

LAS RELACIONES HUMANAS EN LAS ORGANIZACIONES DE BASE

UNA EXPERIENCIA CON GRUPOS Y ORGANIZACIONES BARRIALES

En el contacto con diversos grupos organizados en Barrios Populares, encontramos una diversidad en cuanto a orígenes, composición y objetivos. Hay grupos que surgen frente a una coyuntura determinada para resolver o atender un problema concreto, que al ser resuelto termina con la disolución del grupo. También hay grupos cuyas reivindicaciones son a largo plazo (agua, salud, etc.). Y finalmente, aquellos que tienen una existencia más permanente por su función directamente organizativa dentro de una población (Junta Vecinal, Consejo Parroquial, Asamblea de Vecinos).

Percibimos la vitalidad de estos grupos, su importancia en un proyecto de cambio político. Su influencia en las vidas personales, grupales, del barrio y de la sociedad en su conjunto. A partir de esta constatación se hacen esfuerzos para apoyar, impulsar, "controlar" estos grupos, desde diferentes perspectivas y opciones. No es nuestra intención aquí, presentar las múltiples complejidades, ideológico-político-culturales que permiten la permeabilidad de determinados grupos hacia cierto tipo de influencia mayor que otras. Quisiéramos más bien, ofrecer algunas de nuestras reflexiones, desde una perspectiva que incorpora ciertos aspectos psicológicos, en el trabajo con grupos y organizaciones.

Un grupo plantea siempre dificultades para comprender su funcionamiento, las razones para sus avances y retrocesos. A menudo se recurre a explicaciones que atribuyen la apatía de los grupos al "reflujo de las masas a nivel nacional" o a la falta de dirección de la izquierda. Si bien estas razones dan cuenta de una realidad, consideramos que son parciales. ¿No será que hay otras razones que se quedan entre bastidores por las cuales la gente pierde el interés en participar, por las que los grupos no funcionan? ¿No sería importante ver dentro del grupo mismo las posibles causas de sus conflictos?

También se escucha frecuentemente la preocupación de los dirigentes sobre las penurias para consolidar un grupo de trabajo, garantizar su participación, su permanencia, la asistencia de sus miembros, su compromiso con los objetivos planteados, etc. Finalmente la consecución de los objetivos planteados por el grupo, es vista como resultado del despliegue de energías de unos pocos, en "representación" del grupo, pero sin su apoyo real.

Estos argumentos sobre las dificultades frecuentes en los grupos, nos motivan a brindar algunos elementos para comprender su funcionamiento y ampliar nuestros criterios para evaluarlo.

Si bien la pasividad de una organización, por ejemplo, puede deberse a la situación política, existen además otros aspectos vinculados a la relación entre los miembros del grupo, a la relación de éstos con los dirigentes y con la tarea u objetivo de la organización que influyen también en su funcionamiento.

Conocer y comprender estos elementos "implícitos", "latentes" en el grupo, puede ser muy útil para el trabajo y contribuir a una mejor marcha de la organización en cuestión, superando ciertos entrapamientos "encubiertos".

LO SUBJETIVO ESTA ACOSADO POR LAS NECESIDADES INMEDIATAS

El educador popular así como el dirigente popular

desarrolla su trabajo en un medio apremiado por la inmediatez de las necesidades. Necesidades que son vitales, humanas, y cuyas alternativas de solución se gestan la mayoría de las veces grupal, familiar y comunitariamente.

Se desarrolla entonces una gran sensibilidad a esta urgencia aunque con la conciencia de que la respuesta a estas necesidades no depende en primer lugar, ni en forma determinante, de la acción de la Educación Popular. "Lo apremiante" va inundando todos los campos y áreas del quehacer cotidiano: todo adquiere el carácter de vital, urgente, imperioso. Esta inmediatez nos hace postergar, dejar de lado, la tarea de comenzar ya el proceso de transformación también en el terreno de lo subjetivo, lo personal, lo humano.

Al no tener posibilidades de trabajar y expresar estos aspectos, se perennizan las situaciones de disociación, de separación y corte que impone la explotación capitalista en el campo del trabajo, donde se priva a una clase de la posibilidad de actuar integradamente en las diferentes áreas de su vida.

