



Maria Gina Meacci

**EL SER HUMANO Y SU POSIBILIDAD DE EVOLUCIÓN
EN LAS RELACIONES**

Mayo 2005

El ser humano y su posibilidad de evolución en las relaciones

Maria Gina Meacci

Mayo 2005

Resumen: Mi objetivo es ofrecer al lector un panorama muy general de las cinco clases de relaciones que los seres humanos establecen entre sí. Posteriormente, mostrar cómo las cinco clases relacionales, individualizadas por el modelo comunicativo-evolutivo, están todas organizadas por los mismos trece principios organizativos relacionales.

Se desarrollarán muy brevemente cada uno de estos principios organizativos relacionales, dando numerosos ejemplos de cómo los comportamientos concretos que realizan tales principios se manifiestan en las diversas clases de relación.

El modelo teórico de referencia es el modelo comunicativo-evolutivo. Tal modelo es la aplicación de la teoría de la complejidad- evolución en las relaciones humanas.

En el presente artículo serán dejados de lado todos los conceptos teóricos porque éstos se desarrollan en otro artículo complementario a éste: “El modelo comunicativo-evolutivo: la teoría de la complejidad en las relaciones humanas” tratando de que cada uno sea una unidad relativamente autónoma.

Aquí quisiera ofrecer al lector la posibilidad de adquirir algunas ideas acerca de las propias relaciones y acerca de la organización de las mismas.

¿Por qué este objetivo? Porque para nosotros, seres humanos, las relaciones son el fundamento de nuestras vidas. Jean P. Sartre, filósofo existencialista, dijo que “el infierno son los otros” y la experiencia cotidiana nos muestra cuanta desoladora verdad a menudo encierra esa frase; pero también puede ser cierta una idea muy diferente, porque las relaciones humanas pueden también crecer en el universo existencial de la evolución y, en tal caso, la frase podría transformarse en “el paraíso son momentos de mi relación con los otros y conmigo mismo y, algunas veces, también el infierno”.

1. INTRODUCCION GENERAL

En esta breve presentación quisiera ofrecer algunos conceptos operativos al lector que trabaja con otras personas. Por lo tanto, va dirigido a la mayoría de los seres humanos porque casi todos trabajamos con otros, ya sea porque somos maestros, profesores, médicos, enfermeros, entrenadores, responsables o colaboradores en una organización, o bien porque nos encontramos en esa empresa casi imposible que es la de ser padres.

Mi referencia teórica y operativa es el modelo comunicativo-evolutivo que es la teoría de la complejidad aplicada a las relaciones humanas. El modelo nace en el ámbito psicoterapéutico pero desde hace unos diez años sus áreas de aplicación han ido expandiéndose a las otras clases de relaciones humanas.

En los últimos 10 años se ha trabajado con grupos de padres, de profesores, de enfermeros, de entrenadores, de consultores de empresas, de mediadores culturales, de parejas y de familias. En grupos de 50 personas van adquiriendo la “mentalidad comunicativa-evolutiva”, que es una manera de pensar y de actuar en las propias relaciones con la perspectiva general de que éstas pueden moverse en el universo existencial de la evolución o en el de la involución.

En estos grupos se aprende a “limpiar” el campo relacional y a ajustar los principios de organización de las relaciones para que éstas, si son involutivas, vayan moviéndose hacia el universo evolutivo. En cambio, si ya se mueven en ese universo entonces aprender cómo mantenerlas allí comprendiendo las razones por las cuales intuitivamente se han organizado adecuadamente.

Muy en general podemos decir que el objetivo principal de todas las relaciones es que éstas evolucionen: sea un terapeuta, sea un maestro, sea un médico, sea una relación de amistad o de pareja, sea una relación de trabajo, sea una relación con las propias capacidades afectivas, cognitivas y sociales, todos los seres humanos tenemos una profunda necesidad de crecer y de ver crecer, de desarrollarnos junto a los otros, de enriquecer las maneras de estar en el mundo, tanto para nosotros como para los demás.

Todo lo mencionado en el párrafo anterior se podría expresar en otro modo utilizando las características de aquellos sistemas que se llaman “sistemas complejos-evolutivos”. Tales características son: auto-organización, auto-control, auto-desorganización, auto-reparación, autonomía, reorganización hacia estados organizativos más complejos, creación de nuevas propiedades, creatividad.

En el universo físico existen muchos sistemas que se denominan complejos porque poseen una o más de las características mencionadas. Este artículo trata únicamente de aquellos sistemas complejos que las poseen todas y específicamente trata del ser humano y de sus relaciones: los sistemas virtualmente complejos-evolutivos. En este contexto “virtualmente” significa que los seres humanos podemos actualizarnos como sistemas complejos-evolutivos dadas las adecuadas condiciones relacionales. Significa también que dadas condiciones relacionales inadecuadas, tal actualización resultará más o menos imposible.

Un ejemplo de sistema complejo-evolutivo evidente para todos nosotros es la evolución de las especies en nuestro planeta: desde la vida unicelular el empuje hacia la complejidad del “sistema vida” ha ido creando especies pluricelulares, posteriormente especies sociales, especies culturales hasta generar la especie humana.

Con el ser humano la Vida ha generado individuos capaces de evolucionar individual, relacional, cultural y socialmente por primera vez en la Tierra. Podemos decir que cada ser

humano nace con una “chispa virtual” de evolución indefinida. Cada ser humano que nace es un potencial constructor de mundos, un generador de nuevos significados.

Esta inmensa posibilidad que nos ofrece la vida -que no es tanto una posibilidad sino mas bien una obligación y un privilegio- lleva en sí misma un riesgo igualmente inmenso, ya que si bien la posibilidad de evolución humana no tiene parangones con ninguna otra especie tampoco la tiene su posibilidad de involución.

El ser humano, como individuo y como especie, puede construir mundos y puede destruirlos, puede construir las relaciones más complejas y puede destruirlas, puede construir las sociedades más complejas y puede destruirlas, puede construirse y puede destruirse. Lo que no puede el ser humano, porque así lo obliga su característica de sistema, es quedarse quieto ya que siendo un sistema dinámico debe moverse, evolucionando o involucionando. Y estas dos opciones, opuestas fundamentalmente, están ligadas a las relaciones personales y sociales. Para el ser humano estar dentro de relaciones involutivas lo lleva a la involución y estar dentro de las evolutivas le permite poner en acto sus capacidades más complejas.

2. LAS CLASES DE RELACION SEGÚN EL MODELO COMUNICATIVO-EVOLUTIVO

En este artículo dejaremos de lado los conceptos del modelo referidos al sistema humano individual así como todos aquéllos referidos a la teoría de la complejidad para ocuparnos exclusivamente de las relaciones que los seres humanos adultos establecemos en nuestra vida cotidiana.

Desde la perspectiva del modelo cada uno de nosotros vivimos incluidos en cinco grandes clases de relaciones, cada una de las cuales – a excepción de la clase 4- incluye numerosos tipos diferentes. Las clases relacionales son cinco y las describiremos muy brevemente.

