

APERTURAS Y CIERRES EN EL CAMPO INSTITUCIONAL: INTERVENCIONES EN EL MARCO DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Sandra Tomaino, Verónica Retta, Alejandra Simón

Poner en juego la transversalidad

La intervención se realizó en una institución estatal que trabaja con niños de 6 a 18 años de edad, con problemas serios de conducta en la escuela. Actualmente trabajan con 13 o 14 chicos. Es la institución escolar la que realiza la mayor parte de las demandas a la institución.

El personal está compuesto por 22 empleados que trabajan en diferentes turnos: de mañana y de tarde. Entre ellos hay un Director, acompañantes, auxiliares o asistentes, talleristas, equipo profesional: psicólogos y trabajadores sociales, administrativos y personal de seguridad en la entrada al establecimiento.

Respecto a la historia de la institución, nos cuentan que hace 3 años quedó acéfala. El propio personal de la institución eligió por asamblea al actual Director, resistiendo la imposición de otra autoridad por parte de la institución a la cual pertenecen. En este momento de crisis institucional ellos perdieron recursos materiales y humanos. Cuentan que el predio en el que se ubican está en comodato, por lo cual no le otorgan recursos para hacer las mejoras pertinentes. Asimismo relacionan estas cuestiones con el lugar devaluado que ocupan para la institución a la cual pertenecen formalmente.

Ellos relatan que cuando estaban tomando el predio para sostener al actual director, se “filtró información”. Esto da cuenta de un clima de desconfianza y temor respecto a que la información nuevamente “se filtre”.

El proyecto fundacional de la institución fue impuesto por las autoridades. Posteriormente fue modificado por el personal, quienes crearon un nuevo proyecto que fue transformándose en la medida que las urgencias históricas fueron cambiando y ellos fueron ganando autonomía respecto a la institución de pertenencia. Que actualmente trabajen con chicos con problemas de conducta fue producto de modificaciones en el proyecto original, el cual estaba más relacionado a niñas con problemas de salud mental y discapacidad.

Actualmente tienen un convenio con otro Municipio, bastante alejado del barrio donde se encuentra la institución, quienes le otorgaron una camioneta para trasladar a los chicos. Asimismo no obtienen ningún otro tipo de colaboración de dicho Municipio.

Antes de ser convocados como analistas institucionales por esta institución se realizaron en la misma dos intervenciones institucionales a cargo de dos analistas diferentes.

Algunos puntos para recortar del material recolectado

Por un lado nos parece interesante analizar la relación de la organización donde se realizó la intervención con la institución a la que pertenecen. Ellos se definen como “contrarios”, es decir, por oposición y por otro lado hay un reclamo respecto a la soledad a la que los someten: especialmente en los recursos humanos y materiales. Ellos se definen como “los diferentes”, lo que produce como consecuencia “su exclusión”. Creemos que esta marca de origen tiene un efecto en la constitución del grupo, en tanto ellos también trabajan con chicos que nadie acepta: “excluidos”.

Por otro lado, consideramos que en la última reunión comenzaron a preguntarse algunas cuestiones respecto al proyecto, a los convenios, a sus límites. Hablaron de “dejar el piloto automático”, es decir, comenzar a pensar la institución y a pensarse.

Nos resultó interesante la repetición del “sentimiento de culpa” relacionado con la exclusión de algún pibe, con decir “no” a alguna demanda. Nos

preguntamos si esta marca de origen respecto a la institución que los incluye, de ser “los excluidos”, “los que van en contra”, no les está permitiendo excluir, discriminar, decir que no. Como algo no dicho que parece expresarse en los intersticios de los discursos y los cuerpos. También aparecen como sentidos coagulados. En esta línea pueden incluirse los ideales de la institución: “que pueden los que otros no pueden”. Como cierta cuestión de omnipotencia, de “ego” como dicen ellos, pero que a la vez produce malestar y frustración cuando el “no se puede” aparece en escena.

