

XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2007.

Instituciones del estado: transformaciones en el orden simbólico y estrés.

Wehle, Beatriz Irene y Montenegro, Roberto.

Cita:

Wehle, Beatriz Irene y Montenegro, Roberto (2007). *Instituciones del estado: transformaciones en el orden simbólico y estrés*. XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-073/241>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/e8Ps/0sN>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

INSTITUCIONES DEL ESTADO: TRANSFORMACIONES EN EL ORDEN SIMBÓLICO Y ESTRES

Wehle, Beatriz Irene; Montenegro, Roberto
Universidad Nacional de Quilmes. Argentina

RESUMEN

Este trabajo subraya que el estatuto de la norma ha cambiado profundamente en los últimos años. Postularemos que las transformaciones en los sistemas normativos producen su entrada en procesos de dispersión. Y que como producto de esto se altera la dimensión simbólica de la institución. Estas alteraciones producen efectos en el comportamiento y en el cuerpo de los agentes en relación a su vida laboral.

Palabras clave

Leyes Transformaciones Cuerpos Estrés

ABSTRACT

INSTITUTIONS OF THE STATE:
SYMBOLIC TRANSFORMATIONS AND STRESS

This work underlines that the statute of the norm has changed deeply in the last years. We will postulate that the transformations in the normative systems produce its entry in processes of dispersion. And as product of this alters the symbolic dimension of the institution. These alterations produce effects in the behavior and in the body of the agents in relation to its labour life.

Key words

Laws Transformations Bodies Stress

En este trabajo subyaremos que el estatuto de la norma ha cambiado profundamente en los últimos años y que este fenómeno trasciende las fronteras nacionales. Postularemos que se ha producido un deslizamiento en virtud del cual los sistemas normativos tienden a entrar en procesos "disipativos", y que tales mutaciones afectan un hecho constitutivo del modelo racional burocrático en el que tradicionalmente se asienta la estructuración básica de las organizaciones del Estado: la profunda imbricación con el derecho racional. Señalaremos que como consecuencia de esto se altera la simbólica institucional y que, como una manifestación más de la *eficacia simbólica*, estas alteraciones producen efectos en la corporeidad de los agentes en los espacios de trabajo.

I.

En general, en las sociedades cuyas instituciones están envueltas en procesos que diluyen sus identidades tradicionales, aquellas en que el largo proceso de constitución de dispositivos de disciplinamiento parece estar alcanzando sus límites últimos, el estatuto de la norma se ha deslizado hacia posiciones que pueden ser caracterizadas como propias de los *sistemas disipativos*[i], ¿Cuáles son algunas de estas características?, ¿Por qué las consideramos relevantes en este escrito?.

Entre los aportes del pensamiento complejo encontramos argumentos que evaluamos como pertinentes para describir la especificidad de las mutaciones que está sufriendo la norma en particular y el orden simbólico en general.

En las perspectivas tradicionales, el sistema jurídico estructura jerárquicamente sus componentes y se clausura en un universo simbólico autosuficiente. Paradigmáticamente es la teoría del derecho de Hans Kelsen[iii] la que considera como concepto fundamental para la construcción teórica del campo del derecho, no ya el concepto de norma, sino el sistema de normas, su ordenamiento. En consecuencia, va a definir al derecho no como una regla, sino al *conjunto de reglas que tienen unidad sistémica*, por lo cual son las relaciones que vinculan normas particulares las que fundamentan el derecho. Esta concepción, admitida por múltiples tratadistas, subraya la sistematicidad normativa del derecho[iv], basada en el modelo denominado "dogmático" de derecho y saber jurídico que se ha constituido en el siglo xix. Es allí donde aparece el postulado de que era necesario prescindir de las conexiones con otras esferas que no fueran las del derecho (lo económico, político, etc., formaban parte del "afuera"). Ese jurisdicismo apuntaba a constituir sentido sólo desde dentro del sistema, esquivando toda conexión con el mundo social, político o económico. Los significantes provenientes del mundo social, político, cultural, etc., eran tratadas como lo otro a rechazar. Como sistema, las normas jurídicas -leyes, contratos, sentencias, ordenanzas, etc.- desarrollan *cuerpos legales*, y son estos los que permiten la *reproducción de normas jurídicas mediante otras normas jurídicas*. Se conforma un *sistema autorreferencial*, cerrado, en el que el derecho dice *qué es el derecho*.