La **Clase 1** incluye todos los tipos de relaciones en los cuales existen dos funciones bien diferenciadas entre sí: Una, la del inexperto, es la de protagonista de la relación, mientras que la otra, la del experto, es la de condición necesaria al protagonista. El prototipo de la clase 1 es la relación hijo-madre, en la cual, el hijo es el protagonista de los procesos de aprendizaje mientras la madre es la que hace posible que tales aprendizajes tengan lugar. La madre es la condición necesaria para que el protagonista de la relación, el hijo, pueda iniciar y desarrollar los procesos de aprendizaje –desde la posición erecta, al lenguaje, o al quehacer social humano- requeridos para los pequeños de nuestra especie.

Dentro de la clase 1 se fueron creando otras relaciones que contemplan las dos funciones mencionadas porque la evolución social y cultural aumentó inmensamente la necesidad humana de aprendizaje. Actualmente los maestros, los profesores, los entrenadores, los médicos, los enfermeros, etc. son las condiciones necesarias para que sus protagonistas específicos puedan aprender a vivir humanamente, a conocer, a hacerse cargo adecuadamente de su salud y de su enfermedad, etc.

La **Clase 2** es aquella que incluye todos los tipos de relación en las cuales los participantes tienen funciones iguales de co-condición necesaria, mientras el protagonista es la relación misma, que necesita de ellos para crecer y evolucionar. El prototipo de esta relación es la pareja en la cual los dos participantes son co-condiciones necesarias para que la pareja misma crezca, evolucionando. Dos autores que han aportado valiosos elementos en la teoría de la complejidad, H.Maturana y F. Varela, afirman que “el objetivo de la amistad es la amistad y el objetivo del amor es el amor”, del mismo modo para el modelo comunicativo-evolutivo el objetivo de la clase 2 es la relación en sí misma. Todas las relaciones de amistad pertenecen a esta segunda clase de relación.

La **Clase 3** es aquella que incluye la totalidad de relaciones en las cuales todos los participantes son co-condiciones necesarias operativas para la realización de una “tercera cosa”, que no es ninguno de los participantes ni la relación misma. Todas las relaciones de trabajo pertenecen a la tercera clase de relación y la tercera cosa puede ser un objeto material, un proyecto o una teoría. En esta clase cada participante es un experto parcial, una condición necesaria operativa, experta en una parte de la tercera cosa y ofrece sus habilidades, junto con los otros expertos parciales, en la realización de la misma.

El prototipo de la relación de clase 3 es la organización de las antiguas poblaciones de cazadores en las cuales los hombres cazaban y las mujeres se ocupaban de curtir, trocear las carnes, cocinar, salar y preparar los productos para mantenerlos en el tiempo.

Actualmente, el prototipo de la Clase 3 es una organización en la cual existe un responsable – la condición necesaria relacional, que tiene la función de coordinar las habilidades y las interacciones de los colaboradores- y una serie de expertos parciales que son coordinados para la realización de la tercera cosa.

La **Clase 4** incluye un solo tipo de relación: la relación con uno mismo. Aquí la clase 1 se realiza en la misma persona, que es tanto la protagonista de los procesos evolutivos como la condición necesaria para que tales procesos tengan lugar. En esta relación nuestro bienestar físico, intelectual, afectivo, social es el protagonista de los procesos evolutivos, procesos que nosotros mismos cuidamos para que puedan tener lugar. Esta clase de relación aparece durante el Renacimiento, cuando el individuo comienza a adquirir un valor intrínseco en cuanto tal y no casi exclusivamente como miembro de una colectividad dada. Una expresión evidente del valor que ha adquirido el individuo es el nacimiento del Humanismo, que reafirma la capacidad humana para conocer la realidad del mundo, dejando de retener que las únicas fuentes posibles de conocimiento fueran aquéllas reveladas por los Padres de la Iglesia. Con el Humanismo nace tanto el individualismo como la ciencia. Las ciencias, basadas en la observación de la naturaleza, entonces eran todas “humanas” porque tal denominación servía para diferenciarlas de las verdades reveladas, que eran sagradas.

La **Clase 5** incluye todas las organizaciones sociales en las cuales se genera un supraprotagonista -una organización a niveles múltiples-. En esta clase cada participante tiene dos funciones de las cuales una depende de la clase de relación, mientras la otra es siempre la de co-condición necesaria, según el propio grado de poder de gestión, a la evolución del supraprotagonista. En la clase 5 de relación, por la importancia que poseen los dos tipos relacionales, vamos a incluir dos prototipos: la familia y el equipo. En la familia cada participante tiene una función específica -algunos pertenecen a la clase uno, como hijos o como padres, algunos pertenecen a la clase dos, como pareja o como subgrupo de hermanos- pero todos son co-condición necesaria, según el propio grado de poder de gestión, al cuidado de la familia como supraprotagonista. El otro prototipo de la clase 5 es el equipo. Cada uno de los participantes cumple su función específica en la organización y además pone sus habilidades en el cuidado del funcionamiento y desarrollo del equipo como un todo -el supraprotagonista-. Puede tratarse de un equipo de trabajo, de investigación o un equipo deportivo pero en todos los casos los participantes se sienten participando –perteneciendo a algo que, a su vez, les pertenece- en una totalidad que los incluye y que a la vez depende de la actividad de todos ellos: el supraprotagonista.

3. RELACIONES EVOLUTIVAS Y RELACIONES INVOLUTIVAS

J.P.Sartre, filósofo existencialista que escribía entre las dos guerras mundiales, afirmaba que “la vida era una pasión inútil”. El pesimismo de esta frase de Sartre aparece evidente en las pasiones de muchas vidas, emociones inútiles para la evolución propia o de las relaciones, pensamientos inútiles, comportamientos inútiles; la mayoría de las pasiones inútiles se generan dentro de relaciones humanas malformadas. Como ya fue mencionado, cada uno de nosotros vive dentro de las 5 grandes clase de relaciones y, según como éstas se encuentren organizadas y manejadas, nuestras vidas o partes de ellas serán “pasiones inútiles” o “pasiones evolutivas”.

El modelo comunicativo-evolutivo constituye una perspectiva teórico- operativa que nos permite comprender las razones por las que algunas relaciones humanas están organizadas y manejadas para posibilitar la evolución de la relación misma y de sus participantes. Permite, también, comprender las razones por los cuales una relación dada es involutiva. El modelo posee una metodología para ir saneando los principios de organización que realizan relaciones involutivas y para ir verificando la calidad de las transformaciones organizativas introducidas.

El enfoque general del modelo es que todas las relaciones humanas son constituciones encarnadas de sus principios organizativos. Se llama “constitución” al conjunto de los principios –explícitos e implícitos, conscientes e inconscientes- que se realizan –se encarnan- en una relación dada. Podemos afirmar que cada relación, al igual que cada comportamiento, es la realización de sus principios de organización, del mismo modo que un pastel es la realización de su receta y un edificio es la expresión realizada de su proyecto. Veamos a continuación los principios de organización que configuran las relaciones, sean éstas evolutivas o involutivas.