Consideramos que algunas intervenciones permitieron abrir la posibilidad a pensar otras cosas que posibiliten conmover esos sentidos cristalizados. Por ejemplo, al preguntar ¿Por qué trabajan con chicos tan lejos del barrio? En tanto es un territorio desconocido, están muy solos, se exceden en sus esfuerzos, lo cual genera malestar en los actores institucionales. Se quejan que están solos, pero no trabajan en red con lo próximo: el barrio donde están ubicados, lo cual les permitiría otro tipo de trabajo....

Otra intervención interesante fue preguntar por qué trabajan con pibes que han llegado a una situación bastante grave, al punto que “nadie los acepta”. ¿Por qué no plantearse trabajar un poco antes, para evitar la caída en situaciones de tanto riesgo y expulsión, lo cual les permitiría cierto alivio en la tarea?

Repensar el proyecto... ¿Será un efecto del dispositivo?

Momento de mayor transversalidad en el grupo, como un pasaje de una situación de queja, a la posibilidad de abrir un lugar a la palabra, a crear y recrear su espacio institucional.

Otra intervención que podemos destacar por sus efectos, es cuando se marca que en tanto una tarea se vacía de sentido, se transforma en un mandato, en una obligación. Esto tuvo efectos movilizantes, más en una institución donde la palabra “mandar” no está bien vista. Dicha intervención generó preguntas respecto a los límites: hasta dónde aceptar demandas sin condiciones, qué no se puede hacer por falta de recursos, porque no quieren, etc., y qué cosas sí se pueden hacer y permanecen como impensadas

También nos pareció muy interesante todo lo que movilizaron los juegos dramáticos. Permitió expresar lo silenciado, ponerlo en juego en el espacio rompiendo los miedos. Como se trató de una invitación a jugar, aparecieron cosas que desde el discurso verbal, tal vez, hubiesen quedado omitidas. Esto permitió abrir a una mayor fluidez en el decir, pensar y actuar de cada uno, poner en juego la heterogeneidad del grupo. Ellos mismos manifestaron como efecto de la intervención una “mayor fluidez”. Poner en juego las diferencias en un espacio que sostenía cierta protección ante su temor de quedar expuestos: que algo se transmita a la institución que los incluye, a la violencia que pueda generar rupturas, etc. Creemos que tuvieron la experiencia que nada se rompió tanto como fantaseaban como para no poder continuar con la tarea y que la diferencia permitió construir, crear, pensar, vincularse de otro modo, etc.

Creemos que este segundo encuentro posibilitó movimientos, interrogantes que se manifestaron en el tercer encuentro. En este último también pudieron cuestionar lo que ocurre en las reuniones de equipo: “se traen muchas cosas y no se puede trabajar puntualmente en nada”, o bien “se trabaja solamente un hecho y se pierde todo el resto”, etc. Aparece cierta pérdida de sentido de estas reuniones tal como son actualmente habitadas: plantearon que algunos no vienen, se van antes, llegan tarde. ¿Un analizador? Ante esto, propuestas: realizar reuniones previas por área para traer algo más elaborado o “digerido” (en palabras de los actores), para aprovechar de otra manera esos encuentros.

Relacionado con esto, en un cuarto encuentro emergió otro analizador, esta vez en torno a la descalificación: “si uno dice algo queda a debate y juzgamientos de todos”, “uno se desnuda al decir, se expone”, “al final, nos llevamos un grupo una tarea para hacer y luego todos la deshacen, criticándola”, “parece que venimos a que nos evalúen”, “es mejor no hablar porque se hacen gestos descalificatorios”.

Hasta ahí los puntos que pudimos recortar y nos parecieron interesantes para articularlos con los conceptos de *transversalidad* y *coeficiente de transversalidad*.