Pero, para algunos autores, entre ellos Grün, este modelo entra en crisis en los años cuarenta del siglo XX, así, dice: "(...) ese modelo (dogmático y juricista) ha entrado en crisis después de la Segunda Guerra Mundial (...) en buena medida impulsado por los nuevos vientos que soplan sobre el derecho provenientes, precisamente, de la economía y la realidad

social. Recordemos a este respecto la advertencia de Norberto Bobbio en el prólogo a su obra *Dalla struttura alla funzione* sobre la necesidad de que el derecho rompa su esplendoroso aislamiento “y escuche que “la sociología llama a su puerta””. [v]

Parece indudable que, como en muchos otros aspectos de nuestra realidad social, cultural, política o tecnológica, en el área de lo jurídico nos encontramos con profundos cambios, con sustanciales modificaciones con relación a lo que era habitual hasta no hace muchos años, de modo que, como otros sistemas sociales, el derecho pasa a operar en condiciones de indeterminación y de alto riesgo. Estaríamos en presencia, desde un punto de vista eco sistémico, de un *momento de bifurcación*, motivado por las transformaciones en las bases económicas, sociales y culturales de los Estados nacionales. El crecimiento y la densificación de las redes de las TIC, el acortamiento de las distancias por la revolución en el transporte, etc. producen constantemente novedades en el ámbito del derecho. En efecto, para no citar sino algunos de los más notorios actualmente, señalaremos la inter vinculación de los sistemas jurídicos de diversos Estados, lo cual incluye la emergencia de estructuras jurídicas que tienen competencia sobre los Estados Nacionales, e incluso sobre sujetos de derecho de esos Estados. Pero por otro lado, señalaremos algo que nos interesa para este escrito: *el desmontaje de los grandes conjuntos de normas generales* legisladas por órganos de gran presencia sustantiva. Se tiende a una mayor particularización e individuación en la toma de decisiones, que antes se realizaban desde posiciones de alta jerarquía. Ahora, la complejidad, interconexión y dispersión que estamos reseñando, convoca a otro concepto sistémico, como es el de *entropía*[vi] Precisamente la forma dogmática y jurídicista en que se inscribía la norma tradicionalmente, procuraba controlar el desorden desde estructuras de derecho verticales y altamente codificadas. Es en este punto donde queremos subrayar que uno de los efectos de las mutaciones en el dominio del derecho incide en los fundamentos del modelo racional-legal en el que se asienta la administración pública tradicional. Como se recordará, este modelo está totalmente enlazado al derecho racional[vii], y así como en teoría de la organización se ha visto al modelo weberiano como “cerrado” -sin la noción de entorno-, esta misma característica guarda similitud con lo que vimos más arriba respecto a la concepción del sistema legal tradicional como un ámbito que excluye todo aquello que no le es propio.

La des-construcción, el desmontaje, que ha sido detectado como tendencia en el dominio del derecho, genera las condiciones de posibilidad para que, con argumentos que invocan demandas y urgencias del entorno económico, social, o político, se tomen iniciativas de poder novedosas en cuanto a la búsqueda de recursos para minimizar la incertidumbre que, como vimos, brota del incremento de la complejidad y velocidad de transformación de la realidad actual.

II.

En la administración pública, el desmontaje, la descentralización, la particularización como tendencia, ofrece la posibilidad de modificar las normas que delimitan los grandes lineamientos para los “espacios de juego” (las sucesivas Reformas del Estado), que en el caso de la administración local del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, ha llevado a que se produjeran decodificaciones profundamente arraigadas en el entramado simbólico explícito y en el *trasfondo de acuerdos* propio del modelo racional-legal. Queremos indicar que un espacio institucional cualquiera implica la objetivación de significados y que estos se institucionalicen como un *trasfondo legítimo, disponible*, y que subjetivamente es vivido como una realidad estable en virtud de la cual los agentes orientan su comportamiento y lo tornan previsible. Son los *universos simbólicos*[viii] que otorgan sentido a la acción y a las posiciones de los

mismos.

