizó a mediados de agosto después de haber transitado la mitad de la intervención.

El rechazo por la enunciación de las diferencias también lo detectamos en la modalidad que adoptaron en dos oportunidades para enunciar algo de lo diverso. Dos de las residentes pudieron expresar el disenso cuando estaban por irse. Una por una rotación externa y otra por el retiro de la residencia. Situación que fue señalada por el equipo de intervención.

Yo creo que hay gente que dice cualquier cosa y se escucha, y otra gente que no. No sé, si es particular o de proyecto. Uno dice algo y está todo bien, y otro dice lo mismo y pará...y nos vamos todos encima. Tiene que ver con juego de roles: el chivo expiatorio...

En dichas reflexiones vemos una transformación de lo que fue el momento inicial de la demanda: “trabajar sobre lo grupal”. Donde el equipo de intervención interpretaba el deseo del grupo de volver al momento ideal de fusión. En una de las intervenciones al promediar el año expresaban: “el grupo no está preparado para recibir lo que dice el otro, la diferencia”.

Avanzada la intervención los residentes comenzaron a reconocer las dificultades planteadas con la diferencia. En relación al espacio de la intervención decían: “este es un espacio que está bueno, porque uno puede hablar o no y decir lo que quiere”.

El material que se desplegó a partir de esto nos abría un nuevo interrogante. El lugar de la Jefa de Residentes de alguna manera se jugaba como diferencial por excelencia, no tolerado por el grupo desde el a priori del horizontalismo. ¿Cómo salir de la homogeneización para reconocer la figura de autoridad?, ¿Cómo organizarse bajo la figura de una Jefa de Residentes?, ¿Cómo lograr los consensos?

El lugar de la Jefa era definido por ella misma de la siguiente manera: “Yo creo que es imposible. Tiene que ser un punto intermedio entre la autoridad y la decisión grupal, pero no está.”

Conclusiones

El pasaje saludable de la queja a la protesta como sostiene Ulloa (1995) fue expresado por la Jefa de residentes en los siguientes términos: “es como cuando un amigo te habla de lo mismo, ponés un límite: Pará de quejarte y hacé algo”.

A partir de la intervención encontramos como respuestas creativas, las siguientes:

- La transformación de los sub-proyectos. La creación de una norma en relación a la rotación interna que realizarían los residentes por los sub-proyectos, no quedando de una vez y para siempre en el proyecto que se había elegido. Tomamos la rotación como un momento de consolidación de lo que fue instituyente y originó el proyecto autónomo. En la intervención encontraron un tiempo y un espacio para re pensarlo, en un lugar habilitado por un tercero, para manifestar las diferencias.

- Del mismo modo, el retomar el ciclo de cine al promediar el transcurso de la intervención, en el que se volvieron a encontrar. Destacamos que es otro espacio donde pueden enunciar las diferencias sin atentar contra el proyecto de la Residencia.

Por último mencionar una reflexión en este sentido. Encontramos que la dimensión mortífera de la identidad, siendo una condición necesaria de constitución, no dialectiza y no conduce al cambio. La identidad debe ser superada por un movimiento de separación, impulsado por un “proyecto de autonomía”.

Bibliografía

ARDOINO, J. (1987). La intervención: ¿imaginario del cambio o cambio de lo imaginario? En: Guattari, F; Lourau, R. & Lapassade, G. *La intervención Institucional* (pp. 21-42). México: Plaza y Valdéz.

BAREMBLIT, G. (2005). *Compendio de Análisis Institucional*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.

CASTORIADIS, C. (2001). *Figuras de lo pensable. Las encrucijadas del laberinto VI*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.

CASTORIADIS, C. (1989). La institución imaginaria de la sociedad. En: Colombo, E. (Comp.). *El Imaginario Social* (pp. 29-119). Montevideo, Uruguay; Nordam Comunidad.

FERNÁNDEZ A. M. & DEL CUETO A. M. (1985). El dispositivo grupal. En: Pavlovsky, E. (Coord.). *Lo grupal 2, Buenos Aires, Argentina*: Ediciones Búsqueda S.A.E.I.C.

KAMISKY, G; & VARELA, C. (2001). Publicación interna Laboratorio de análisis institucional. Instituto Gino Germani. Facultad de Ciencias sociales. Universidad de Buenos Aires. *Grupo objeto y grupo sujeto*. Buenos Aires, Argentina. Trabajo sin publicación.

LOURAU, R. (1975). *El análisis institucional*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.

TABER, B; & ALTSCHUL, C. (Comp.). (2005). *Pensando Ulloa*. Buenos Aires, Argentina: Libros del Zorzal.

ULLOA, F. (1995). *Novela clínica psicoanalítica*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

VARELA, C. (2000). Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Cátedra de Psicología Social e Institucional I. *Perfume de dinero. Ficha de Cátedra*. Trabajo sin publicación.