

Revista Aragonesa de Teología

Año XI - Nº 21 - 2005

Enero-Junio





CAJA INMACULADA ■

ENTIDAD COLABORADORA

Revista Aragonesa de Teología

CENTRO REGIONAL
DE ESTUDIOS TEOLÓGICOS DE ARAGÓN
2005

Edita:
C.R.E.T.A.
Centro Regional de Estudios Teológicos de Aragón

Dirección:
José Alegre Aragüés

Comité de Redacción:
Carlos Tartaj Sánchez
Pedro Fraile Yécora
Antonio Mas Arrondo
Julián Ruiz Martorell
José-María Andreu Celma

Confección y maquetación:
Sdad. Coop. Librería General, S.L.

Administración:
C.R.E.T.A.
Condes de Aragón, 32
50009 Zaragoza
Tel. 976 751 134

Suscripciones:
José Antonio Escó

Impresión:
Sdad. Coop. Librería General
ISSN: 1135-0447
D. Legal: Z-169/95

SUMARIO

	<u>Pág.</u>
EDITORIAL	5
1. <i>Trabas psicológicas a la colegialidad.</i> Javier Calvo	9
2. <i>Dios en la historia del cine.</i> Luis Úrbez Castellano	23
3. <i>Albert Einstein: Religión del misterio</i> José L. Viviente Mateu	33
4. <i>La creación divina, la evolución biológica y el Diluvio Universal</i> Leandro Sequeiros	49
5. <i>El Prof. D. Alonso Ortiz (1929-2004). In memoriam</i> José M^a Andreu	59
6. <i>Perplejidades, dilemas y esperanzas de una sociedad (pos) humana. Experiencia trascendente, creación simbólica y religiosidad popular.</i> Castor M. M. Bartolomé Ruiz	65
7. <i>Comentario de libros: Acercar el cielo</i> José Alegre Aragüés	93

AVISO A NUESTROS LECTORES:

Dé a conocer nuestra Revista.

Suscríbase y domicilie la suscripción.

Envíenos los datos de su entidad bancaria junto con el número de su cuenta. Recuerde que deben ser veinte los dígitos que constituyen el conjunto de los datos bancarios. Le agradecemos que lo haga así por la facilidad que significa para nosotros el cobro de la suscripción anual.

NUESTRA DIRECCIÓN ES:

CRETA
C/ Condes de Aragón, 32
50009 Zaragoza

EDITORIAL

Al escribir esta reflexión, están todavía nuestros obispos en la visita *Ad limina* que periódicamente realizan a Roma. Se ha hecho con aires de novedad porque el proceso de renovación de nuestro episcopado, que está a punto de culminarse, ha llevado nuevas caras en representación de nuestras comunidades diocesanas. No sabemos si, además de las caras, habrá habido alguna otra novedad o la habrá al volver.

Resuenan también los ecos que, en la prensa europea, han tenido las palabras del secretario y portavoz de la Conferencia Episcopal Española sobre el preservativo, la sexualidad y el sida, seguidas de comentarios y rectificaciones que no han querido desautorizar al portavoz pero que han manifestado la dificultad de mantener una postura cuando no se explica con claridad y dentro de un contexto íntegro sobre la función de las normas en la Iglesia.

Todos somos conscientes del desconocimiento general que la sociedad tiene sobre la función de las normas morales y su integración en la vida de las personas creyentes con la libertad, la responsabilidad y la conciencia. Todos sabemos que las normas proceden de unos criterios generales que se adoptan ante una realidad humana determinada e importante, en este caso la sexualidad, la cual, a su vez, es objeto de tanta manipulación informativa, consumista y cultural.

Con todo ese conglomerado de elementos tan periódicamente atractivos, era difícil un equilibrio que diera oportunidad para ofrecer una presentación educativa serena y una imagen de la Iglesia conectada a la sociedad actual si no es como objeto de comentarios irónicos y sonrisas peyorativas.

Haríamos muy bien todos los cristianos si nos dispusiéramos a hacer un esfuerzo por presentar en términos positivos lo más fundamental del mensaje evangélico, aquello nuclear que nuestros contemporáneos desconocen, cegados como están por una incultura religiosa y, sin embargo, llenos de prejuicios sobre un cristianismo histórico y anacrónico que nadie de nosotros reconoce como espejo de una comunidad actual más viva y más libre de lo que ninguno de ellos sospecha.

