

El análisis de prácticas profesionales: ¿un espacio-tiempo para rehabilitar la confianza?

Béatrice Bossé¹

Este artículo es el fruto de un trabajo de intercambio y análisis de experiencias de trabajo (llamada intervisión) que venimos realizando desde hace cuatro años con un colega. En un contexto de grandes crisis en las instituciones con las cuales trabajamos en APP (análisis de prácticas profesionales), frente al sufrimiento de los equipos, sentimos la necesidad de analizar un poco lo que está pasando.

Observamos cómo la falta de confianza de los profesionales hacia sus responsables, pero también entre ellos mismos dentro de las instituciones, lleva a una imposibilidad de tomar iniciativas.

La individuación emancipadora, como objetivo supuestamente obvio en el medio de las “instituciones del lazo”, se convierte, pervirtiéndose, en un individualismo destructivo. En este contexto de pérdida de confianza en el seno de las instituciones, constatamos una fragilización de los profesionales. Dicha fragilización se ve reflejada, entre otras cosas, en una exigencia de procedimientos cada vez más grande. Los profesionales se quejan de no recibir respuestas que podrían hacerlos sentir más seguros en el ejercicio de sus tareas cotidianas junto a los beneficiarios.

Es totalmente natural que el desorden y la confusión creen ansiedad. De un modo u otro, los profesionales ponen en juego sus propias defensas psicológicas reclamando procedimientos de trabajo claros y directos, soluciones ad hoc, rutinas burocráticas que contrarresten el malestar ante la desintegración

institucional que están padeciendo. Al no encontrar sentido en lo que hacen ni poder contar con el apoyo de sus superiores, renuncian a sus propias formas de autonomía profesional para supeditar sus tareas a modos uniformes de intervención, aunque ello menoscabe la posibilidad de auto-organizarse y construir un vínculo social a partir de intereses profesionales compartidos.

Tomemos un ejemplo: una educadora, en una sesión de APP, nos cuenta que propuso en el marco de un acompañamiento de un joven menor aislado (así los llamamos ahora en Francia) ir con él a la prefectura. Su iniciativa fue aceptada por su jefa de servicio pero la siguiente vez, la jefa fue sola sin avisarle a la educadora. Frente a esa situación, ella se siente indefensa y no encuentra más su lugar. Tiene la sensación de estar perdiendo el sentido de su trabajo, y ya no se atreve a tomar iniciativas. Lo que ella pide es que se le diga claramente lo que puede hacer o no, e incluso siente la necesidad de un procedimiento.

Se instalan inevitablemente el temor de hacer las cosas mal y las dudas.

Christophe Dejournès define el trabajo como: “la diferencia que existe entre el trabajo prescrito y el trabajo real”. La prescripción, el reglamento son inducidos por los managers y los gestores, y no sólo prescriben el objetivo, sino que también indican el camino para alcanzarlo. En la realidad, la gente hace un trabajo diferente al que fue prescrito, que se llama trabajo real. Sabemos que ningún trabajador hábil respeta el trabajo prescrito, porque eso no funciona. Está previsto, de manera implícita, que se produzca una brecha entre el trabajo prescrito y el trabajo real.

En un contexto de opresión, y considerado demasiadas veces como “sin sentido”, los profesionales piden cada vez más procedimientos.



El análisis de prácticas profesionales:
¿un espacio-tiempo para rehabilitar la confianza?

Al no encontrar sentido a lo que hacen, al no poder contar con el apoyo de sus superiores (que no responden ni son coherentes), renuncian a ejercer su autonomía profesional.

Los protocolos (que “dan seguridad”) conducen a uniformizar el trabajo, reduciendo el espacio de auto-organización. Esto reduce a su vez las iniciativas profesionales, que son creadoras de vínculo en el trabajo. Ya sean individuales o colectivas, esas actitudes miedosas conducen a un repliegue individual que produce un rápido desinterés y una desinversión.

