

La alienación en el trabajo y en el aula

Mag. Jorge Galatro

UFASTA-UNMDP

Quiero agradecer el inmerecido privilegio de haber sido convocado por mi colega docente, y querido amigo, Nicolás Martínez, para realizar un aporte a su obra dedicada a la difusión del pensamiento del Profesor Brunamontini. Por aquello de los senderos que elegimos transitar, dicho esto con cierta pretensión desmedida de autonomía, no tuve la oportunidad de conocer personalmente al Profesor Brunamontini, pero sí puede acceder a su pensamiento por esta obra, y a su actitud ante la vida por los comentarios que en varias ocasiones me hizo Nicolás. Por eso, y porque él eligió documentar su pensamiento, acepté la convocatoria a hacer un aporte que espero esté a la altura de esta obra.

En la tercera conversación, titulada “La alienación en la sociedad contemporánea”, el Profesor Brunamontini comienza proponiendo diversas definiciones de la palabra alienación. Entre otras, hace referencia a diversas palabras e ideas que la describen: ajeno, extraño, pertenecer a otro, arrancado de las propias raíces, separación, división, desapropiación de algo o de alguien con respecto a sí mismo. Cualquiera de esas acepciones describe la pérdida, degradación o destrucción de la identidad de las personas. Christophe Dejours (2015), psicólogo francés especialista en el estudio del sufrimiento en el trabajo, dice que: el trabajo es un elemento central en la construcción de nuestra identidad. Y la identidad es el armazón de nuestra salud mental, así que el trabajo no tiene una posición neutral: o favorece nuestra salud o la perjudica.

Menciono a Dejours porque en mi trabajo como profesor universitario, así como en mis intervenciones como psicólogo social en espacios laborales, pude comprobar que la frase de Dejours puede generalizarse si se reemplaza la palabra trabajo por la palabra tarea.

Es con esa generalización, que me propongo hacer unos pocos aportes de mi experiencia sobre la alienación en el trabajo y en los espacios educativos.

La Psicología Social, desarrollada por Enrique Pichon – Rivière (2011) en Argentina, sostiene que toda tarea tiene un obstáculo que puede ser caracterizado en dos dimensiones: la dimensión epistemológica y la dimensión epistemofílica. La dimensión epistemológica tiene que ver con la complejidad inherente a la tarea en sí misma, mientras que la dimensión epistemofílica describe el obstáculo que significa para el sujeto la aproximación a la tarea que aborda, el hacerla con otros, y el hacerla en el contexto de relaciones asimétricas de poder.

Se define como relación asimétrica, aquella en la que una de las partes tiene más capacidad de influir sobre la otra. Ejemplos clásicos de relaciones asimétricas son: un padre con relación a su hijo, un jefe con relación a sus empleados, un terapeuta con relación a su paciente, un docente con relación a sus alumnos, entre otros ejemplos posibles.

En El Proceso de Convertirse en Persona, Carl Rogers (2013) asegura que puede configurarse esa relación asimétrica de forma tal que se convierte en lo que él define como una relación de ayuda, que es aquella en la cual la parte con mayor capacidad para influir estimula el desarrollo del potencial de la otra parte. Para ello, Carl Rogers sostiene que la relación de ayuda debe caracterizarse por: una autenticidad y transparencia en el vínculo, una

cálida aceptación y valoración de la otra persona como individuo diferente y una sensible capacidad de ver a la otra persona y su mundo tal como él lo ve.

Pongo el foco en este aspecto porque, según la perspectiva de la Psicología Social, el obstáculo epistemológico se origina en dos factores: uno de ellos es lo que le pasa a la persona con relación a la tarea que debe desarrollar y el otro factor tiene relación con los vínculos entre las personas que realizan esa tarea.

En este aporte, voy a centrarme en el factor que se relaciona con los vínculos entre las personas. Y, con relación a esto, me ocuparé de la influencia de aquel que tiene mayor capacidad para influir sobre las condiciones en que otros desarrollan la tarea.