La brecha de separación entre sociedad e Iglesia se hace más ancha. La impresión de lo religioso como una realidad vanal y folclórica afecta a un número mayor de personas que lo consideran más unido a la literatura infantil del cuento que a la dimensión existencial de los adultos, al folclore popular de algunos momentos y ambientes restringidos, como la jota, que a la cultura de la vida y de cada momento, a la sumisión del cumplimiento y el deber que a la libertad y a la lucha por la vida, a la sexofobia y la ascesis que al entusiasmo y la alegría de vivir.

Anécdota tras anécdota, desencuentro tras desencuentro, es una lluvia constante que cala y empapa el interior de unas personas, en otro tiempo creyentes sencillos y poco formados, que hoy van asumiendo la versión popular de una crítica racio-

nalista y moderna, es decir, superada y anacrónica, pero que hace mella y les priva de lo más profundo y específico de la fe dejándolos en una pavorosa situación de pérdida de la esperanza.

Hoy no hay que irse a ambientes intelectuales elitistas o a grupos orientados por una ideología especialmente crítica con la religión para encontrar serias objeciones a la práctica y a la comprensión religiosa de la vida. En todas partes encontramos creyentes de ayer agnósticos hoy, no por eso más libres ni más felices, aunque a veces menos angustiados por problemas morales casi siempre sexuales.

Todos tenemos una gran responsabilidad en el drama de sentido con que viven muchos contemporáneos nuestros abocados a la incertidumbre y el vacío existencial, a la tristeza de un horizonte sin futuro que trascienda los límites del espacio y tiempo en que la historia se ve encerrada, al entretenimiento de un consumo que nunca termina y que oculta y acalla las voces interiores donde resuena siempre la voz de Dios que, en la conciencia, inquieta y llama a todo ser humano a ser y realizar lo que en cada uno ha puesto y sembrado para trascenderse y acercarse a quien es la meta y la finalidad de todas las vidas.

En el ambiente de pluralismo religioso, en el contexto laico de las sociedades modernas, con la historia de una crítica sistemática pero basada en elementos reales, inmersos en un mercado religioso competitivo y no siempre leal, con la indiferencia que se expande como la gripe, las normas morales pueden ser un antitestimonio si no van acompañadas de una explicación integral sobre su función y su obligatoriedad, que siempre es moral; si no se educa en el sentido de una conciencia libre y responsable para caminar por la vida con la compañía de la Iglesia pero siendo sujeto de la propia historia; si no se promueve un sentido de formación y madurez que sepa relativizar las afirmaciones de un mundo que es crítico, que tiene derecho a serlo en la medida en que nosotros no superamos ciertas formas de estar entre los demás que no son propias de este tiempo.

Podríamos hacer un esfuerzo comunitario, por lo tanto integrado y coordinado, que encauzara las actividades y la sensibilidad de nuestras comunidades diocesanas a dar respuesta a esta realidad de nuestra gente.

Las grandes palabras de ateísmo, indiferencia, incertidumbre, incomodidad moral, pasividad histórica, vacío existencial, vuelco consumista, etc., ya no son cosas propias de libros de filosofía o novelas del existencialismo francés o soliloquios de un rector de Salamanca. Son conversaciones de taberna de pueblo, tertulia de carasoles y chismes de plaza y paseo de nuestras propias gentes sencillas, que ya no son tan sencillas o que han hecho sencilla la crítica no del cura sino de lo que el cura representa.

Si nuestra comunidad sigue con las mismas pautas no responderá a lo que hoy necesita la pastoral, más pendiente de las preocupaciones vitales que de las devociones tradicionales, a la que, sin embargo, se le ha encargado más de gestionar y recuperar el arte religioso que forma parte del patrimonio cultural que de la traduc-

ción del evangelio al arte de vivir día a día en la necesaria relación con Dios que es el gran patrimonio de la comunidad y la gran responsabilidad para hacerlo gustoso y seductor.

No podemos caer en la anacrónica ignorancia de quien considera que todo sigue igual, cuando ni las tradicionales abuelas de nuestras celebraciones son las mismas. Necesitamos entusiasmarlos por la gran tarea que nos queda y resaltar la profundidad humana de la falta y de la presencia de Dios, el sentido cercano de su misterio que nos trasciende pero nos acompaña y se hace presente en la vida y en las palabras de Jesús, su imagen entre nosotros.