En el caso que nos ocupa, las operaciones reflexivas realizadas por el poder político modificaron la legislación y posibilitaron la entrada de los principios del “Nuevo Management”, de modo que los cambios en la normativa básica incidieron en la trama simbólica de trasfondo, generando rupturas, hibridaciones, convergencias y bifurcaciones. Se modificaron las normas básicas, caducaron las estructuras orgánico-funcionales tradicionales y se modificaron los códigos que rigen las prácticas laborales. Como hemos visto en otros informes de nuestra investigación, el modelo gerencial procura liberar a los espacios de la organización del entramado de normas y de reglas que los regulan bajo el mandato del principio de *apego a la gestión de la norma*. Pero la gestión del modelo discrecional caotiza el trasfondo de acuerdos, lo cual lleva a fortalecer aún más la posición de quienes ejercen el poder, al atribuirse la capacidad de introducir diseños y modalidades que tornen previsible a los sistemas. Esa articulación entre los principios del modelo discrecional y el ejercicio del poder tiende a objetivar las hibridaciones y los quiebres de las líneas de significación, al pasar al trasfondo conversacional y estabilizarse como universos simbólicos de legitimación.

III

Las operaciones de intervención sobre el trasfondo simbólico que daba identidad a las organizaciones de gobierno, tal como lo hemos descrito, produce un incremento de la segmentación constitutiva de los espacios institucionales. La generación del “grupo restante”[ix] es, a nuestro juicio, una de las condiciones de posibilidad para que se instalen los grupos “residuales”, compuestos por aquellos agentes que antes eran sujetos de pertenencia plena. La inexistencia de los lugares contemplados en la estructuración tradicional de las instituciones, produce verdaderos estados de anomia que se expresan en las descripciones que los agentes hacen de la situación en que se encuentran. Así, dicen que son “material de desecho”, personal “residual”, a la espera de que se jubilen o se retiren, en cuyo caso el “cuerpo biológico” terminaría finalmente por efectivizar la des-construcción de aquella corporeidad simbólica que anticipó esa “crónica de una muerte anunciada”.

IV.

¿Cuáles son, en suma, las inscripciones significativas vinculadas al trabajo y que disparan efectos desde la dimensión simbólica institucional?

¿Cuáles son algunas de las consecuencias en términos de la calidad de vida de los agentes? ¿Qué efectos observables se vinculan con la salud y con el *estrés laboral*?

Por un lado, el desplazamiento hacia espacios de la Administración del Estado de modalidades de gestión de los recursos humanos propio de las empresas privadas[x], de acuerdo al denominado “*management moderno*”, va a poner el acento en los aspectos psicológicos del individuo. La focalización en la *realización personal*, que implica iniciativa, creatividad y un *saber ser* en la empresa, pasa a ser considerada por los responsables de recursos humanos como un factor más de producción. Las exigencias de plasticidad y creatividad, la demanda para que los actores acepten ser “reciclados”, para que acepten ser desplazados de un ámbito a otro de la organización, implica el supuesto de que hay que estar al servicio de los diseños y ritmos que se marcan desde quienes ejercen el poder en las organizaciones. Desde una postura crítica Nicole Aubert denuncia la sobre-exigencia del “hacer más”, como uno de los imperativos del “*nuevo management*”. Pero la exigencia de “más y mejor”, que se vincula con los objetivos de la gestión de calidad continua, promueve límites de aceptabilidad para el comportamiento de los agentes, instala la búsqueda de reconocimiento en la aspiración a mejorarse en el día a día. El hecho de estar estipulado este aspecto (generalmente de una manera tácita), hace a una insatisfacción constante de los

resultados, y finalmente, el siempre “más rápido”, se convierte en una *variable estresora*[xi]

Dadas las condiciones en que se desarrollan las actividades en las organizaciones estatales, pareciera ser que el estrés es un efecto necesario para afrontar las exigencias de productividad. En el informe anterior de nuestro equipo de investigación ya citado señalamos: “Se administra ante todo energía psíquica, complejidad psíquica. O sea, pensamientos, deseos, ambiciones, sublimaciones, angustias, (...) en resumen, todo lo que constituye el imaginario individual en su doble dimensión cognitiva y afectiva”[xii]