La paradoja radica en que estas demandas de procedimientos terminan luego irritando a los mismos jefes de servicio, que después acusan a los profesionales de campo de no ser autónomos, de no tomar iniciativas. Pero para ser autónomo y tomar iniciativas hay que saber hacia dónde uno se dirige y tener confianza en sí mismo. Se instala, lógicamente, un círculo vicioso.

Cuando estas preguntas se presentan en App, los profesionales reconocen estar frenados en sus impulsos. La simple idea de preguntar algo a los responsables, que están desbordados con su trabajo, representa para ellos el riesgo de ser interpelados individualmente y señalados en sus fallas. Esto produce desánimo y terminan volcando sus quejas en el contexto del APP, lo que genera cuestionamientos sobre el funcionamiento y permite expresar temores, pero no proponer respuestas.

En el ámbito educativo-social se ha perdido la costumbre de generar demandas de un modo colectivo. Juntarse, aprovechar el peso del grupo para sostener una demanda, es una práctica casi desaparecida.

En el sistema actual, el hecho de “depositar” las dificultades ligadas al trabajo, conduce rápidamente a una personalización del problema y una desestabilización del profesional.

El individuo es conducido al terreno de su fragilidad personal, de sus dudas y hasta de su identidad profesional. En este contexto, es más fácil, y a veces más eficaz y económico a nivel psíquico, no tomar riesgos y someterse (véase Antoine de la Boétie en “la soumission volontaire” (la sumisión voluntaria)). Estamos hablando entonces de una renuncia.

En un libro intitolado “El fin del coraje”, Cinthya Fleury³³ describe el espacio de trabajo como uno de los espacios donde más se siente la “falta de coraje”.

Dice: “La falta de coraje genera las depresiones más graves porque día a día el trabajador se encuentra obligado a seguir preceptos que él, interiormente, rechaza. En una sociedad que exige que uno se someta a ciertas reglas en las relaciones sociales, pero que se niega a sustentar esas reglas en un código de conducta moral, el individuo debe luchar para mantener su equilibrio psíquico. Esto promueve una forma de concentración sobre sí mismo que se parece un poco al narcisismo primario del “Yo” imperial: elementos arcaicos dominan de manera creciente la estructura de la personalidad.”

En otras palabras, podemos decir que sin poder apoyarse en el Otro para individuarse en un marco de confianza y, por el contrario, al vivir a ese Otro como una amenaza inquisidora hacia un “uno mismo” débil, el individuo queda destinado a justificar sus actos y sus fallas solo frente a sí mismo.

Richard Senett³, sociólogo norteamericano, en su libro “La culture du nouveau capitalisme (la cultura del nuevo capitalismo)” tiene razón cuando muestra que no estamos hablando de un narcisismo conquistador sino, por el contrario, de una estrategia de defensa que muestra el agujero en donde cayó el

³³Fleury, C. (2010) : La Fin du courage : la reconquête d'une vertu démocratique, Paris, éd. Fayard, 203 (ISBN 978-2-213-65162-0) , Le Livre de poche, 2011.

³Senett, R. (2000).

¹Psicóloga clínica y social, educadora especializada y diplomada universitaria como analista de la práctica profesional.



El análisis de prácticas profesionales:
¿un espacio-tiempo para rehabilitar la confianza?

“Yo”. Además, dice este autor: “¿cuál sería el espejo de un agujero, si no el negro mismo de su vacío? Es, efectivamente, todo lo contrario de un amor a sí mismo vigoroso”.

Axel Honett (filósofo alemán), habla de la “invisibilidad social”. Dice que es una característica de la sociedad del desprecio, sociedad que organiza la desconsideración social y, en todas partes, invalida el proceso de reconocimiento necesario para un proceso de emancipación.