Hoy Dios entiende, como siempre, al ser humano. Le anima a ser más persona, más libre, más responsable. Le motiva para que actúe en el entorno social y natural. Se presenta como el que es perdón incondicional y esperanza de la historia. Sigue siendo el Dios de Jesús que va de pueblo en pueblo afirmando novedades y renovándose siempre. Necesita una Iglesia también cercana y una comunidad viva que también renueve algo más que las caras de sus obispos y las de sus curas, que convoque a participar y colaborar a tantas personas que, sin ser curas, lo harían con mucho interés.

“Se necesitan heraldos del Evangelio expertos en humanidad, que conozcan a fondo el corazón humano de hoy y participen de sus alegrías, esperanzas, angustias, tristezas y sean contempladores entusiastas de Dios” (Juan Pablo II).

Trabas psicológicas a la colegialidad

Rev. Aragon. Teol. 21 (2005)

Javier Calvo

Al hablar de Dios en la historia del cine estamos hablando de un determinado género cinematográfico, con sus claves de estilo, de temas y de personajes, el llamado "cine religioso". Sobre la viabilidad de este género se ha discutido muchísimo, sobre todo en el pasado, y de él hay abundantes muestras, películas, unas más afortunadas y otras menos, en los más de cien años de vida del cinematógrafo.

El Concilio Vaticano II ha plasmado magníficamente en sus textos el tema de la colegialidad eclesial. Pero no basta que quede registrado en los textos. A las generaciones postconciliares nos corresponde la tarea nada fácil, y sin embargo necesaria, de hacer pasar a la vida la letra impresa de los decretos y constituciones conciliares. ¿Ha avanzado la colegialidad tras cuarenta años de la publicación de los textos oficiales? ¿Qué obstáculos se oponen a este avance?

"La Iglesia católica occidental —escribe C. Floristán— perdió a lo largo de los siglos (desde el feudalismo medieval al absolutismo del siglo XVIII) su dimensión sinodal. De ahí los miedos y sospechas que suscita todavía hoy la democratización de la Iglesia respecto a tomar decisiones comunes en todos los niveles. Las instituciones *colegiales* creadas por el Vaticano II (conferencia episcopal, consejo presbiteral, pastoral y de laicos, sínodo de obispos), sean obligatorias o recomendadas, funcionan con evidentes dificultades"¹.

Las siguientes reflexiones sobre el tema de la autoridad en la Iglesia pretenden contribuir, exclusivamente desde un punto de vista psicológico, al fomento de la colegialidad, o dicho de otro modo, a la promoción de una Iglesia más fraternal, de acuerdo con el mandato de Jesús: "Pero vosotros no os hagáis llamar *rabbi*, porque uno sólo es vuestro Maestro, y todos vosotros sois hermanos. Ni llaméis padre a nadie sobre la tierra, porque uno solo es vuestro Padre, el que está en los cielos" (Mt 23, 8s).

¹ C. FLORISTÁN, *Teología práctica*. Salamanca, 1991, p. 402.

El experimento de R. Lippit y R. White

En la historia de la Dinámica de Grupos existen unos experimentos célebres sobre los climas sociales, realizados en 1938 por R. Lippit y R. White², unos discípulos de K. Lewin, el padre más genuino de la Dinámica de Grupos. Mediante estas experiencias se trataba de ver:

1. El efecto de los diversos estilos de mando sobre el grupo
2. El clima social o atmósfera psíquica que se originaba con cada uno de los estilos de mando.
3. Qué le sucedía a un sujeto que estaba bajo un estilo de mando cuando pasaba a ser mandado por otro estilo distinto.

Para ello se formaron grupos variados de chicos y chicas, norteamericanos, de unos 10 años de edad, que se dedicaron a diversos trabajos manuales: confección de murales, de tapices etc. En la dirección de estas tareas se utilizaron, durante períodos de seis semanas, tres estilos de mando: autoritario, democrático y *laissez-faire* o pasivo.

En el estilo autoritario, el jefe determina las tareas, sin consultar al grupo. Da las órdenes paso a paso, sin que los individuos tengan una visión de conjunto de la tarea a realizar y no se tienen en cuenta las peculiares capacidades de cada uno de los miembros del grupo.

En el estilo democrático se explicaba la tarea a realizar y las decisiones sobre el trabajo se tomaban en discusiones con el grupo. El grupo recibía una visión de conjunto del trabajo a realizar y podía hacer propuestas. Cómo se repartía el grupo las tareas, era cosa suya. Cuando necesitaban ayuda o consejo, no recibían una orden, como en el caso del jefe autoritario, sino un consejo y la libertad de decidir con autonomía.