En principio vamos a explicitar el dispositivo utilizado para la intervención: la Asamblea General Socioanalítica Psicodramática -AGSP-, que es un

dispositivo analizador, es decir que provoca que aparezca lo no pensado, lo no dicho por la institución. Es un dispositivo que da lugar a que el habla institucional se despliegue: violencias simbólicas y manifiestas que provocan malestar. Estos obstáculos, peleas, discusiones y repeticiones no las pensamos como déficits, sino en lo que tienen de productivo en tanto de esta forma se manifiesta lo que sucede en la institución.

El análisis de la transversalidad y su coeficiente constituye el objeto de investigación de un grupo institucional. Para ello debemos analizar las relaciones de poder. Éstas no se confunden con la autoridad jerárquica, los reglamentos, el discurso jurídico o el poder del Estado, sino que surge en toda relación de una manera móvil, dinámica, como juegos de poder que circulan. Estas relaciones de poder son intencionales, es decir que intentan manipular las relaciones de fuerza en determinada dirección. Sin embargo el otro puede sostenerlas o resistirse, transformarlas, cuestionarlas. Con esto intentamos transmitir la movilidad de estas relaciones de fuerza, que lejos de ser estáticas y definirse por dominación de un grupo hacia otro se transforman, se invierten y requieren de la aceptación o el rechazo de los sujetos.

La dimensión de la transversalidad intenta superar el análisis de los grupos desde sus relaciones verticales y horizontales, proponiendo un análisis que incluye la heterogeneidad, la diferencia, ante los ideales institucionales que intentan homogeneizarla. Esta concepción de transversalidad introduce la idea de la potencia grupal y sus flujos deseantes. Se trata de analizar cuánto el grupo es capaz de pensar la institución y pensarse, apropiándose deseantemente de sus tareas, ideas, acciones vínculos, etc. Es decir, poder hacer algo diferente con su forma de habitar la institución, producir transformaciones que alivien el malestar.

En este sentido las intervenciones apuntarán a romper con la repetición y el padecimiento.

Para pensar la dimensión de la transversalidad, Félix Guattari acuñó los términos de Grupo Sometido y Grupo Sujeto. Estos conceptos remiten a diversos momentos de una institución. Nunca un grupo es enteramente sujeto

ni sometido. Se trata de movimientos que se dan en las instituciones, que podemos identificar a través del concepto de transversalidad y su coeficiente.

Luego de esta aclaración, sintetizaremos lo que dicho autor concibe como Grupo Sometido y como Grupo Sujeto. Un grupo puede considerarse sometido cuando repite los enunciados institucionales, es decir, son hablados por la institución, de la cual no pretenden tener distancia alguna. Sostienen y reproducen en su interior las jerarquías de poder, los roles estereotipados. Esto obstaculiza el análisis, la reflexión y el despliegue de la capacidad poiética. Cuando este grupo puede ser sujeto de una enunciación colectiva propia, producir sus leyes internas, desprenderse de las jerarquías instituidas, podemos pensar en un momento de grupo sujeto. Aparece la dimensión deseante en el quehacer institucional.

Momento de articulación

Retomando algunos puntos que fueron recortados al comienzo, específicamente a lo que aparece como sentidos coagulados: por ejemplo, cuando ellos se definen como “contrarios” a la institución que formalmente pertenecen, lo cual produce como consecuencia “su exclusión”; creemos que esta marca de origen tiene un efecto en la constitución del grupo, en tanto ellos también trabajan con chicos “excluidos”. Relacionado con esto, la repetición del “sentimiento de culpa” vinculado con la exclusión de algún pibe, con decir NO a alguna demanda. Asimismo esto les otorga una “identidad por oposición” a la institución más amplia que los incluye. Esto produce quejas respecto a la misma y demandas que obturan la posibilidad de pensarse y de encontrarse con nuevas potencias en el hacer. A su vez, en este mismo acto de diferenciarse, sostienen aquello frente a lo cual marcan oposición, como un Amo que los aplasta.