La falta de reconocimiento en el trabajo, del cual se quejan hoy día casi todos los empleados, ilustra los efectos de esta sociedad del desprecio. Al no reconocer el trabajo, se rechaza por lo tanto la posibilidad de reconocer al trabajo un valor social. Axel Honett habla de “confianza falsificada”.

Tomemos otro ejemplo: en una sesión de APP, una educadora cuenta cómo después de haber hecho una pregunta a su jefa sobre “cómo hacer” frente a una situación, la jefa le contesta: “tengo total confianza en usted, haga lo que le parezca bien”. La educadora explica el efecto que le causó esa respuesta. Al no saber lo que esperaba su jefa, ni cuál era el objetivo -porque ninguna dirección clara había sido enunciada sobre los objetivos de los cuidados impartidos- se sintió depreciada y con la sensación de que no se la consideraba.

Estos ejemplos tomados un poco fuera de contexto pueden parecer exagerados, pero es el cúmulo de muchos de ellos lo que conduce a estos sentimientos de desprecio.

En APP, en ese contexto delicado, sostener un espacio para el pensamiento en las instituciones es un desafío. Frente a situaciones de malestar llegamos a interrogar las causas de ese malestar, los momentos en los cuales aparece y las consecuencias que tiene en la relación que los profesionales tienen con el trabajo y la calidad del servicio propuesto. La

pérdida del sentido del trabajo es lo que causa problema. ¿Cómo seguir vivos y no ser contaminados por los efectos de esta violencia?

Desde siempre en nuestro trabajo de intervención con grupos tomamos en consideración la queja en su dimensión inconsciente de resistencia al trabajo de introspección frente a las dificultades vividas con los beneficiarios. Pero cada vez más seguido escuchamos que no son tanto los beneficiarios quienes causan problemas, sino más bien los disfuncionamientos e incoherencias de las instituciones mismas.

La repetición y la concordancia de las quejas vienen de todos los sectores y de todos los niveles de responsabilidades jerárquicas. No nos podemos permitir un análisis bajo el ángulo exclusivo de los mecanismos inconscientes, ya sean individuales o colectivos.

Nos parece esencial que la institución tome en cuenta y reconozca el sufrimiento real de los profesionales.

Como animadores de APP, observamos los límites de nuestros esfuerzos para sostener el pensamiento sobre el trabajo: solicitar a los miembros del grupo interrogando el sentido de sus actos profesionales puede llevar a ponerlos en una situación delicada.

Sin embargo, el APP permite no solamente abrir un espacio de pensamiento y de análisis sobre el trabajo, sino también interrogar colectivamente cierta tendencia a la psicologización del malestar.

Percibimos, una tendencia de las instituciones a orientar el malestar de los profesionales hacia problemas psíquicos personales que tendrían que solucionarse individualmente. Como si se denunciara un malestar en el trabajo, cuando es el trabajo mismo lo que hay que curar (Yves CLOT).

Con el transcurso de la historia de los oficios y las prácticas en el sector médico-social, las identidades profesionales



El análisis de prácticas profesionales: ¿un espacio-tiempo para rehabilitar la confianza?

cambiaron. El trabajo de apoyo y de elaboración de esas identidades profesionales que hacemos durante las sesiones de APP, también está inmerso en ese contexto. Puede desestabilizar a los profesionales, sobre todo cuando señala en la realidad las incoherencias de la institución que los emplea. También somos conscientes de que nuestras prácticas en App corren el riesgo de participar de una neutralización del malestar que sienten los profesionales, si se la incluye dentro del arsenal de ayudas destinadas a combatir los RPS (Riesgos Psicosociales)

Yves Clot⁴ (2009-p.144): “La escucha, cuando vuelve a ser una perfusión psicológica sobre situaciones de trabajo insoportables, flirtea con la perversión de la palabra”. Es un factor de regulación social que termina institucionalizándola.

La psicologización del trabajo es un proceso psicopolítico de producción del sujeto, cuya característica principal es la producción de un discurso moral orientado hacia la transformación de los problemas sociales en problemas personales y psicológicos.