En síntesis, la hipótesis que ha guiado mi intervención psicosocial es que quien tiene la responsabilidad de liderar la realización de una tarea es quien puede influir sobre las condiciones en que la misma se realiza, en particular en la calidad del espacio actitudinal entre pares y entre estos y quienes ejercen algún nivel de autoridad formal.

Sostengo que, la conformación de espacios de interacción entre personas que promuevan la salud psicofísica de las personas, contribuye al bienestar y mitigan, al menos, el impacto de la alienación.

En función de lo antedicho, la actitud – definida como un patrón de conducta relativamente estable - de quien tiene la responsabilidad de liderar la realización de una tarea, resulta determinante para el establecimiento de espacios saludables donde trabajar y aprender.

Con este marco conceptual, planteo que la tarea se desarrolla operativamente cuando se obtiene el resultado técnico – operativo deseado sosteniendo el bienestar psicofísico de las personas.

El sostenimiento de ese bienestar psicofísico dependerá del despliegue de actitudes facilitadoras por parte de quien coordina la tarea, y de evitar las actitudes que resulten obstaculizadoras para dicho fin.

Entre otras cosas, las actitudes obstaculizadoras promueven el despliegue de maniobras defensivas en la conducta de las personas, lo que estimula conductas estereotipadas, rígidas y repetitivas que impactan no solo en el resultado de la tarea sino que, y principalmente, en la salud psicofísica de las personas. Se define, en este contexto, conducta estereotipada, como aquellas que repiten prácticas que se enfocan más en lo defensivo que en lo operativo. Se enfocan más en evitar consecuencias, que se perciben como amenazantes, que en generar resultados efectivos con respecto a la tarea. Y, volviendo a Dejours, ese impacto en la salud se produce por el quiebre de la identidad de las personas que es, según el autor, el armazón de la salud mental. Ese quiebre en la identidad es una de las consecuencias de la alienación.

En mi experiencia con grupos de trabajo, ¿qué es lo que encontré, con más frecuencia, en las diversas intervenciones?. Lo podría resumir con una palabra: resignación.

En primer lugar, siguiendo al autor antes mencionado, no hay situación neutra, así que pensar que la resignación es como un punto neutro entre el resentimiento y el entusiasmo, llevaría a un error de diagnóstico. La resignación genera malestar, el malestar de la sobreadaptación, es decir el que aparece cuando el sujeto se adapta a una situación que le provoca sufrimiento. Claro que es una maniobra defensiva, de modo de intentar “tomar distancia” emocional de aquello que le provoca sufrimiento, pero además de padecer la situación, la resignación provoca otra consecuencia cual es la inacción. Tanto el entusiasmado como el resentido son empujados a la acción, aunque de signo contrario en estos dos extremos. En cambio, el resignado prefiere “no hacer” para intentar, generalmente sin éxito, huir del sufrimiento que la situación le provoca. Cuando digo “no hacer” me refiero a un hacer

operativo, relacionado con la tarea prescrita. Este “no hacer” enfoca a las personas en realizar lo mínimo e indispensable, que la tarea prescrita requiere, no abordando el proceso de resolución de los obstáculos epistemofílicos, que constituyen la tarea implícita que acompaña a la realización de toda tarea. Si lo que se busca es creatividad, innovación, compromiso y pasión, entre tantas otras cosas que demanda el mercado laboral y económico actual, la resignación es una barrera para obtener esas condiciones.

Debería ser un imperativo ético irrenunciable el hecho que las personas no deben enfermar en el lugar del trabajo. Pero, si así no fuera, si la persona que coordina un grupo de trabajo no cree en ello, de todas formas, aún desde la mirada más mezquina y orientada a los resultados, los mejores resultados se producen cuando las personas disfrutan del mayor bienestar posible en su ámbito laboral.