En el estilo *laissez-faire* el jefe era una especie de observador pasivo, que dejaba al grupo todas las decisiones. Si le preguntan contesta, pero si no, se mantiene pasivo. Su papel era el de un observador amistoso.

Pronto se pudo observar en cada grupo un clima social distinto provocado por el estilo de mando.

² R. WHITE y R. LIPPITT, "Conducta del líder y reacción del miembro en «Tres climas sociales»", en D. CARTWRIGHT y A. ZANDER, *Dinámica de grupos*, México, 1971, pp. 349-367.

En el sistema autoritario los muchachos trabajaban mientras el jefe estaba presente; si se ausentaba cesaba el trabajo. Si eran criticados por extraños, tomaban la crítica o pasivamente o se producía una crítica agresiva hacia otros grupos. En uno de los cuatro grupos dirigidos autoritariamente apareció una agresividad contra el jefe, que fue rechazado activamente.

En los grupos dirigidos democráticamente reinó el mejor espíritu de grupo. Entre los muchachos se desarrolló una mejor relación y se buscó una colaboración adecuada, en la que las capacidades individuales pudieran rendir mejor. En ausencia del jefe siguieron trabajando tranquilamente. Si un extraño los criticaba, se unían y se defendían.

El método *laissez-faire* condujo a una acusada irritabilidad y agresividad contra el jefe. Si se marchaba el jefe, un muchacho intentaba espontáneamente ocupar su puesto y se lograba que el trabajo marchase mejor que en presencia del jefe *laissez-faire*.

Hace unos años, en una ciudad del Norte de España, organizaron tres patrullas scouts, cada una de las cuales fue dirigida con uno de los estilos de mando mencionados. En la patrulla con mando autoritario, al poco tiempo, los muchachos estaban indignados con su jefe. En la patrulla de estilo *laissez-faire*, el jefe se metió en la taberna en el primer pueblo al que llegaron y ya no lo volvieron a ver. En este caso, como en el de los niños americanos, fue también la patrulla de corte democrático la que mostró más satisfacción en el desarrollo de la jornada.

Resumiendo, podemos decir que las experiencias mencionadas tendían a apoyar las siguientes generalizaciones:

- El *laissez-faire* no fue igual a la democracia
- La democracia puede ser eficiente
- La autocracia puede crear mucha hostilidad y agresión, incluyendo la agresión contra cabezas de turco.
- La autocracia puede crear descontento que no se manifieste en la superficie.
- En la autocracia hubo más dependencia y menos individualidad.
- En la democracia hubo más atención hacia el grupo y más amistad³.

³ Ibid. pp. 366 y ss.

Estilos de mando

Un grupo necesita una función directora para continuar existiendo y para poder realizar algo. Se pueden dirigir los grupos de modo muy diverso y se puede decir que cada uno de estos estilos de dirección tiene su justificación en ciertos casos. Vamos a intentar ver de un modo esquemático las diversas variedades de estilos de mando.

El sistema autoritario es el utilizado en el ejército. También en muchas instituciones y no sólo porque los que mandan lo prefieran, sino porque muchos subordinados desean ser mandados por este sistema. Aquí se procede por ordeno y mando y se utilizan como recursos el reproche y el elogio, el castigo y la recompensa, la vigilancia y el control. Este estilo es el más adecuado cuando hay que hacer algo de un modo rápido y urgente. Si se provoca un incendio en un bloque de viviendas, no es el caso de reunir a los vecinos, para que en grupos de seis deliberen sobre la mejor manera de defenderse del fuego y luego democráticamente escoger la forma que adopte la mayoría. No, ciertamente; y si en la huida apresurada del incendio nos encontramos a alguien, que no se ha enterado todavía, lo arrastramos con el más puro estilo dictatorial y más tarde, a salvo, ya le daremos explicaciones sobre nuestro modo de proceder. Sin embargo el sistema autoritario no activa las fuerzas espontáneas de los miembros del grupo, sino que por órdenes y críticas, que deben ser aceptadas pasivamente, paraliza la iniciativa en el grupo.

También el sistema de *laissez-faire*, en el que el jefe está al margen del grupo, puede ser adecuado en algún caso. Un jefe no tiene por qué estar las veinticuatro horas del día encima del grupo. Si se trata de un grupo de trabajo, cuando se produzca una pausa, el jefe puede adoptar conscientemente el estilo *laissez-faire* mientras persista esa situación de descanso. Pero se trata en este caso de una utilización de este estilo de mando nacida de la competencia y de la solicitud, a diferencia del estilo *laissez-faire* puro que procede de la inseguridad, desinterés, inexperiencia, dificultad de contacto, aversión interna u otros motivos semejantes.