En este contexto de psicologización, las soluciones propuestas obligan a que cada uno trabaje sobre sí mismo, aun cuando esté confrontado a condiciones estructurales que no puede modificar.

En ese sentido, una práctica de APP psicologizante, implica la lógica de un discurso que apunta a la responsabilidad propia de los trabajadores sociales allí donde las instituciones mismas son las que fallan. Esto fragiliza a los trabajadores sociales y contribuye a despolitizar la expresión del malestar.

Analizando estos riesgos fuimos modificando nuestra práctica de APP en los últimos años. Tomando en cuenta esos diversos factores nos dimos cuenta de que nuestras intervenciones como animadores externos en las instituciones,

en un encuadre confidencial y regular, ofrecen garantías de seguridad para un espacio de palabra. En ese sentido, facilitan y apoyan la toma de conciencia de la necesidad de pensar colectivamente y de salir de esta psicologización individualizante y mortífera.

En APP tratamos de movilizar los recursos de los profesionales para

enfrentar el malestar. Pensamos que el en seno de estos espacios de reflexión se puede generar un espacio donde un COMÚN puede advenir, recurriendo a la conflictividad. Esa misma conflictividad que tanto falta en las instituciones.

Sostenemos que el APP se presenta como un espacio donde algo de un “COMÚN” puede emerger. Utilizamos el término COMÚN tal como lo usan Christian Laval y Pierre Dardot⁵ en su hermoso libro: “Común”. El “COMÚN”, como constituyente de un espacio de la práctica y del pensamiento compartido colectivamente. Podríamos hacer la hipótesis de que ese Común “encontrado-creado” como lo define René Roussillon⁶, juntos en una experiencia, podría remplazar o generar una idea de ilusión grupal, tal como la definida por Dider Anzieu⁷ (como fondo común que permite la creación de un sentimiento de pertenencia).

Esta experiencia del común sólo podrá suceder en un espacio seguro donde la confianza haya sido instalada con el tiempo.

Nos parece importante precisar que nuestros grupos de App se inscriben en una regularidad de tiempo que constituye un elemento indispensable para la instalación de un marco seguro. En este sentido, la experiencia se sitúa en las antípodas de los movimientos y

⁵Pierre Dardot et Christian Laval, Commun. Essai sur la révolution au XXIe siècle, Paris, La Découverte, 2014. 593 p

⁶Roussillon, R. Le médium-malléable, Revue belge de psychanalyse, 1988, n° 13, p. 71-87

⁷Anzieu, D., le groupe et l'inconscient, l'imaginaire grupal, 1984, Dunod.

⁴Clot, Y. (1995). Le travail sans l'homme. Paris: La Découverte.



El análisis de prácticas profesionales: ¿un espacio-tiempo para rehabilitar la confianza?

experiencias vividos en el seno de las instituciones. Los profesionales suelen decir: “es el único lugar donde podemos decir estas cosas, no hay otro lugar donde estemos seguros, donde nos atrevamos a decir esto, etc...”. Lo cual nos genera múltiples interrogantes sobre la dimensión transferencial por parte de los profesionales y luego de la institución sobre este espacio-tiempo, e incluso sobre el o la coordinador/a del APP. Pero esa aseveración permite, a veces, tender puentes con los otros miembros de la institución, tal como lo veremos más adelante.

Cuando los trabajadores sociales hablan de las reuniones dentro de las instituciones, suelen evocar el contenido de aquéllas: se quejan de una falta real de intercambios, las describen más bien como lugares de transmisiones descendentes, organizativas, de gestión y a veces financieras.

Una vez, en una sesión, un educador explicó cómo sentía que solamente en los intersticios podía hablar con su jefa de servicio de los casos que acompañaba. Él sentía que ella, durante las reuniones, estaba presa en su función de transmitir informes. Vemos bien ahí cómo los mismos trabajadores sociales tienen conciencia de las dificultades encontradas por sus propios responsables, también sometidos a las órdenes de la gestión.