El modelo comunicativo-evolutivo ha logrado individualizar los principios de organización que subyacen en todas las relaciones humanas a través de su específico método de verificación de datos y de control de calidad de sus operaciones. Como ya ha sido mencionado, este modelo ha sido elaborado en la relación psicoterapéutica y luego se ha verificado que los mismos principios organizativos de relación son universales puesto que subyacen en todas las relaciones humanas.

Actualmente el trabajo con los grupos de desarrollo –14 encuentros de dos horas con 50 participantes- gira casi exclusivamente en la reflexión y en establecer el “posicionamiento adecuado” de los principios relacionales universales, tal y como se realizan en una determinada clase de relación.

Los principios de organización relacional descritos por el modelo comunicativo-evolutivo son trece y están interrelacionados entre sí formando un conjunto en el que cada principio está conectado con todos los otros. Si dibujamos un círculo uniendo 13 puntos y conectamos cada punto con todos los demás, habremos «diseñado» una relación evolutiva, una relación que se autosostiene porque las distancias y las conexiones son adecuadas. Sería una relación que estaría en las mejores condiciones para generar e incrementar las características de los sistemas complejos. Si tratamos de “diseñar” una relación en la cual uno o más de los principios de organización estén demasiado lejos unos de los otros o demasiado cerca, tendremos una imagen visual de una relación malformada, que tiende a estallar o a caer sobre sí misma. Sería una relación que se estaría moviendo en el universo involutivo. Cuanto más se aleje del círculo ideal de trece puntos bien conectados el diseño de una relación, más se encontrará la relación en el universo involutivo, tratándose de una relación que generará e incrementará las “pasiones inútiles”.

4. LOS PRINCIPIOS DE ORGANIZACIÓN RELACIONAL DEL MODELO COMUNICATIVO-EVOLUTIVO

A continuación se ofrece el listado de los principios de organización relacional para, posteriormente, presentar el modo como cada uno de ellos se realiza en comportamientos concretos en diferentes clases de relaciones. Todos los principios de organización requieren ser fuertemente respetados por la condición necesaria en las clases relacionales en las que existe tal función.

- 1. Principio de colocación relacional adecuada a la clase de relación.**
- 2. Principio de sede o espacio adecuado.**
- 3. Principio de tiempo adecuado: horarios, ritmos y consideración del tiempo adecuado a la clase de relación.**
- 4. Principio organizativo del intercambio adecuado a la clase de relación.**
- 5. Principio organizativo de privacidad.**
- 6. Principio organizativo de pertinencia-no pertinencia a la clase relacional.**
- 7. Principio organizativo de dependencia-autonomía adecuada a la clase relacional.**
- 8. Principio organizativo de anonimato (opacidad-transparencia adecuada a la clase relacional).**
- 9. Principio de adecuado cierre organizativo de la relación, sin inclusión de componentes extraños ni exclusión de componentes que deben estar incluidos.**
- 10. Principio organizativo de proximidad-distancia adecuada a la clase de relación.**
- 11. Principio organizativo de continuidad-discontinuidad adecuada.**
- 12. Principio organizativo de injusticia compartida.**
- 13. Principio organizativo de cooperación-antagonismo.**

Veamos a continuación algunos de los comportamientos que realizan cada uno de estos principios de organización

4.1. Principio de colocación relacional adecuada a la clase de relación

Cada clase de relación posee una colocación adecuada para cada uno de sus miembros. En la clase 1 el protagonista debe tener la colocación relacional de protagonista de la relación y la condición necesaria debe mantener su colocación como tal. Del mismo modo cada clase de relación, para mantenerse en el universo de la evolución, necesita que los participantes mantengan las colocaciones relacionales adecuadas.

Históricamente y aún en la actualidad, todas las relaciones humanas han violado sistemáticamente este principio de organización. Si recordamos las relaciones con nuestros padres, con nuestros maestros, o nuestros profesores, veremos que no siempre nos ha sido permitido tener y/o mantener la colocación de protagonistas de tales relaciones. Sin embargo, la evolución –biológica y cultural- las ha creado, justamente, para que nosotros fuésemos los protagonistas de las mismas. Las violaciones en nuestras primeras relaciones de Clase 1 -aún cuando no seamos conscientes de sus consecuencias - nos lleva a repetir malas colocaciones en nuestras relaciones actuales, tanto en las que organizamos nosotros como las organizadas por otros (ya que en esos casos tenderemos a aceptar pasivamente las malas colocaciones).

Cuando nos ubicamos en colocaciones relacionales inadecuadas tendemos a tener

comportamientos “por demás” o “por de menos” (recordemos el “diseño” del círculo bien formado con los principios organizativos equidistantes). Supongamos la relación de amistad –un tipo de relación de clase 2 en la que todos los participantes son condiciones necesarias para la evolución de la relación misma-. Podría suceder que nos colocáramos tendencialmente como “condición necesaria anormal” de nuestros amigos, que se convertirían entonces en una especie de “protagonistas anormales” de una relación que no contempla otro protagonista que no sea la relación misma. Relaciones con esta modalidad involutiva de malformación tienden a generar comportamientos asimétricos (en una clase en la cual deberían ser simétricos, a la par) por lo que uno de los participantes, la “condición necesaria anormal”, tiende a estar obligada, por la mala colocación misma, a escuchar, aconsejar, acudir y sostener al otro mientras no se puede permitir, tal vez ni siquiera se le ocurriría, ser escuchado, aconsejado, acudido y sostenido por el “protagonista anormal”. También podemos pedir “de menos” a nuestras parejas – otro tipo de clase 2 – porque no nos ha sido posible adquirir el derecho de pedir lo adecuado para cada colocación relacional; también podríamos pedir a nuestra pareja “de más”, esperando que ésta nos colme algunos vacíos que han nacido en las relaciones de clase 1 de nuestra historia personal, por lo que tenemos aún una fuerte necesidad de “padres” y de “madres”.

Si no hemos sido protagonistas de nuestras primeras relaciones de clase 1 todas las veces necesarias y suficientes para adquirir una buena tendencia a colocaciones relacionales adecuadas, también nos será difícil tratarnos adecuadamente a nosotros mismos como protagonistas de nuestra propia vida.

Puede ser que tampoco con nuestros hijos sepamos colocarnos adecuadamente y desde nuestra colocación de condición necesaria les demos “de más”, siendo demasiado invasivos o “de menos”, abandonándolos a su propia suerte. O podemos colocarnos como “amigos” de nuestros hijos adolescentes, como pares, cuando lo que necesitaría este tipo de relación de clase 1 sería que nos mantuviéramos siempre en la función de condición necesaria de nuestros protagonistas, pues son las condiciones necesarias quienes organizan y gestionan la relación .

En las relaciones de clase 3 son muy frecuentes las violaciones del principio de colocación relacional adecuada. Relaciones entre colegas donde la condición necesaria relacional no mantiene a la par sino que las maneja creando disparidades. Condiciones necesarias relacionales que no mantienen su colocación como tal y no asumen su función de gestión de las relaciones, creando así una especie de anarquía organizativa extremadamente involutiva tanto para la realización de la tercera cosa como para el clima relacional entre los colaboradores.