En el sistema democrático, el jefe no toma las decisiones, sino que es el grupo quien las toma. El jefe es uno más, como se suele decir "*primus inter pares*", "el primero entre los iguales", pero es el primero y algo más que un buen camarada. Tiene algo más de conocimientos, madurez y experiencia; también tiene más responsabilidad, pues a él se le ha confiado el grupo. La misión del jefe es mantener la unidad y la locomoción del grupo. Y en este caso lo hace no decidiendo, sino haciendo que el grupo decida. Coloca al grupo ante tareas y problemas, para ayudarles a aprender cómo se aborda su solución. Naturalmente aporta también sus ideas y propuestas exactamente como los demás, pero renuncia a decir la última palabra.

Estilos autoritarios

El estilo autoritario tiene muchas variantes⁴. En un extremo de la escala se encuentra el tirano, que está por encima de todas las normas del grupo y ejerce un mando arbitrario. Una versión más suave es la del despotismo ilustrado, como la de los reyes del siglo XVIII que, con una camarilla, velaban por el bien de los ciudadanos. Estaban convencidos de que ellos eran los que mejor sabían lo que convenía al pueblo.

Hemos mencionado más arriba la dictadura que se implanta en una situación de peligro y por un tiempo determinado, dando cuenta posteriormente de su gestión. La problemática de la dictadura es quién y cómo decide qué es una situación de peligro y cuándo se estima que esa situación de peligro ya ha pasado.

Otra variante es el estilo patriarcal. Aunque ciertamente la decisión y la responsabilidad sigue siendo asunto del jefe, éste hace unas propuestas y admite unas contrapropuestas; permite al grupo opinar. En el área de las decisiones ostenta el poder y por ello determina, qué zona más o menos amplia se reserva para él y cuál deja a sus subordinados. Este estilo es adecuado en el proceso educativo, que abarca desde el niño de pecho, incapaz de tomar una decisión, hasta el adulto que debe ser capaz de tomar decisiones y cargar con la responsabilidad de las mismas. A tomar decisiones se aprende tomando decisiones y a veces tomando malas decisiones. Por ello hay que dejar al educando un campo cada vez más amplio para ese ejercicio de la toma de decisiones.

Cuando el niño pequeño, empieza a ejercitar su voluntad, hacia los tres años, en la época llamada de la primera terquedad, habrá cosas que no se discuten, p. ej. si desayuna o no, pero otras, como desayunar con un tazón rosa o azul, debieran dejarse a la libre decisión del niño. Este mínimo sector de decisión, habrá de ir creciendo paulatinamente, hasta que al llegar a la madurez el adulto tome todas las decisiones por cuenta propia.

Otra forma de mando autoritario es el estilo personal. Aquí no se procede por ordeno y mando, como en el sistema dictatorial, sino que basta que el jefe manifieste sus deseos para que todos los miembros del grupo rivalicen por satisfacerlos. Las cosas se hacen por "amor a él". El sistema se basa en unas relaciones personales individuales entre el jefe y los miembros del grupo, que pueden llegar a una cierta adoración de la figura del director. Las relaciones entre los miembros del grupo no son buenas ni duraderas, incluso pueden ser de celos y de envidias, al convertirse en posi-

⁴ K. ANTONS, *Práctica de la dinámica de grupos*. Barcelona 1980, pp. 95 y ss.

bles rivales que acaparan el amor de su jefe. En estos grupos surge una crisis cuando el jefe está ausente. La adoración del jefe es uno de los peligros a los que están expuestos los grupos religiosos⁵. Una persona no debe ser el centro de un grupo, sino un interés común.

El autoritarismo en la Iglesia

La Iglesia no es una pandilla de niños americanos que realizan trabajos manuales durante períodos de seis semanas. No se puede sin más trasladar al ámbito eclesial las conclusiones de las experiencias de R. Lippitt y R. White. Pero tampoco se puede negar la fuerza de la analogía. El estilo de mando utilizado en la Iglesia en el pasado y en el presente tiene mucho que ver con el estilo autoritario. Y los efectos de este estilo son similares en los niños americanos y en los fieles de la Iglesia.