El lugar del APP es exigente. Solicitamos una palabra “verdadera”. Pedimos que los participantes comprometan su palabra a partir de un yo. Cada uno enuncia “su” verdad delante los otros. Esto solamente sucede porque se pide en el encuadre y desde el respeto de cada emisor, sin juzgar.

Esto nos permite retomar la cuestión del coraje, tal como la propone Cinthya Fleury: “Al romper con el otro, creo en mí lo irreductible” dice ella. “El valiente muchas veces está solo frente al resto del mundo. La masa se salva gracias a algunos individuos que son forzados, empujados al coraje”.

El hecho de ser valiente es una manera de establecer vínculo con el Otro, ya sea en sí mismo o al lado suyo. Convocando a ese Otro a la conflictividad, se autoriza un espacio intersubjetivo.

La construcción del común dentro de la diferencia, “tanto como irreductible a los otros y como potencialmente convocable, es la base sobre la cual se edifica el interés colectivo” (C.F.)

Pensamos que el espacio de APP, cuando representa un espacio de confianza, permite construir una dimensión colectiva alrededor de objetivos comunes. Esta dimensión colectiva, de apoyo, internalizada, ofrece a cada uno la posibilidad de un “decir verdadero”, y de sostener esa palabra propia dentro de la institución, incluso corriendo el riesgo de la “discusión” y de la controversia.

Insistimos sobre ese aspecto: permitir que la conflictividad se pueda expresar en un espacio seguro nos parece esencial.

En una sociedad de “la transparencia”, del supuesto respeto al otro, la tendencia principal es evitar toda conflictividad. En las instituciones, el desvío de los conflictos, la supuesta consulta realizada a todos -que nunca encuentra un seguimiento ni se toma en consideración- sirven de fianza para decir “les hemos consultado”, en un intento por limar cualquier tipo de conflicto.

Es difícil tomar posición con esa ilusión de responsabilizar a cada uno frente a los mandatos de la gestión.

Esto nos lleva muchas veces a recordar que cada uno tiene que conservar su lugar.

En efecto, nos parece necesario que cada uno en su función sostenga sus demandas argumentándolas ante su N+1, para que el mismo pueda apoyarse en esos argumentos y sostenerlos frente a su propio jefe. Es indispensable la diferenciación de los lugares. Permite cierta “lucha” y el sostén de cada posición en relación a la otra.



**El análisis de prácticas profesionales:
¿un espacio-tiempo para rehabilitar la confianza?**

Hemos dicho que nuestras prácticas de intervención en APP están cambiando.

Lin Guimaud en 2009 hacía la siguiente hipótesis: “la época actual pone en crisis las representaciones sobre las cuales los trabajadores sociales se han apoyado desde hace mucho tiempo. La incertidumbre identitaria conlleva un modo de pensar sistemático con oposiciones artificiales y escisiones, contrariamente a la posición clínica, que exige establecer lazos entre términos percibidos como distantes, incluso incompatibles”.

Tomamos otro ejemplo: la externalización de servicios dentro de una institución de servicios públicos modifica de manera sencilla la relación que los trabajadores sociales mantienen con los beneficiarios. Esta “nueva” manera de trabajar es cuestionada por los mismos trabajadores sociales. En APP buscamos los fundamentos de los oficios, las motivaciones primeras enunciadas al comienzo de sus carreras. Con el tiempo, la práctica y el análisis de aquellos fundamentos, los trabajadores sociales reconocen que estos cambios, aunque percibidos como brutales, a veces pueden permitir tener más tiempo para el acompañamiento de los beneficiarios, al estar más cerca de ellos y menos en lo administrativo (que está externalizado). Por último, después de las dudas frente al cambio, se dan cuenta de que puede permitirles reencontrar sentido a su trabajo...