4.2. Principio de sede o espacio adecuado

Cada relación se realiza en un espacio y cada clase tiene una serie de espacios o sedes que le son adecuados. Por ejemplo, en la casa donde vive una familia existen espacios públicos -que pertenecen a todos- y espacios privados -que pertenecen sólo a algunos de los habitantes de la casa. El principio de sede o espacio adecuado establece que los espacios privados de cada habitante de la casa no deben ser violados por los otros -se trate de una habitación, de un escritorio o de un cajón- mientras los espacios públicos deben ser usufruídos y cuidados por todos. Trabajando con padres de adolescentes se nota que muchos de ellos insisten a los hijos para que tengan ordenada la propia habitación -que es un espacio privado- mientras suelen dejar de lado la responsabilidad de los hijos respecto al orden en los espacios públicos.

Otro ejemplo de espacio o sede mal formado son los denominados *open spaces* en los cuales las personas que trabajan en una oficina no poseen un mínimo de espacio privado. La idea del *open space* es una típica respuesta inadecuada a una cuestión adecuada –cómo se maneja el espacio en la relación de clase 3 para que cada persona pueda tener un mínimo de espacio o territorio manteniendo, a la vez, una apertura comunicativa que incremente la cooperación entre colegas-.

Como no estamos muy acostumbrados a organizar y manejar nuestras relaciones teniendo presente el principio organizativo de la sede o espacio a veces nos resulta difícil saber “dónde” se dicen las cosas. Una directora de una empresa se lamentaba de que muchas informaciones importantes se transmitían en el lavabo de los hombres antes de las reuniones, por lo que ella no las recibía. Hubo que renegociar la sede donde fuera adecuado transmitir esas informaciones.

En las relaciones de clase 3 se vienen generado los últimos años nuevos comportamientos, por ejemplo “comidas de trabajo” en los restaurantes. Será interesante estudiar si los restaurantes son sedes apropiadas para la clase 3 a través de los resultados que se generen, es decir, ¿las decisiones que se tomen en el restaurante tendrán el mismo valor que las que se tomen en la sede habitual de trabajo?.

En ocasiones decimos cosas importantes en las sedes inapropiadas. Recuerdo un caso en el que un jefe de departamento de una editorial fue notificado de su despido en el restaurante, durante la cena anual de la empresa.

En un grupo de aprendizaje de la “mentalidad comunicativa evolutiva” una mujer contó que su marido le había dicho que ya no la amaba y que se iría de casa en el cementerio, apenas terminado el funeral de su madre.

Otro ejemplo de comportamiento relacional que viola el principio organizativo de la sede sería el caso de los padres que permiten que sus hijos duerman habitualmente en la cama matrimonial, a veces desalojando uno de los ellos. La cama matrimonial es un espacio privado de la pareja.

En una empresa surgió la cuestión de las “pasiones inútiles” que se generaban entre el personal por el hecho de que algunos de ellos tuvieran relaciones sexuales en los baños y en los ascensores de la empresa durante el horario de trabajo.

Watergate y el escándalo que llevó a la renuncia de Nixon fue un caso muy evidente de violación de la sede del partido democrático.

4.3. Principio de tiempo adecuado: horarios, puntualidad, ritmos y consideración del tiempo adecuado a la clase de relación

Un profesor, un maestro, un padre, el coordinador de una asamblea, una condición necesaria relacional de la clase 3 o un médico debería ser puntual y además debería gestionar el tiempo requerido en cada relación adecuadamente. Las violaciones de este principio de organización son muy frecuentes y numerosas. Padres que están “demasiado poco” con los hijos o que desean que los hijos adolescentes pasen “demasiado tiempo” con ellos. Reuniones de trabajo que duran un tiempo “infinito”, que se prolongan innecesariamente, o en las cuales los participantes intervienen “de más”, haciendo casi imposible que las decisiones tomadas resulten de alguna utilidad. Coordinadores que pretenden “todo” el tiempo de sus colaboradores. Hombres y mujeres que dedican “demasiado” poco tiempo a la evolución personal. Relaciones de pareja que comparten “todo” el tiempo porque todo lo hacen juntos. Médicos que ven a sus pacientes en

consultas “demasiado” breves con esperas “demasiado” largas. Reuniones de trabajo con ritmos “demasiado” cercanos o “demasiado” distantes. Todos estos “demasiados” impiden que este principio de organización quede ligado a los otros y, aún cuando éstos fueran adecuados, la relación misma quedaría mutilada en su integridad y tendería a deslizarse en el universo de la involución.

El tiempo de algunas instituciones -escuelas, hospitales, cárceles- no suelen estar organizadas respetando el tiempo de los protagonistas de las mismas (alumnos, pacientes, sujetos que deben adquirir una socialización más compleja). Los horarios de tales instituciones parecen organizados en función del personal, sin tener en cuenta que ellos cumplen las funciones de condiciones necesarias y que toda la institución debería organizarse predominantemente en función de los tiempos biológicos y sociales de sus protagonistas.

Algunos alumnos tienen agendas semanales con algunos días “demasiado pesados” mientras otros resultan “demasiado livianos” porque la agenda de las materias diarias ha sido establecida en función de las necesidades de los profesores y no de los alumnos, los protagonistas.

En la sociedad actual, con el frenesí que quiere imponernos, es necesario que tengamos en cuenta que el tiempo adecuado para cada clase de relación es un principio de organización cuya violación sistemática puede llevar a nuestras relaciones y a nosotros mismos a vivir en el universo de la involución, en un caos destructivo que no tiene límites.

4.4. Principio organizativo de intercambio adecuado a la clase de relación

Algunas clases de relaciones contemplan un honorario mientras que otras no, pero todas las relaciones necesitan contemplar que exista un “dar y recibir” y que éste sea adecuado.

El honorario es uno de los aspectos que caracterizan algunas de las relaciones de clase 1 que establecemos los adultos: con los médicos, con los terapeutas, con los abogados, etc. Muchos de nosotros, con una concepción errada que proviene de nuestra historia personal y social, consideramos que “muy caro” es sinónimo de “alta calidad” y ese criterio puede guiarnos en la elección de profesionales.

Tanto cobrar “demasiado” o “demasiado poco” son desviaciones del principio de la contraprestación adecuada y llevan la relación ante la imposibilidad de auto-sostenerse y generar complejidad en el protagonista. Los sueldos de algunos altos directivos son una violación evidente de este principio y lleva a comportamientos involutivos de los colaboradores -relación de Clase 3- impidiendo, además, que se genere una relación de Clase 5 evolutiva (equipo). Este hecho es extremadamente dañino para las empresas, ya que actualmente deben afrontar situaciones nuevas tan complejas que necesitarían, justamente, que todas las personas aportaran lo más evolutivo de sí mismos y que se favoreciera la posibilidad de generar un supraprotagonista evolutivo.