No es cuestión aquí de hacer una crítica de la curia diocesana o romana, de la conducta de algún párroco o de los procedimientos de los superiores religiosos. Al interesado en el tema no le será difícil hoy encontrar publicaciones con críticas hacia la autoridad eclesial, carentes no pocas veces de una dosis de benevolencia. Sin embargo, tal vez sea más provechoso para la vida de la Iglesia que nos preguntemos, desde la Psicología, por qué la colegialidad, tan proclamada en los textos oficiales, avanza tan despacio en la vida cotidiana de la Iglesia⁶.

a) La actitud autoritaria

En primer lugar hay que hablar de un fenómeno, estudiado por la Psicología social, que tiene gran importancia en la vida cotidiana, especialmente en el trato social, y que a menudo es poco valorado en los ambientes eclesiales: el problema de las actitudes en el sentido técnico de la palabra⁷. Las actitudes determinan no sólo el modo y la manera cómo piensan los miembros de un grupo, sino también cómo reaccionan frente a un objeto, una situación o una persona.

Hay una actitud extendida en la Iglesia que piensa, siente y obra como si el único estilo de mando posible en la Iglesia fuera el autocrático. "El autoritarismo

⁵ A. GODIN, *La vida de los grupos en la Iglesia*. Madrid, 1973.

⁶ H. STENGER, "Die menschlichen Voraussetzungen", *Lebendige Seelsorge* 19 (1968), pp. 162-168.

⁷ G. PASTOR, *Conducta interpersonal. Ensayo de Psicología Social sistemática*. 2ª ed. Salamanca, 1983, pp. 361-425.

—escribe J. L. Mc Kency— resulta algo completamente extraño en cada una de las páginas del Nuevo Testamento, donde se menciona la autoridad. La Iglesia ha experimentado muchas formas de corrupción: simonía, nepotismo, concubinato y otros vicios. Todos estos fallos son probablemente más tolerables y menos perjudiciales a la misión de la Iglesia que la corrupción de la autoridad, que la convierte en una potencia dominadora de los hombres”⁸.

No nacemos autoritarios, nos hacen autoritarios. Yo puedo hacer una confesión en voz alta, a la que seguramente se podrán unir muchos de los lectores:

He nacido en el seno de una familia que utilizó procedimientos educativos autoritarios. He ido, durante doce años, a un colegio de religiosos cuya enseñanza y educación era autoritaria. Estudié cinco años en la Universidad con sistema educativo igualmente autoritario. He cumplido el servicio militar, y ya anteriormente hemos etiquetado de autoritario al ejército. He distribuido ocho años de mi vida entre dos seminarios, uno español y otro extranjero, ambos autoritarios. Mi primer puesto eclesiástico fue en una parroquia bajo un párroco y junto a un coadjutor: sistema autoritario. Y podría proseguir.

Lo que pretendo decir es que un individuo, que durante veinticinco, treinta o treinta y cinco años de su vida ha estado sometido constantemente a sistemas autoritarios, de la noche a la mañana no deja de ser autoritario. De la noche a la mañana lee un artículo, hojea un libro, escucha una conferencia y sufre una conversión intelectual, que se queda en la cabeza, pero no llega a las entrañas.

No es fácil el cambio de actitudes⁹. Si nos ha costado veinticinco, treinta o treinta y cinco años de nuestra vida ser autoritarios, nos va a costar otros tantos dejar de serlo.

La actitud autoritaria no se manifiesta sólo en los que mandan, sino también en los subordinados y se llama dependencia pasiva. Y casi me atrevería a decir que es sobre todo en los subordinados donde se da el autoritarismo. Al colocarse en esa postura de dependencia pasiva, al jefe no le queda otro remedio que ser autoritario; se lo están pidiendo de rodillas. A no ser que esté suficientemente sensibilizado al fenómeno, no caiga en la trampa que le están tendiendo, sin querer, sus pasivos subordinados y se niegue a responder a sus expectativas.

⁸ J. L. Mc KENZIE, *La autoridad en la Iglesia*. Bilbao, 1968, p. 114. Este libro que fue declarado por la “Catholic Press Association” como la obra teológica más importante publicada en Norteamérica en 1966, estudia la autoridad de la Iglesia en el N.T.

⁹ G. PASTOR, o.c., pp. 427-506.

Parece ser que en los últimos años hay una nueva concepción del papel de la autoridad en la Iglesia y se ha desarrollado una nueva actitud sobre el modo de ejercer el mando. Parece ser que las familias actuales son menos autoritarias que lo fueron las de tiempos anteriores. Esto hace esperar que en el futuro, los dirigentes de la Iglesia y los simples fieles, todos ellos criados en estas familias más democráticas, poseerán actitudes menos autoritarias.