Los trabajadores sociales se dan cuenta de que las prácticas de evaluaciones o más bien de cuantificación de los actos que se les piden, deben servir para valorizar sus prácticas. Para no vivirlas como pesos, cargas, tienen que transformarlas en otro sentido: pervertirlas. Porque al principio están enunciadas dentro de la visión de la gestión. Para preservar cierta libertad de trabajo, de alguna manera ellos tienen que aceptar el juego y orientarlas. Por ejemplo, ingresar los datos por internet para mostrar que trabajan (realizan actos), incluso mintiendo a la máquina

para ganar tiempo para los beneficiarios. Al seguir rechazando la informatización de sus actos, pueden llegar a perder credibilidad y permitir que sus puestos desaparezcan.

Es muy importante interrogar la historia del campo institucional del trabajo social para poner en perspectiva el sentido de su evolución actual. Lo que nos lleva a concepciones que a muchos les parecen inasimilables.

Lo mismo ocurre para los animadores de APP quienes, para ayudar a los equipos a modelizar sus prácticas en función del nuevo contexto, necesitan sostener un cuestionamiento abierto sobre la antropología del trabajo social.

En 2009, Lin Grimaud⁸ defendía la necesidad de formalizar el trabajo social, es decir de pedir un esfuerzo sostenido por parte de los equipos para definir de manera concreta y comprensible las elecciones que hacen en sus prácticas profesionales, en relación con los objetivos que se han planteado, ya sea en relación con el proyecto institucional o simplemente adaptado a los usuarios.

En 2017, nos parece que se ha dado un paso más: nos enfrentamos demasiadas veces a equipos que ya no logran ubicarse frente a lo que tendría que ser un proyecto institucional con algún sentido. Tampoco sienten apoyo por parte de los directivos para dar sentido a sus actos profesionales. Frente a esa fragilidad institucional, nosotros como animadores de App tenemos dificultades, porque como bien lo dice Lin Guimaud “entendemos este trabajo de formalización del trabajo social como una inscripción política del trabajo social”.

La palabra política es entendida aquí como compromiso en la polis. Consideramos que el trabajo social tiene una función política. Si la institución

⁸Guimaud, L. (2009). Pourquoi formaliser en travail social? Évolution de la supervision d'équipe depuis la loi 2002. Empan, n°75, 134-145.



**El análisis de prácticas profesionales:
¿un espacio-tiempo para rehabilitar la confianza?**

no toma en cuenta la necesidad de formalizar el trabajo social (es decir de analizar lo que está pasando y escribirlo), eso constituye un índice de pérdida de investidura, un abandono ético y técnico por parte de la institución hacia su objeto, lo cual repercute en todos los niveles de la práctica.

Esto corresponde, según el autor, a una falta de decisión política.

Lin Guimaud: “Hablamos de un colapso de la función del tercero institucional. De hecho, las prácticas están descontextualizadas, funcionan como “burbujas autónomas” sin idea adecuada de su origen y de su desarrollo, sin correlación entre ellas y los colaboradores externos”.

Analícemos ahora la posibilidad de que el espacio de APP, se convierta en un espacio de reconocimiento mutuo: porque exige un “decir la verdad” y podría, por ende, ser un lugar de ejercicio del coraje o su antesala.

Sentirse como parte de una institución supone la posibilidad real y fantasmática de un “decir la verdad” en el seno de un grupo en el cual uno tiene confianza.

La crisis de confianza dentro de las instituciones tiene consecuencias. Y esas consecuencias tienen a su vez otras consecuencias sobre nuestras intervenciones. A veces tenemos que transformar los dispositivos que solíamos proponer y la manera de conducir los grupos.

En una institución con una crisis importante de comunicación entre la dirección y el personal sanitario, nos llamaron para hacer APP. En seguida nos dimos cuenta de que ésa no era la verdadera demanda. Les propusimos un primer dispositivo de intervención para escuchar las “quejas” y proponer una mediación.