Hace algunos años se publicó un libro cuyo título traducido del italiano era “Mujeres que aman demasiado”, del autor Robin Norwood. Lo que se trataba de indicar con el título era que “demasiado” no es la continuación de una línea ideal que va desde “amar poco” a “amar mucho” sino que ese “demasiado” pertenecía a otra línea de comportamientos que va desde “mujeres que se dan demasiado” a “hombres que se dan demasiado poco”. Desde luego que lo dicho vale también para los hombres. Se trate de mujeres o de hombres lo que se crea es una relación malformada de intercambio inadecuado. Una relación que se encuentra en la imposibilidad de evolucionar, por lo que tenderá hacia el

universo involutivo. Lo anterior también es aplicable a colaboradores que dan demasiado a empresas que dan poco, así a algunos trabajadores universitarios que dan demasiado a cátedras y a profesores que dan demasiado poco. Todos estos comportamientos violan el principio de contraprestación: Dar sí pero, al mismo tiempo, recibir adecuadamente.

Las relaciones de cualquier clase en las cuales el intercambio es inadecuado no son relaciones evolutivas y esto significa que no son buenas para ninguno de los participantes de la misma. Recordemos que la “contraprestación adecuada” es un principio organizativo fundamental que nace en la noche de los tiempos cuando la vida unicelular logró organizarse en vida pluricelular, gracias a una de las primeras constituciones de la vida que contemplaba este principio de organización. Los intercambios deben resultar beneficiosos para cada una de las partes y, por ende, para el conjunto todo.

4.5. Principio organizativo de privacidad

Este principio indica que cada relación necesita mantener una propia privacidad que sea adecuada para cada clase de relación. Esto significa que lo que pasa “dentro” de una relación no puede ser transmitido “fuera”, a menos que eventualmente pase por filtros comunicativos que separen aquéllo que debe quedar dentro de lo que puede pasar fuera. En toda relación es necesario el uso de tales filtros comunicativos que son los protectores de la privacidad adecuada. Estos filtros se van generando gradualmente a medida que nuestra organización individual adquiere una mayor complejidad. Es por tal razón que durante nuestra infancia y adolescencia nos era casi imposible mantener “dentro” de nosotros un secreto confiado por una amiga, ya que nuestra organización no poseía aún la complejidad necesaria para poder filtrar adecuadamente las informaciones. Sólo en la edad adulta -en el mejor de los casos- los filtros comunicativos funcionan adecuadamente.

Las violaciones del principio organizativo de la privacidad relacional son muy frecuentes. Por ejemplo, un profesor que hable con los padres de un alumno debería poder discriminar aquellos aspectos relacionales que deben quedar dentro de su relación con el alumno de los que pueden ser transmitidos fuera, a los padres.

En las reuniones de trabajo cada participante necesita una adecuada activación de los filtros de la privacidad relacional con respecto a lo que ha sido dicho en otras sedes relacionales, tal vez por los mismos participantes. En las relaciones de clase 3 las violaciones de la privacidad suelen ser muy frecuentes.

La privacidad existe en la relación con los hijos, en las relaciones de pareja o de amistad, en las relaciones familiares y profesionales. Aún cuando parezca obvio que no debería ser así, muchísimos psicoterapeutas informan a los padres de sus pacientes adolescente o a los familiares de adultos graves, numerosos aspectos de la relación con los mismos. Esta violación es una “ruptura organizativa” que impide una adecuada organización individual y relacional de los pacientes mismos.

Es nuestra historia personal y social lo que nos ha impedido desarrollar adecuadamente este principio organizativo. En nuestras relaciones de la infancia y adolescencia nuestros adultos significativos tendían a hablar “demasiado” de nosotros con otros adultos, sin tener en cuenta la privacidad adecuada de la relación hijos-padres. Entonces parecía que los únicos “secretos” eran los de los adultos, mientras que de los niños y de los adolescentes se podía decir todo.

4.6. Principio organizativo de pertinencia y no-pertinencia en cada clase de relación

Recuerdo el caso de una secretaria de dirección que tenía que pasar por el lavadero todas las semanas para llevar y retirar la ropa de su jefe. También recuerdo el caso de una psicóloga a la que su supervisor le pidió que se llevara a su hija problemática de vacaciones. Recuerdo el caso de la madre de un psicoterapeuta que le pidió al paciente, saliendo de la sesión, si podría ir hasta el kiosco de enfrente a comprarle cigarrillos. Y podría seguir recordando...

Es obvio que no todos nosotros podemos llegar a tales extremos de impertinencia relacional pero eso no significa que logremos siempre mantener la pertinencia. Algunos temas y comportamientos son adecuados para ciertas relaciones e inadecuados para otras. Sucede muy a menudo que en las relaciones de clase 3 recibamos o formulemos preguntas que son impertinentes. Por ejemplo, los enfermeros suelen hacer preguntas sobre la vida privada de los pacientes mientras los están medicando con las mejores intenciones, para hacerlos hablar y para distraerlos. Sucede a menudo que en las reuniones de trabajo se gaste un tiempo demasiado largo, desde el principio de organización del tiempo, hablando de temas no pertinentes al orden del día (por ejemplo de deportes o de algún otro acontecimiento actual, temas que pueden no ser impertinentes en la relación pero que sí lo son en la reunión). Esta violación puede comprometer la eficiencia en el desarrollo de los temas pertinentes o las decisiones que se tomen durante la reunión.

El principio organizativo de la pertinencia no-pertinencia también es válido con algunos temas que deben quedar “fuera” de la relación de la Clase 1. Entre ellos está el tema de la sexualidad de los padres. Algunos padres -con la intención de hacerse “amigos” de sus hijos- les hablan de la propia sexualidad. Análogamente suele suceder con las madres y las hijas. Lo que se ha podido verificar en los grupos de padres de adolescentes es que el tema de la sexualidad es pertinente desde los hijos hacia los padres pero no viceversa. Y que, aún cuando los hijos pregunten, los padres deben dejar “fuera” de la relación la propia sexualidad. Parecería ser que el tema de la sexualidad de los padres violenta la función de condición necesaria porque la personaliza demasiado, en particular la personaliza en un tema que todavía en la actualidad está poblado de tabú y de sombras.

4.7. Principio de dependencia-autonomía adecuada a la clase de relación

Para el modelo comunicativo-evolutivo, el ser humano es sólo biológicamente humano cuando nace y necesita adquirir la propia humanidad a través de las relaciones con otros seres humanos. En otras palabras podemos decir, coincidiendo con otros autores, que no se nace humano sino que se deviene a través del aprendizaje post-natal.

La necesidad de aprender es la razón por la cual los seres humanos necesitamos ser dependientes de otros, para iniciar y mantener el proceso de humanización que dura a lo largo de toda la vida. Podríamos decir que la vida de un ser humano tiene como objetivo existencial principal la de devenir cada vez más humano en sus capacidades y en sus relaciones (desde la teoría de la complejidad, pasar a estados organizativos más complejos).