Es fácil crear nuevas instituciones colegiales: consejo presbiteral, consejo pastoral diocesano, consejo pastoral parroquial. Pero esto no lleva consigo el florecimiento de la colegialidad. Ésta es más bien el resultado de un cambio de actitud —una conversión, diríamos en lenguaje religioso—, que se puede alcanzar mediante un lento proceso y un ir desmontando nuestros reflejos autoritarios.

b) El deseo de poder

El deseo de poder, el afán de dominio, constituye un instinto o una vivencia pulsional fundamental de la vida anímica humana en general¹⁰. El deseo de poder o tendencia a la dominación se convierte en un fenómeno psicológico-social de primer orden¹¹. El hombre desea poseer la certeza de la superioridad. Éste es el rasgo fundamental del carácter del individuo dominador y del jefe nato.

Ocurre con esta vivencia pulsional algo análogo a lo que sucede con otra vivencia pulsional, a la que podemos designar con el término libido, introducido por S. Freud, que alcanza su plena manifestación en el instinto sexual. Los tratadistas ascéticos a lo largo de los siglos nos han precavido de sus trampas al describir detalladamente el siguiente proceso: En aquellos ambientes donde no se permiten las manifestaciones normales del instinto sexual, éste se busca un salvoconducto y aparece con otro documento de identidad para poder circular libremente. Dicho de otro modo: no está bien que un sacerdote tenga novia o que una religiosa tenga un novio; sin embargo es completamente normal que un joven o una muchacha los tengan. ¿Qué es lo que le está permitido al sacerdote o a la religiosa? Pueden cultivar una amistad espiritual. Y ha sido en este punto donde los maestros de la vida espiritual nos han puesto en guardia con sus exhortaciones a la cautela: ¡Ojo con las amistades espirituales!

¹⁰ Sobre el concepto de vivencia pulsional cf. PH. LERSCH, *La estructura de la personalidad*. 3ª ed. Barcelona, 1964, pp. 98 y ss.

¹¹ PH. LERSCH, *La estructura de la personalidad*. 3ª ed. Barcelona, 1964, p. 131.

Está claro que no se trata aquí en modo alguno de denigrar la amistad entre una religiosa y un varón o entre un sacerdote y una mujer. Se trata sólo de claridad en las etiquetas, de llamar a las cosas por su verdadero nombre y no tratar de engañar y de engañarse, al designar como amistad espiritual a aquella relación que viene caracterizada por la pulsión vivencial de la libido.

Algo semejante sucede con otra pulsión vivencial: el deseo de poder. Donde no están bien vistas las manifestaciones de tal pulsión, ésta se recubre de una capa que la hace aceptable en sociedad. Un párroco, un superior religioso no puede decir: Yo lo que tengo es deseo de poder. ¿Qué es lo que le está permitido decir? Puede afirmar, sin sonrojo, que tiene sentido de la responsabilidad y que precisamente por ello hay ciertas cosas que las tiene que hacer él y nadie más. Cuando esto aparece con fuerza e insaciabilidad hablamos de ansia de poder.

Ciertamente en todo esto serían precisas más matizaciones; está claro que no siempre que se acentúa la responsabilidad hay un desmesurado deseo de poder, pero existe la posibilidad de que éste actúe inconscientemente. Esta circunstancia puede servir de estímulo para un examen de conciencia de todos aquellos que, de un modo u otro, ejercemos el poder en la Iglesia, para ver si algunas o muchas de nuestras actividades no están motivadas por el deseo de poder o incluso por el ansia de poder. Muchas luchas en la historia grande y pequeña de la Iglesia han aducido y aducen motivos sobrenaturales, pero en el fondo se trata en no pocos casos del miedo personal a una pérdida de poder. Y nadie suele estar dispuesto a perder poder por las buenas.

“En la Iglesia tiene que darse la autoridad y el poder. Esto se presupone. Pero esta autoridad no debe ser dominación, tal como llega a ser en la sociedad habitual. En tales situaciones, la dominación suele perseguir frecuentemente intereses que nada tienen que ver con el verdadero servicio de los subordinados. Por el contrario, la autoridad en el pueblo de Dios tiene que girar siempre alrededor del servicio”¹².

c) La deficiente formación del Yo

Nos movemos ahora en un terreno más profundo y, tal vez, más complicado de explicar. Para ello nos vamos a valer del lenguaje del psicoanálisis.