A partir de experiencias de asesoría a grupos, desde un equipo de Salud Mental, llegamos a la constatación del matiz negativo y deformante que se le da al factor subjetivo en distintos grupos de base. Pero constatamos también que, independientemente del punto de partida, existen: los grupos juveniles que reivindican hablar de sus problemas y dudas a todo nivel, los grupos de padres de familia que a propósito de sus hijos, buscan un espacio para hablar ellos y de ellos también, los grupos de madres donde la tarea común crea roces, solidaridad, lazos fuertes; todo lo cual hace evidente la necesidad de comunicarse a otros niveles y no solamente en lo que se refiere a las tareas y "puntos de agenda" de cada organización.

LO SUBJETIVO NO ESTA AL MARGEN DE LA DINAMICA GRUPAL

Un elemento central, que aparece frecuentemente cuando observamos los grupos, es la intensidad del intercambio personal entre sus miembros. Esta comunicación entre los participantes del grupo aparece, sin embargo, como "notas al margen", como comentarios interesantes pero poco relevantes para el "verdadero" funcionamiento y marcha del grupo. A lo sumo, pueden ser vistos como pequeños baches o como una ayuda en el buen desarrollo de la organización, pero en muy raras ocasiones es visto como parte importante y determinante de la marcha del grupo.

Subyace a esta apreciación una dicotomía entre lo personal-afectivo-subjetivo versus lo objetivo grupal, dicotomía presente en muchos aspectos de nuestra vida y enraizada en una estructura ideológica que compartimentaliza y divide al hombre. José Bleger, psicólogo argentino con una rica experiencia en el campo de los grupos, señala al respecto lo siguiente:

"Aunque el grupo esté concretamente aplicado a una tarea, el factor humano tiene una importancia primordial, ya que constituye el instrumento de todos los instrumentos". No hay ningún instrumento que funcione sin el ser humano. Nos oponemos a la vieja ilusión, tan difundida, de que una tarea se realiza mejor cuando se excluyen los llamados factores subjetivos y sólo se la considera 'objetivamente'; por el contrario, afirmamos y sostenemos operativa, práctica-

mente, que el más alto grado de eficiencia en una tarea se logra cuando se incorpora sistemáticamente a la misma al ser humano total”.

Con esta cita queremos subrayar una primera afirmación: la importancia de lo subjetivo, como factor clave en la comprensión del desarrollo de un grupo y la necesidad de incorporarlo en la práctica cotidiana de los grupos con los que trabajamos. Pensamos que esto no es sólo privilegio de los psicólogos, supuestos “expertos de las relaciones interpersonales”, sino que tendría que ser asumido tanto por los integrantes del grupo, como por sus líderes y todo aquél que se encuentra comprometido en la tarea de apoyar a organizaciones y grupos. Ahora bien, probablemente surgirá una pregunta inmediata: ¿Cómo hacerlo? Trataremos luego de aportar algunas pistas en esta línea.

FACTORES SUBJETIVOS QUE ALIMENTAN LA DINAMICA GRUPAL DE ORGANIZACION

Otro elemento importante a tomar en cuenta, se refiere a las razones por las cuales las personas entran a participar en un grupo. Vemos que si bien las razones para ingresar a una organización son de carácter objetivo y tienden a mantener la sobrevivencia y a preocuparse por cuestiones vitales, gradual y casi invisiblemente, van creciendo por dentro otro tipo de razones subjetivas.

Los miembros del grupo han “enganchado”, se han vinculado entre sí, se conocen, se quieren, compiten... El otro, que antes era una referencia anónima, ahora tiene nombres, apellido, una manera de ser sirve de paradigma a quien viene al grupo. Cada uno de los miembros es un interlocutor, un amigo o también un desconocido del que se desconfía. Finalmente, lo que no se explicitó al comienzo, lo que parecía secundario, garantiza la permanencia de la organización, más allá de sus fines objetivos e inmediatos. Por ejemplo una pobladora puede ingresar a un Centro de Nutrición con la motivación “objetiva” de contribuir a la alimentación de su familia. Pero, a medida que realiza el trabajo en el Centro, establece relaciones con otros miembros del grupo que hacen agradable su permanencia en él, lo cual se constituye en una “segunda” razón para asistir a la organización. Puede suceder además, que ésta no sea una segunda razón, sino que haya estado presente, implícitamente, desde la entrada al grupo.

Es decir, además de la justificación objetiva para organizarse, existen otros motivos personales implícitos. El descontento en un grupo que aparentemente funcione bien en su tarea objetiva, puede deberse a que no responde a estas otras necesidades de “segundo orden”.