Ya fue mencionado que el ser humano es virtualmente un sistema complejo como individuo y como especie y es esta la característica que le permite seguir aprendiendo durante todo el curso de su vida. Se trata de una diferencia fundamental respecto a las otras especies, en las cuales disminuyen casi totalmente las capacidades de aprendizaje una vez que han aprendido todo lo que necesitan para sobrevivir. El ser humano es como

si fuera un alumno permanente de la vida y en ese sentido mantiene siempre un cierto nivel de dependencia, que es una de las condiciones necesarias para que se produzca el aprendizaje. La dependencia que permite el aprendizaje es evolutiva porque aún siendo adultos nos mantiene abiertos al mundo y a sus novedades. La dependencia adulta es el resultado de transformaciones que se dan en un largo proceso muy complejo que comienza al inicio de nuestra vida cuando establecemos un estado de dependencia total con nuestros adultos. Si nuestros adultos significativos nos han permitido ser los protagonistas de las relaciones de clase 1 durante la infancia y la adolescencia nuestro estado de dependencia inicial se va atenuando porque se va transformando de un estado obligado a una posibilidad madura de dependencia. En ese momento ésta convive, más o menos armoniosamente, con nuestra independencia y nuestra autonomía.

No obstante, muy a menudo nos queda una dependencia involutiva a nivel inconsciente en la vida adulta, es decir, una dependencia que ha sido prolongada más allá de lo necesario, por lo que en vez de depender para aprender y adquirir autonomía, nos quedamos “pegados” organizativamente e indefinidamente a los otros.

La dependencia involutiva se genera cuando las condiciones necesarias de las relaciones de Clase 1 no permiten que los protagonistas tengan tal colocación sino que se la usurpan, colocándose ellos mismos como “protagonistas usurpadores”. Los usurpadores realizan la usurpación de la colocación de protagonistas verdaderos a través de una estrategia que tiene numerosas modalidades pero todas ellas poseen el mismo objetivo: generar dependencia involutiva para mantener el propio poder relacional. El autoritarismo a todos los niveles relacionales es históricamente la usurpación más frecuente porque claramente impone por la fuerza la obediencia total de los usurpados.

No obstante, el usurpador puede utilizar otras modalidades en las cuales la obediencia no aparezca claramente impuesta sino al contrario, lo que aparece a nivel consciente es que el usurpado es condescendiente, a veces hasta puede anhelar mantener ese rol. Se trata de los casos en los que el usurpador utiliza su supuesta posesión de la “verdad”, del “conocimiento”, o bien utiliza como eje relacional su “sufrimiento” o su “enfermedad física”.

La dependencia involutiva es una consecuencia de relaciones imposibilitadoras durante la infancia y la adolescencia que se mantiene en la edad adulta. La dependencia involutiva es una de las plagas sociales de la humanidad, tal vez la más peligrosa. Nos impide el aprendizaje evolutivo -que conduce siempre a la autonomía organizativa- y nos deja tendencialmente expuestos a quedar magnetizados a personas muy peligrosas -los usurpadores o en lenguaje sociológico, los comunicadores- que basan tal poder justamente en el propio magnetismo, es decir, en la capacidad para atraer hacia sus propios fines a individuos organizativamente dependientes. La dependencia involutiva implica quedar atrapado por el poder personal otro que nos organiza según sus propias necesidades, tal vez sintiéndonos falsamente importantes. Tal hetero-organización puede conducirnos a pensar, sentir o actuar según modalidades que si no estuviéramos magnetizados las sentiríamos ajenas.

En el extremo opuesto del principio de organización dependencia-autonomía mal formada se encuentra la autonomía traumática, que es una malformación de la autonomía evolutiva. Es aquella que se desarrolla cuando el protagonista tiene que arreglarse solo, aún necesitando ser dependiente, porque sus condiciones necesarias no eran adecuadas. Cada vez que trato este tema recuerdo una sesión de supervisión con una enfermera que contaba una visita en el domicilio de la madre de un niño de tres meses. Al llegar la madre le comentó “mi hijo ya come solo” y la enfermera vio el bebe en su cuna, con el biberón

apoyado sobre una almohada tratando de mamar. Ese niño estaba obligado a desarrollar una autonomía traumática, que es muy diferente de la verdadera autonomía porque esta última va naciendo a medida que la dependencia necesaria se vuelve, precisamente, innecesaria. La autonomía evolutiva va ocupando el terreno que va dejando atrás la dependencia evolutiva.

La autonomía va siempre acompañada de la posibilidad de establecer relaciones de intimidad y cercanía cognitiva, afectiva y social con los otros. En cambio, la autonomía traumática tiende a la autosuficiencia, al empecinamiento imperioso de hacer las cosas solos, evitando necesitar algo de alguien, evitando pedir, evitando esperar, justamente por la herida relacional causada por la inmensa soledad que se tuvo que vivir cuando era imprescindible la buena dependencia. La autonomía traumática se desarrolla para cubrir una dependencia que ha sido imposible de vivir e implica siempre, en mayor o menor medida, un terror casi insoportable a las relaciones afectivas de intimidad.

Dependencia evolutiva y dependencia involutiva, autonomía evolutiva y autonomía traumática... se ha desarrollado este principio de organización relacional un poco más extensamente que los otros porque se trata de uno de los grandes temas de la humanidad en todas las 5 clases de relaciones. Cada uno de nosotros puede pensar en jefes autoritarios. Profesores que nos dejaban “demasiado” solos y con los cuales era imposible establecer una dependencia evolutiva. Padres que usurpaban el rol de protagonistas. Autoridades de todo tipo que ejercitaban el poder de la función de condiciones necesarias para satisfacer las propias necesidades, para sentirse poderosos a nivel personal.

Cada relación humana implica para sus participantes la coexistencia de niveles de dependencia y de autonomía. Si estos niveles se encuentran en un equilibrio relativo y son los adecuados para su clase relacional, entonces la relación misma es evolutiva, crece, incrementa las características complejas y genera las experiencias más enriquecedoras de la vida.

4.8. Principio organizativo de anonimato (opacidad/transparencia adecuada a la clase relacional)

Este principio se refiere a las informaciones personales adecuadas de comunicar en cada clase relacional, es decir, se refiere a la necesidad de opacidad respecto a algunas informaciones personales y a la necesidad de transparencia respecto a otras.

Muchas personas hablan “demasiado” de las propias cuestiones personales en el mundo laboral, con los alumnos, con los pacientes, con los clientes e incluso con los hijos, mientras que, tal vez, no ofrezcan informaciones que serían necesarias para realizar una tarea o para lograr un aprendizaje.

Cuando una persona se encuentre en la colocación de condición necesaria -sea en la clase 1 para un protagonista o en la clase 3 para una tarea- debería tener muy en cuenta este principio organizativo ya que su colocación misma requiere un relativo grado de anonimato. Es importante remarcar que no se trata de ocultar los propios modos de ser sino de manejar adecuadamente la comunicación de informaciones personales. Una condición necesaria es, sobre todo, un portador de principios organizativos. Portador en el sentido de que su función principal es la de ofrecer, con los propios comportamientos, los principios organizativos adecuados a las relaciones de clase 1, 3 y 5. Es por eso que su persona en cuanto tal debería quedar lo más opaca posible, evitando así el posible desarrollo del culto de la personalidad por parte del/de los protagonista/s (dependencia involutiva). En ese sentido la personalidad de la condición necesaria –manifestada a través

de las informaciones personales- debería quedar en la sombra (opacos) mientras la transparencia debería aparecer en la nitidez de sus comportamientos con el protagonista.