Más allá del comentario del párrafo anterior, creo preciso aclarar que, desde la mirada de la Psicología Social, que es la disciplina que estudia los vínculos y afirma que la subjetividad se construye en una interacción dialéctica y fundante entre la persona y su contexto, los resultados no solo tienen una dimensión operativa, sino que para definir un resultado como operativo debe ser obtenido sosteniendo el bienestar psicofísico de las personas.

Ahora bien, ¿qué hacer cuando se está cara a cara con la alienación en un grupo de personas? No coincido con la visión abismal que nos propone Slavoj Žižek (2004), cuando asegura que si hay conexión emocional con la tarea, no se puede ejercer esa tarea con la fría distancia que permitiría alejarse de la alienación. Pensar de este modo, sería renunciar a la esperanza de, al menos, mitigar los efectos de esta verdadera epidemia. Además, la alienación tiene como principal efecto el emocional, que luego puede disparar la aparición de enfermedades de diverso tipo que pueden afectar a nuestro cuerpo. Por eso creo que la alienación se enfrenta con más emoción saludable, no con menos. No puedo creer que aquello que nos humaniza sea, a su vez, aquello que profundiza la deshumanización. Además de no poder creerlo, elijo no aceptarlo, porque si así fuera me sentiría como un general que lleva a una batalla inexistente y perdida de antemano, por no enfrentarla, a un ejército de resignados que como zombies caminan arrastrando sus pies hacia la nada, que también es una de los tantos sinónimo de la alienación.

En mi experiencia, el camino para el abordaje de esta situación es la creación de espacios donde se pueda poner palabras a lo que está naturalizado y silenciado. Por aquello que “lo que se silencia se actúa”, el sufrimiento silencioso y estereotipado, o disfrazado de excusas, racionalizaciones y explicaciones que solo demuestran la presencia de maniobras defensivas, puede ser quebrado si se crea un espacio donde, a partir de la progresiva construcción de confianza, se puede depositar afuera lo que anida en el mundo interno de cada una de las personas y, de ese modo, poder tramitarlo y procesarlo de un modo más saludable.

¿Y en el aula?, ¿qué encuentro en el aula?. En mi experiencia, y también como resultado de diversas exploraciones realizadas que permiten objetivar, en la medida de lo posible, la situación, también se encuentra la resignación como estado predominante y la alienación como su principal consecuencia.

Demuestra lo antedicho la aparición de cuadros de pánico, depresivos, de somatización del sufrimiento, como cuando un alumno se desmaya o se descompone a la salida de un examen, o cuando adopta en el aula una actitud pasiva, defensiva, estereotipada, al tener frente a sí a un docente con actitudes autoritarias, con dificultad para procesar el disenso, con alguna tendencia a la hostilidad o la desvalorización del otro que es, también, una forma de la hostilidad. Todas esas formas no operativas destruyen la creatividad, el compromiso, la

curiosidad y el entusiasmo de abordar el nuevo conocimiento, requisito indispensable para un aprendizaje transformador.

Los que coordinan una tarea que se despliega con otros, sea en el aula o en los espacios laborales, tendrán que reinventarse para facilitar el proceso mediante el cual las personas encuentran la pasión, el compromiso y el placer por lo que hacen descubriendo, a su vez, cuál es su mejor contribución a la tarea compartida.

La razón de que en ambos espacios ocurra un fenómeno similar, tiene que ver con el mismo motivo que está en la raíz de este problema. Ese motivo es la no diferenciación entre persona y rol, en particular el rol asimétrico y prescripto. Si se piensa que la persona puede ejercer su rol sin tener en cuenta que es necesario asumir un determinado perfil actitudinal, que permita que el jefe o el profesor estimulen el desarrollo del potencial del otro, difícilmente podremos desterrar la alienación de nuestra vida.

Ejercer un rol asimétrico implica adoptar una serie de actitudes que faciliten el proceso de desarrollo de la tarea o que, al menos, la obstaculicen lo menos que sea posible en cada caso.