Por otro lado, si bien se definen ellos mismos como “diferentes”, esto aparece silenciado en la institución en tanto sus diferencias son vividas como

violencia, amenaza y peligro de ruptura. Recordemos que la institución ha vivido momentos de quiebre, donde muchos integrantes “se fueron”.

Podemos articular este material con un momento de grupo objeto donde aparecen definidos por el lugar institucional que ocupan: lugar de exclusión. Se vislumbran sentidos coagulados respecto al temor de disgregación de la institución si aparece la diferencia. Cuestiones que se repiten sin poder ser pensadas, cuestionadas.

Consideramos que a partir de las diversas intervenciones realizadas algo de esto pudo conmoverse. En el segundo encuentro, a partir de los juegos dramáticos se desplegaron las diferencias silenciadas, vivenciadas como violentas, para luego poder habitarlas de manera diferente: desde la diferencia que tanto malestar produce, poder construir, crear algo nuevo, discutir, debatir, problematizar... Esto generó cierta “fluidez” que quedó manifestada en el tercer encuentro en el que pudieron poner en palabras esa diferencia para ponerla a trabajar, a pensarse y a pensar la institución. Momento de grupo sujeto; movimiento instituyente. Allí surgieron diversas propuestas: dejar el piloto automático, pensar qué pueden y qué no pueden hacer, considerar la posibilidad de decir que NO, repensar si la tarea se hace por obligación o tiene algún sentido, cuestionar la omnipotencia de “la institución puede lograr lo que otros no pueden”, evaluar el proyecto, repensar las reuniones de equipo para que sean más efectivas, etc. En síntesis, el grupo pudo enunciar aquello silenciado, comenzar a interrogarse, proponer acciones instituyentes.

En los momentos de mayor transversalidad los actores institucionales discuten, se oponen, hacen valer su palabra, dan lugar a las diferencias.

Por otra parte, encontramos que ellos conforman un equipo, habiendo entre ellos cierta conciencia de grupo, con lo cual no hubo que establecer algo del orden de este registro para poder comenzar la labor. Si bien se reconocían ciertas diferencias obstaculizantes, en algo se asemejaban: tenían en común su “ideología compartida” encarnada principalmente por el director de la institución. Esto establecía una supuesta homogeneidad institucional que obtura la heterogeneidad presente. Tanto el dispositivo como el análisis de la transversalidad permitieron la enunciación de las diferencias presentes y

temidas y la puesta en jaque de aquella ilusoria homogeneidad, como así también el hallazgo de su propia obturación de la acción.

Algunos valores compartidos que hacen a esta supuesta homogeneidad y alimentan su omnipotencia en tanto se enarbolan como parte de su ideología quedan expresados en el derecho a opinar y en el valor de la palabra de cada quién, en la capacidad grupal de complejización de cada enunciado, de cada propuesta, pero ¿qué subyace a esta acción? La sensación de violencia y maltrato, el temor a quedar expuesto, desnudo ante al evaluación de los demás y descalificado por la palabra del resto. Se vislumbró cómo el debate democrático obstaculiza la acción, bloquea el pasaje, el fluir de la intención grupal. “Todo se discute y nada queda en algo”, lo que genera malestar por no poder producir acciones concretas que impliquen actos institucionales y corrimientos de lugares anquilosados. El deseo siempre se produce y se mueve rizomáticamente ((Deleuze & Guattari 1972:13) , por impulsos externos y productivos. *Por eso es importante resituar los puntos muertos sobre el mapa y abrirlos a posibles líneas de fuga.* (Guattari; Deleuze 1988). Líneas de fuga para que el fluir del pensar siga su curso; es el elemento que abre las determinaciones del ser. El dispositivo permitió que esto emerja y dispare a nuevas acciones inclusivas de los pares; en acto se reacomodaron espacios físicos y horarios institucionales que funcionaban como excluyentes.