Dentro de este principio de organización debe ser incluido el tema de la verdad y la falsedad en las relaciones, porque se trata de un tema conectado con la opacidad y la transparencia. Desde pequeños aprendemos a ser opacos gradualmente. Adecuadamente o inadecuadamente opacos. Cuando un niño comienza a saber mentir está realizando las primeras pruebas de la opacidad de su organización -de su frontera individual-. La posibilidad de mentir -opacidad- o de ser sinceros -transparencia- aparece durante la formación de la organización individual. Un adulto con una frontera individual suficientemente compleja puede elegir entre mentir o decir la verdad sin coacción. En cambio hay personas que mienten coactivamente mientras otras encuentran una inmensa dificultad para poder mentir. En ambos casos se trata de una malformación de la frontera individual. La sinceridad o la falsedad es un dilema ético y relacional pero no una cuestión de organización individual. Un sujeto complejo debe tener la posibilidad de elegir, cada vez, entre una posibilidad u otra.

Una relación de cualquier clase es evolutiva si se puede decir la verdad tendencialmente – con la transparencia adecuada a su clase- aún cuando no haya intercambio de informaciones personales (como puede suceder en las clases 1, 3 y 5). Como consecuencia, el clima que se genera es de confianza, de intensa proximidad y creatividad.

4.9. Principio de adecuado cierre organizativo de la relación, sin inclusión de componentes extraños ni exclusión de componentes que deben estar incluidos.

Trabajando en los grupos de aprendizaje de la mentalidad comunicativa-evolutiva con las 5 clases de relaciones he notado con cuánta superficialidad se organizan algunas reuniones de trabajo, en las cuales pueden quedar fuera algunas personas que deberían estar presentes por los temas a tratar. Recuerdo, en sentido opuesto, una reunión donde se pretendía que el abogado de una de las partes estuviera presente, sin que el abogado de la otra ni siquiera hubiera sido informado de la misma.

El principio de cierre organizativo resulta de fundamental importancia en lo que se refiere a la toma de decisiones. Por ejemplo, en una familia sucede a menudo que las decisiones que tocan a todos sean tomadas sólo por parte de ella, excluyendo inadecuadamente miembros que deberían estar incluidos. Cuando una familia está formada por una nueva pareja y los hijos de una o de ambas de parejas anteriores, este principio organizativo es particularmente delicado y es necesario aprender a discriminar adecuadamente qué decisiones corresponden a la nueva familia y cuáles a la precedente.

En la relación de pareja, al igual que en la familia, es fundamental un adecuado cierre organizativo. La pareja necesita ser un sistema organizativamente cerrado, así como lo necesita la relación de los hermanos entre si. Una familia –como toda organización- es un sistema formado por diferentes subsistemas: un subsistema “hermanos”, un subsistema “pareja”, subsistemas formados por “madre con cada hijo”, otros formados por “padre con cada hijo” y un subsistema “hijos-padres”. Cuando un subsistema interfiere en el mantenimiento del cierre organizativo de otro se produce una ruptura involutiva de toda la organización.

Cuando se trabaja en las organizaciones empresariales es de fundamental importancia poder delimitar los subsistemas que la forman y tratar de mantener y favorecer la auto-organización de cada uno de ellos. En las fusiones de empresas este principio puede determinar la mayor o menor colaboración de las personas que trabajan en la nueva organización.

A nivel biológico, los seres humanos estamos constituidos por células eucariotas. Estas células se caracterizan por el cierre organizativo de cada uno de sus componentes: una membrana que delimita el núcleo, membranas que delimitan los otros subsistemas de la célula dentro de la misma. La relación entre los componentes de la célula y de la misma con el exterior es muy intensa e imprescindible. No obstante, la organización de cada subsistema es cerrada –el como se hacen las cosas dentro de cada subsistema-. Así, el citoplasma puede requerir al núcleo la construcción de determinadas proteínas pero no puede decirle cómo hacerlo para producirlas.

En la evolución de la vida, desde los organismos unicelulares a los organismos pluricelulares, los órganos, sistemas y organismos, las células se han ido relacionando entre sí para formar sistemas cada vez más vastos pero cada subsistema mantenía su cierre organizativo.

En las especies sociales el principio de cierre organizativo ha ido expandiéndose desde las relaciones biológicas hacia las relaciones y las organizaciones sociales, pero no siempre se ha realizado adecuadamente. Por este motivo muchas instituciones interfieren en la organización privada de la vida de los individuos –lo que sería interferir en su cierre organizativo-. Actuando así tales instituciones mutilan la relación adecuada entre el cierre organizativo de lo “privado” y la apertura adecuada hacia lo “público”. En la actualidad el ser humano se encuentra incluido en el sistema más vasto de la historia de la humanidad: la sociedad global, por lo que este principio organizativo adquiere una importancia fundamental en las relaciones entre los múltiples subsistemas del planeta.

Para concluir con este principio de organización es necesario recordar que toda relación humana se encuentra incluida en sistemas humanos más vastos y que, junto con el cierre organizativo adecuado, la relación debe mantener con éstos una adecuada apertura. Por ejemplo, en toda relación profesional de clase 1, una apertura adecuada es que el profesional entregue al cliente el recibo de sus honorarios, demostrando de ese modo que pagará los impuestos. Los impuestos son lo que cada ciudadano da por los servicios sociales que recibe, por lo que un profesional que no entregara el recibo a sus clientes les estaría demostrando que no contribuirá con su tributo al estado, que es el sistema más vasto que los incluye. Ese profesional estaría ofreciendo a sus clientes un modelo malformado de cierre no-organizativo.

4. 10. Principio de proximidad-distancia adecuada a la clase de relación

Se trata de un principio de organización que indica la proximidad y la distancia intelectual, física y social que son adecuadas en cada clase relacional para que se dé la evolución de las mismas.

En las relaciones de clase 3 suelen darse comportamientos que tienden, a veces, hacia formas artificiosas al crear una proximidad inadecuada, una pseudofamiliaridad. La declaración de algunas instituciones de que se trata de una gran familia, por ser falsa, crea una pseudoproximidad involutiva. En una situación opuesta se encuentran los empleados de una empresa a los que les está prohibido tener las persianas abiertas en sus oficinas porque en la casa contigua viven los dueños de la empresa.

También el contacto físico adecuado, teniendo en cuenta el estilo personal de cada uno, debe mantenerse adecuado a la clase relacional. Desde luego es necesario tener presente el sistema más vasto en el cual la relación está incluida, por ejemplo el sistema cultura. En algunos países saludarse con un abrazo está reservado solamente a las relaciones más íntimas mientras que en otros es lo usual aún entre meros conocidos. El choque

intercultural está muy conectado con este principio de organización relacional.