Evaluaciones que hice sobre grupos de alumnos dan como resultado que encuentran en los docentes un número importante de actitudes obstaculizadoras que, muchas veces, son disfrazadas como exigencia o estímulo del rendimiento. Más allá de lo que los docentes pensemos al respecto, si nuestro alumno manifiesta que una actitud nuestra obstaculiza la tarea, así debemos interpretarlo.

Si tuviera que encontrar una diferencia entre la alienación entre en el trabajo o en el aula, tal vez sea el hecho que un alumno puede abandonar el ambiente alienante, ya sea porque concluye con el proceso formativo o porque decide abandonarlo. Este abandono no resulta, en general, tan sencillo en los espacios laborales y mucho más cuando, como en nuestro país, el mercado laboral genera pocas oportunidades de trabajo. El alumno puede, aún dentro de la alienación, centrarse en el producto final de su esfuerzo. En cambio, el trabajador puede quedar encerrado en una cárcel que lo mantiene esclavizado a un proceso, de cuyos resultados no puede tomar demasiada cuenta.

Con la intención de sintetizar lo expresado anteriormente, creo que debemos profundizar un proceso que remueva la naturalización y la invisibilidad que caracteriza este tipo de situaciones. Solo podemos abordar aquello que está en nuestro campo de observación y, por lo tanto, de intervención.

¿Y qué pasa con aquel que presencia el sufrimiento de otros en silencio o, en ocasiones, con la perversa curiosidad que puede acompañar el asomarse al infierno ajeno?. Sostengo que tanto la indiferencia como la cobardía del silencio cómplice también hunden en la alienación a quien protagoniza esas conductas.

Aun así, el poder visibilizar y concientizar sobre esta situación, no deja de tener sus bemoles. Hay una situación que resulta paradójica y dilemática: si, gracias a la intervención psicosocial, la persona alienada toma conciencia de su alienación y no tiene instrumentos para mitigarla ni evitarla, ¿qué hace con esa revelación?. El dilema es: ¿la persona estará mejor ante la clara conciencia de un sufrimiento que no puede evitar, o estaba mejor cuando se presentaba como “anestesiada” frente a ese sufrimiento, gracias a la indiferencia defensiva?. Esa conciencia puede provocar que la persona deposite esa alienación en forma de hostilidad hacia su mundo externo, o depositarlo en su mundo interno. En este último caso, puede transitar un proceso de esclarecimiento y reparación, o abordar conductas autodestructivas. Ese es nuestro desafío y esa es nuestra tarea.

No sea que emerja lo que Paul Watzlawick (1987) denomina una solución clarificante. Y, para ilustrar este concepto, menciona a ese médico que se acerca a la familia de un enfermo grave y le dice: “hemos derrotado a la enfermedad...el paciente ha muerto”.

Si esto es, efectivamente, un dilema, como todo dilema no tiene solución efectiva. Pero, si yo tuviera que elegir el mal menor, creo que debemos apostar, sin duda, a la conciencia de lo que estamos viviendo y dedicar nuestro esfuerzo a remover, mitigar o, al menos, aportar contención y consuelo al sufrimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Dejours, Christophe(2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Buenos Aires: Editorial Topía.
- Pichon–Rivière, Enrique (2011). *El proceso grupal. Del Psicoanálisis a la Psicología Social*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Rogers, Carl (2013). *El proceso de convertirse en persona*. Buenos Aires: Paidós.
- Watzlawick, Paul (1987). *Lo malo de lo bueno o las soluciones de Hécate*. Barcelona: Herder.
- Žižek, Slavoj (2004). “Zizek: Estados Unidos debería intervenir más y mejor en el mundo”. Entrevista periodística, *Diario La Nación*, edición digital, 10/03/2004. URL: <https://www.lanacion.com.ar/580163-zizek-estados-unidos-deberia-intervenir-mas-y-mejor-en-el-mundo>