En un segundo tiempo, gracias a ese trabajo previo, se pudo implementar una forma de App. En este segundo

dispositivo nos aparece como evidente la necesidad de que la jefa de servicio esté presente en la sesión de APP. Este dispositivo, además de permitir la facilitación de la comunicación, permite garantizar un encuadre que cada una respete. La jefa reconoce que este lugar privilegiado es el único donde pueden intercambiar ideas y opiniones sobre sus tareas sin intromisión externa (teléfono por ejemplo). Sólo en ese lugar ella logra, ¿o se permite?, apagar su celular.

La falta total de comprensión que se había ido instalando tenía como característica el sentimiento de las enfermeras de no ser entendidas. La escisión era total. Sólo proponiendo un espacio concreto de intercambios la escisión pudo desaparecer, por lo menos en este nivel jerárquico, para abrir un verdadero trabajo en confianza.

Además, se instaló un respeto mutuo sin trivializar la relación jerárquica entre las enfermeras y la jefa de servicio. (Habría que poder desarrollar todo el trabajo que se hizo entre los distintos niveles de responsabilidad para entender bien el procedimiento).

No podemos limitarnos a analizar las cosas a partir de lo simbólico y de las representaciones fantasmáticas. La realidad sobrepasa a las fantasías. Tenemos la necesidad de proponer dispositivos que tomen en cuenta la realidad, es decir provocar y permitir vivencias conjuntas con el fin de compartir experiencias para que se instale la confianza.

La presencia de una tercera persona permite que la conflictividad se exprese y que los profesionales tomen coraje para expresar sus dudas, sus diferencias, sin temer ser juzgados y/o condenados.

Ese temor, que habita en cada profesional, ese miedo a hacer mal las cosas, a no estar a la altura de la situación, en particular en épocas de inseguridad profesional, se enfrenta muchas veces con la realidad cotidiana.



El análisis de prácticas profesionales: ¿un espacio-tiempo para rehabilitar la confianza?

Muy a menudo, los profesionales no encuentran respuestas por parte de sus superiores. Los puntos de referencia no alcanzan, hace falta un “común” constituido o un ideal lo suficientemente compartido como para ubicarse. Los profesionales tienen dudas y reclaman procedimientos que los orienten en el camino. Este síntoma nos muestra hasta qué punto el procedimiento viene a reemplazar una forma de confianza mutua que podría autorizar iniciativas, incluso con los errores potenciales y cuestionamientos que éstas pudieran acarrear.

Tomar iniciativas, arriesgarse a comprometerse en su práctica, son formas de coraje, tal como lo define Cynthia Fleury.

En la realidad, en el trabajo de APP se nos convoca cada vez más para ocupar un lugar de tercero institucional, un lugar que al principio no está ni enunciado ni situado.

En una sociedad en la cual se trata de hacer creer que los individuos pueden ser intercambiables, sustituibles, sólo el hecho de valorizar su carácter único y singular permite dar lugar a un retorno del coraje.

Hacer surgir lo irreductible, sostener que uno no puede reemplazar al otro puede permitir volver a encontrar el coraje: ser irremplazable. Según Cynthia Fleury, “convertirse en sujeto supone salir del estado de minoría en el cual estamos natural y simbólicamente. No es cuestión de convertirse en una personalidad, una singularidad, como una orden de poner el ego en escena”.

Terminaré con una cita de Víctor Hugo del año 1875. En sus Obras Completas, este autor habla de la esperanza parresiástica:

“...es paradójica pues no llena de alegría al valiente. No se trata de una aceptación absorta frente a los hechos. La esperanza del valiente

es una esperanza de exiliado. Una esperanza de la tristeza, pero que no se entrega al nihilismo. Un rechazo total del cinismo. No es la alegría, sino el valiente rechazo de la desesperanza”.



El análisis de prácticas profesionales: ¿un espacio-tiempo para rehabilitar la confianza?