En otro registro, observamos que hay una relación entre el incremento del estrés y la desestructuración que la tensión entre los paradigmas en conflicto ha generado en el colectivo de trabajo. Esto es así cuando ello opera sobre aquellos agentes que no perciben su trabajo como enriquecedor y retraen su compromiso en las tareas, limitándose a brindar un servicio mínimo. Esta situación resulta aún más conflictiva cuando circulan proyectos, y algunas acciones, con vistas a producir reformas en el sistema de administración y que tratan de poner en práctica los modelos de la “*Nueva Gestión Pública*”, o del llamado también “*New Public Management*” Las diferentes versiones de estos proyectos, sobre las cuales se vienen tejiendo todo tipo de conjeturas, desde fines de los años 90, ejercen presión sobre la actitud de los agentes. Actitud que por algunos funcionarios es considerada de “*descompromiso*”. Esta descalificación opera en un doble sentido, por una parte, desintegra el colectivo de trabajo y por la otra, aumenta las fuentes de estrés en el sector, haciéndole a esos agentes cada vez más difícil de sobrellevar su trabajo. Este malestar va filtrándose por los poros mismos de la institución y tiende a corroer las posibilidades mismas de mejorar el sistema allí donde es necesario hacerlo. En este contexto, en el que silenciosamente se van generando sucesivas rupturas, aunque estas no sean fácilmente perceptibles a simple vista, se verifica un incremento del malestar en el clima de trabajo.

A modo de conclusión, diremos que esperamos que este trabajo haya señalado algunas características de la lógica institucional actual, sus condiciones de producción y sus efectos.

BIBLIOGRAFÍA

- AUBERT, Nicole, (1994), “Stress, Motivation et Management: Enjeux et Paradoxes”, en S. Moors (comp.) “Stress et travail: origines et approches”, Institut National de Recherche sur les conditions de travail, Bruxelles, Págs.49/71.
- CASTEL, R. (1995) Les métamorphoses de la question sociale, Paris, Fayard.
- GRÜN, Ernesto (1993), «Sistema jurídico y sistema ecológico. Un enfoque sistémico», La Ley Revista Actualidad, agosto 19.
- HART, H.L.A. (1959) El concepto del derecho, Ed Abeledo Perrot Buenos Aires,.
- KELSEN, Hans. Teoría pura del derecho, Buenos Aires, Eudeba.
- LUHMANN, Niklas (1990), Sociedad y sistema: la ambición de la teoría, Barcelona, Paidós.
- MÉDA, D. (1995) Le travail. Une valeur en voie de disparition. Paris. Aubier.
- NEFFA, J. (1998) Los paradigmas productivos taylorista y fordista y sus crisis, Buenos Aires, Lumen, Hvmánitas.
- ROSS, Alf, Sobre el Derecho y la Justicia, Buenos Aires, Eudeba.
- RUSSO, Eduardo Ángel. (1995). Teoría general del derecho en la modernidad y en la posmodernidad. Buenos Aires, Abeledo Perrot
- VON BERTALANFFY (1984), Teoría general de los sistemas. Fondo de Cultura Económica.
- WEHLE, Beatriz (2005) “Crisis y estrés en el trabajo”, XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires-UBA.

NOTAS

[i] Este trabajo se inscribe en el marco del Proyecto I+D/07 “Culturas laborales, competencias profesionales y formación”, dirigido por Beatriz Irene Wehle en la Universidad Nacional de Quilmes.

[ii] Denominación dada por Ilya Prigogine a los sistemas que se alejan del equilibrio.

[iii] En Kelsen, Hans. *Teoría pura del derecho*, Buenos Aires, Eudeba.

[iv] Ver Ross, Alf, *Sobre el Derecho y la Justicia*, Buenos Aires, Eudeba.

[v] Grün, Ernesto (1999), “Una visión sistémica y cibernética del derecho”, en Revista Telemática de Filosofía del Derecho, Pág. 20, Roberto-Marino Jiménez Cano. Madrid. Ed. Electrónica 2da. Ed..

[vi] El concepto de entropía ha sido definido como la tendencia al caos, y eventualmente a la muerte, que se manifiesta en todos los sistemas.

[vii] Como lo señala Max Weber en numerosos pasajes de su obra, entre otros en “Burocracia y Derecho”, el capítulo 7 de *¿Qué es la burocracia?*. Buenos Aires, Ed. Leviatán.

[viii] Para Berger y Luckmann, estos universos simbólicos se objetivan y al sedimentar, producen la legitimación de los espacios institucionales.

[ix] Es la denominación que ha dado J.P. Sastre al grupo que se co-constituye por efecto de la operación de constitución de un “grupo propio”. La identidad positiva de este último, arroja al primero como derivado y segundo, lo coloca en posición de definirse por lo negativo.

[x] Wehle, Beatriz, I. “Crisis y estrés en el trabajo”, en *XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur*, Facultad de Psicología, UBA, 2005

[xi] Wehle, Beatriz I, “Crisis y estrés...op. cit., pag. 2.

[xii] Wehle, Beatriz I, “Crisis y estrés...”, *Ibid.*