Lo importante es puntualizar cómo aquello que surgió posteriormente en el grupo, los lazos afectivos, será determinante para definir al grupo en sí, en íntima conexión con sus intereses y necesidades.

La experiencia nos muestra, sin embargo, que lo subjetivo no sólo es un motor de las organizaciones, sino que muchas veces puede bloquear o entorpecer su funcionamiento. Ello mismo nos hace ratificar la necesidad de tomarlo en cuenta en el momento de evaluar la dinámica de una organización y de buscar alternativas de solución a sus problemas.

LO SUBJETIVO: POSTERGADO O REPRIMIDO

El poco peso dado a lo subjetivo se evidencia en el hecho de que esta palabra ha sido usada para descalificar y criticar.

Allí donde alguien se permitía opinar desde su particular manera de ver las cosas o dejar hablar a la intuición, al sentido común, al hígado, al corazón, llegaba rápidamente una frase: “eso es subjetivismo”. Pretendíamos que reprimiendo estos aspectos saldría a la luz la objetividad. Luego descubrimos lo indisolubles que eran ambos aspectos; que lo afectivo, lo subjetivo, pugnaba por salir y salía disfrazado: racionales fundamentaciones encubrían competencias

personales, razones políticas disfrazaban luchas por el poder, activismos compulsivos encubrían soledad y necesidad de compañía.

Nos preguntamos ¿Por qué y de dónde surge la necesidad de disociar, de reprimir los elementos afectivos y subjetivos en un grupo?

Hemos dicho ya, que los lazos afectivos que se van estableciendo entre los miembros de un grupo, constituyen el motor que dinamiza su vida. Y cuando hablamos de lazos afectivos no nos referimos únicamente a sentimientos como el afecto, la simpatía, la ternura, sino también a sentimientos hostiles, inevitables en toda relación más o menos larga y estrecha entre dos o más personas.

Hecha esta aclaración podemos plantear varias respuestas tentativas a la pregunta que acabamos de formular:

La negación y disociación de los aspectos afectivos en la vida de los grupos y organizaciones tendría su basamento en estereotipos fuertemente arraigados en nuestra forma de percibir la realidad. Veamos por ejemplo, cómo esto se expresa en el criterio de “eficacia” en la organización.

Tendemos a considerar la eficacia en términos de logros conseguidos, de reivindicaciones alcanzadas, en suma, todo aquello que siendo tangible, visible, concreto, refuerza la confianza en nuestros recursos y capacidad para transformar una situación. Sin pretender desvalorizar la importancia de los logros en sí mismos, nos preguntamos si en esta búsqueda de logros no olvidamos frecuentemente el proceso que nos conduce a ellos. Es decir, esta “eficacia” ¿no podría resultar empobrecedora si no va acompañada de un aprendizaje de relación con los demás, de apertura hacia el otro, de ejercicio de nuestra capacidad expresiva?

Algunas experiencias de organizaciones nos muestran claramente que aquello que el grupo rescata finalmente con más intensidad, luego de alcanzado un objetivo inmediato, es la experiencia de solidaridad y la posibilidad de intercambio afectivo. Incluso, hay experiencias en las que la organización se mantiene aún sin lograr el objetivo propuesto, gracias a la relación establecida entre sus miembros y a la confianza en que todos juntos lograrán lo que se proponen. Otras experiencias desgraciadamente demuestran cómo se disuelve un grupo, luego de alcanzado un objetivo, con cierta sensación de desgaste y cansancio.

También podemos intentar explicarnos el por qué de la disociación y represión de elementos afectivos a través de mecanismos menos conscientes y racionales. A menudo lo afectivo es considerado como lo no-racional, incontrolable y, por lo tanto, peligroso y no deseable para el grupo. Sucede que el temor a que se estrechen vínculos personales, a veces actúa como inhibidor para que se dé la cohesión del grupo.

Creemos que si lo subjetivo no tiene un espacio en los grupos y organizaciones, será distorsionada y explosiva su expresión... Será además incoherente que una organización que lucha por el bienestar del pueblo pretenda disociar su vida, oponiendo lo político a lo cotidiano, lo sindical y partidario a lo familiar y recreativo.

(Tomado de Aportes, No 17. San José (Costa Rica). Pág. 26)