En las relaciones con los hijos este principio suele ser fuente de numerosos conflictos familiares porque los padres necesitan aprender a aceptar la distancia y la proximidad que necesitan los hijos cuando entran en la preadolescencia.

Respecto a la distancia social adecuada resulta evidente su violación cuando el empleador o el profesor utiliza el pronombre personal “tu” con el empleado o con el alumno mientras éstos utilizan la mayor distancia social del pronombre “usted”.

4.11. Principio de continuidad-discontinuidad adecuada

Todos los seres vivos respetan este principio desde que la organización biológica ha ido expandiéndose hasta la organización social. La discontinuidad vigilia-sueño podría ser el prototipo biológico de este principio de organización.

La historia de la continuidad –discontinuidad en los horarios de trabajo podría ser un prototipo social del principio ya que desde los tiempos de la esclavitud (como la continuidad total) se ha ido modificando hasta llegar a los ritmos actuales de trabajo y de descanso.

Toda relación necesita adecuadas continuidades y discontinuidades: los fines de semana, las vacaciones o las festividades son discontinuidades adecuadas que necesitan ser respetadas en todas las clases relacionales.

Las relaciones necesitan mantener un ritmo de continuidad que sea adecuado, por ejemplo, una continuidad en las clases de un curso, en la frecuencia de las reuniones de un equipo, o de las sesiones en una terapia. Pero, al mismo tiempo, necesitan una discontinuidad, una pausa, una posibilidad de ocuparse de otras relaciones.

Este es un principio de organización particularmente importante para las mujeres que pueden llegar a estar, en modo continuado, al servicio de la familia. El derecho a la discontinuidad puede ser muy difícil de mantener si no se tiene en cuenta que es un principio organizativo cuya violación sistemática lleva a cursos involutivos en las relaciones con los demás y consigo mismo.

4.12. Principio de injusticia compartida

En todas las clases de relación hay momentos en los que aparece una injusticia, entendiendo como tal una coyuntura negativa. Puede tratarse de un revés económico en una familia, o una enfermedad grave de un familiar, o un período de exceso de trabajo en una empresa, o la obligación de presentar un proyecto en plazos demasiado breves, o tener que organizar rápidamente un servicio de emergencia en un lugar devastado por algún evento catastrófico, etc. Cuando una relación sufre una situación injusta, que de por sí no es involutiva sino negativa, es fundamental que tal injusticia sea compartida por todos los miembros de la relación.

El principio de injusticia relacinoal compartida podría enunciarse del siguiente modo: en las buenas todos deben poder gozar y en las malas todos deben poder sufrir, porque sólo así no se lleva la relación al universo involutivo. Puede parecer un principio obvio pero muy a menudo en las situaciones negativas se tiende a sobrecargar a alguno de los participantes de una relación más que a otros, transformando así una situación negativa en una situación involutiva. Por ejemplo, si en una empresa hay un período de “demasiado” trabajo –situación injusta- puede suceder que se exija al empleado más rápido, o más

experto, que se haga cargo de la injusticia mayormente y que trabaje más que sus compañeros. Puede ser que el hijo sano tenga que padecer una carencia en su colocación de protagonista por la injusticia de tener en la familia un miembro que necesita particulares cuidados y asistencia. La sobrecarga, es decir, la injusticia relacional no compartida crea pasiones inútiles, es fuente de conflictos involutivos que corroen a las personas y a los grupos.

Este principio de organización también es fundamental en algunas relaciones profesionales, por ejemplo la psicoterapia a nivel privado. El psicoterapeuta cobra las sesiones que realiza y si no puede realizarlas –por cualquier razón- no las cobra. Esta es una situación injusta porque, a diferencia del personal de una institución, no está protegido en caso de enfermedad, congresos, matrimonios, funerales, etc. Lo mismo se aplica para sus pacientes, que deben pagar las sesiones aún cuando estén enfermos, de viaje de trabajo, se casen o tengan que ir a un funeral. Cuando cada uno de los participantes se hace cargo de sus propias situaciones injustas la relación cumple adecuadamente con este principio organizativo y permanece en el universo evolutivo: la injusticia está compartida. Ahora supongamos que un terapeuta no cobrara la sesión de un paciente que faltara porque estuviera enfermo. Más allá de lo positivo que pueda parecer a nivel consciente a los dos participantes de la relación, el terapeuta violentaría el principio de injusticia compartida en ese caso, porque actuando así se haría cargo de su propia enfermedad –no cobrando- y de la enfermedad del paciente –no cobrando-. No compartiría la injusticia.

4. 13. Principio de cooperación-antagonismo

Toda relación humana, incluso la más cooperativa, tiene aspectos antagonistas y tanto los unos como los otros necesitan poder ser experimentados para que la relación sea completa y pueda evolucionar. Cuando los padres insisten para que los hermanos no se peleen están violando este principio organizativo, porque consideran que las buenas relaciones no tienen aspectos antagonistas. La misma idea podría tener una pareja que no discutiera nunca. No es bueno para una relación que no se manifiesten nunca los antagonismos. Una determinada relación es evolutiva cuando los aspectos de cooperación y antagonismo no se reprimen y conviven manteniéndose ambos a niveles tolerables.

Toda condición necesaria relacional en las relaciones de clase 1, 3 y 5, necesita permitir que la cooperación y el antagonismo se manifiesten y, justamente, la modulación tolerable de ambos aspectos forma parte de su función.

Cuando una sociedad, una empresa, una familia, favorece preponderantemente los aspectos antagonistas –competitivos- de sus miembros sin favorecer al mismo tiempo los aspectos cooperativos destruye o impide el desarrollo del tejido de la relación. Cuando un tejido relacional se destruye, o se empobrece “demasiado” la competición –el antagonismo- se desliza involutivamente hacia la violencia ya que no encuentra su complemento que la limite - la cooperación, la solidaridad.

5. DOS PALABRAS FINALES

Una de las tareas más evolutivas del ser humano es aquella de ir reposicionando adecuadamente los principios de organización relacional de las relaciones en las cuales vive. Es una tarea continua y delicada, semejante a la del joyero que trabaja con materiales preciosos.

Dada una relación, cada vez que introducimos una modificación en el posicionamiento de un principio de organización determinado a través de nuestros comportamientos, casi de inmediato se manifiesta una transformación relacional. Si tal transformación es evolutiva, la modificación introducida ha sido adecuada mientras que si no lo es tendremos que seguir modificándonos hasta llegar al posicionamiento adecuado de tal principio de organización para esa determinada clase de relación.

La tarea no es fácil porque además de nuestros propios principios de organización mal posicionados, tendremos que contrastar aquellos principios relacionales inadecuados que nos ofrece/impone una sociedad mortificada y mortificante. Pero, con todas las dificultades, es una tarea que produce evolución, cambios sorprendentes en nuestros modos de ser y en nuestras relaciones. Es una tarea vivificante.