Si bien no podemos hacer conclusiones exhaustivas respecto al devenir desprendido del campo de intervención notamos ciertos movimientos institucionales que nos reenvía a pensarnos desde el especial lugar desde el cual intervenimos, esto es, la Extensión Universitaria. A diferencia de un equipo de profesionales del sector privado que toma un encargo y lo repiensa en función de necesidades de una determinada área de la institución, lo público, específicamente la enseñanza y producción de conocimiento universitario, nos atraviesan y conforma nuestras implicaciones. Desde que al interior del campo científico se distinguió dicho conocimiento de aquél llamado vulgar, la extensión universitaria tiene la misión de tender un puente entre la Universidad y la comunidad, un puente que pretende ser recíproco dado que al mismo tiempo, ésta última plantea nuevos desafíos a la primera. La Extensión se ha plasmado

en el proyecto de Joaquín V. González como Ministro de Instrucción Pública en 1904, como una idea primordial y tan importante como la docencia e investigación:

[La Universidad Nacional de La Plata... incluyó entre sus pilares fundacionales a la Extensión Universitaria] [la Extensión se pensó desde un principio como una de las funciones constituyentes de la Universidad y no como una adición posterior. J. V. González manifestaba una preocupación por la difusión social de los conocimientos universitarios, y en este contexto propuso un plan de extensión universitaria. Para él la Extensión consistía en un servicio permanente... de todas las diversas facultades e institutos de la UNLP] [La extensión tenía un papel fundamental en el marco de los proyectos de reforma social fundados en la ciencia y el saber] [El equilibrio, la cohesión y la paz social debían cimentarse a partir de la elevación del nivel de la inteligencia colectiva]. (Buchbinder; 2005. p. 83-4)

Pensamos la extensión universitaria no desde una perspectiva utilitarista o asistencialista o con fines de lucro, ni tampoco como mera actividad formativa de estudiantes. Entendemos la extensión como una acción emancipatoria que colabora con los sectores subalternos en el proceso de conquistar una ciudadanía plena, de valorizar su cultura y sus saberes, de ampliar sus márgenes de autonomía (Argumedo; 2008).

Casualmente -o causalmente- la institución con la que trabajamos resonó en su comunidad de pertenencia y ésta sintió el abrazo de la institución. Donde había fractura y fragmentación se tendió un lazo que permitió alojar la urgencia social más inmediata territorialmente y quizás incluso, cartografiar (Deleuze & Guattari, 2004) futuros parajes.

Bibliografía

ARGUMEDO, M. (2008). *Reflexiones sobre los proyectos de Extensión Universitaria de FTS-UNLP*. Ponencia presentada en las Pre-jornadas de Extensión: La Extensión en Trabajo Social. Facultad de Trabajo Social UNLP. La Plata, Argentina.

BUCHBINDER, P. (2005). *Historia de las Universidades Argentinas*. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.

DEL CUETO, A.M. (2008). Notas metainstitucionales: el coeficiente de transversalidad y su aplicación (pp. 131-146). En: del Cueto, Ana (Comp.). *Diagramas de Psicodrama y Grupos. Cuadernos de Bitácora II*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.

FOUCAULT, M. (1978). El dispositivo de la sexualidad. En: *Historia de la Sexualidad. La voluntad de saber* (pp.75- 110). México: Siglo XXI Editores.

GIUSTINIANI, R. & CARBAJAL, L. (2008). *Universidad, Democracia y Reforma*. Buenos Aires: Prometeo.

GUATTARI, F. & DELEUZE, G. (1995). *El antiedipo. Capitalismo y esquizofrenia*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

GUATTARI, F. & DELEUZE, G. (2004). *Mil Mesetas. Capitalismo y esquizofrenia*. España: Pre Textos.

GUATTARI, F. (1976). *Psicoanálisis y transversalidad*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Ediciones.

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. & LAPASSADE, G. (1977). El análisis institucional. En: *Claves de la Sociología* (pp. 56-74). Barcelona, España: Laia.