Para S. Freud la personalidad está estructurada en tres estratos. En primer lugar está el Ello, que es la esfera de los impulsos, tendencias, instintos, deseos inconfesa-

¹² G. LOHFINK, *La Iglesia que Jesús quería*. Bilbao, 1986, p. 128.

bles, etc. El niño aparece en el mundo con esta esfera de impulsos instintivos que exigen satisfacción. En el contacto con la realidad, a la cual debe adaptarse, se va formando el Yo. Y en la medida que va asimilando, introyectando, las normas de la casa paterna se forma el tercer estrato, llamado Superyo o Superego.

Tenemos así tres capas de la personalidad: el Ello, ámbito de las fuerzas vitales, el Superyo o mundo de las normas y en medio de ambos el Yo. Podríamos utilizar la imagen del Yo como jinete, el Ello como caballo y el Superego como camino. Los tres son necesarios y cada uno cumple su papel en una constante interacción.

La formación del Yo es un difícil proceso de desarrollo en el que juegan un papel una serie de factores condicionados individual y socialmente. Este proceso que se inicia en la infancia y cuyas fases no vamos a describir aquí, se extiende a menudo hasta más allá de los 25 años de edad.

Si este proceso de desarrollo se perturba por factores traumatizantes en la primera infancia o por una falsa educación, se dificulta la formación del Yo y puede dar lugar a dos formas de aborto, a las que pudiéramos llamar el hombre ello y el hombre superyo.

El hombre ello no conoce límites; el mundo de los instintos ha anegado el Yo. El hombre superyo, por el contrario, está prisionero del mundo de las normas. Hay un Yo raquítico, sin desarrollar, para el que no existe más dilema que el SuperYo, la esfera de las normas, o el Ello, el mundo de los instintos. Y para no caer en el caos de los instintos se agarra férreamente al orden, los principios, la autoridad, como única posibilidad de enfrentarse al Ello amenazador. Y surge el hombre autoritario para el que el principio es más importante que la realidad, que en caso de necesidad se desconoce y falsea en favor del principio. Es característico también una conciencia rígida sin responsabilidad propia y la inclinación a condenas agresivas. Las ideologías hasta un cierto grado ocasionan una estabilización del Yo y protegen de este modo al individuo de experiencias amenazadoras, en ciertas circunstancias incluso de ser inundados con impulsos instintivos, que en algunos casos pueden llevar a irrupciones peligrosas en la persona.

La educación, según esta concepción, procurará ayudar al Yo a que sea autónomo, a que adquiera la libertad de ser él mismo, libre de las tiranías de los impulsos y del Superyo, aunque es capaz ciertamente de admitir la presencia de los instintos y no tener demasiado temor a las normas. Puede haber otro tipo de educación, que lo que busca es sacar a todos los individuos con el mismo corte, según unas normas. El Superyo se impone en este caso al Yo. "La Iglesia tendrá que tomar

partido constantemente entre la seguridad que ofrece la falta de libertad y el riesgo de la libertad”¹³.

La ordenación sacerdotal, la profesión religiosa, dan ciertamente una serie de gracias, pero no la madurez del Yo, que es un largo proceso. Sólo es posible una comunidad de “nosotros”, cuando un Yo autónomo, se dirige a otro Yo autónomo, al que puede llamar Tu¹⁴.

Se puede contar lo mismo con el lenguaje de C.G. Jung, si utilizamos el concepto de persona típicamente jungiano.

Hay una película de I. Bergman, que lleva precisamente como título, “Persona”. Es el estudio de dos caracteres femeninos, tema favorito del realizador sueco. En una de las primeras escenas aparece un niño palpando una gran pantalla en la que se proyectan unas sombras que no se llega a saber qué representan. Mientras el niño sigue tanteando y tocando con sus manos las manchas de tonos grises diversos, poco a poco las sombras se van haciendo algo más nítidas. Por fin parece adivinarse un rostro de mujer, ciertamente lo es, aunque vuelva a desdibujarse y a perfilarse, sin alcanzar nunca una total precisión.

Esta escena, tomada del mundo del cine, puede ayudarnos a comprender el concepto de persona en C. G. Jung. La persona es una especie de muro protector flexible que nos asegura un trato con el mundo exterior de un modo relativamente natural, fácil y siempre igual. “El sujeto se pone una máscara que sabe responde por una parte a sus propósitos y por otra parte a las exigencias y opiniones de los que le rodean, predominando unas veces uno de estos factores y otras veces el otro. He designado con el término persona esta máscara adoptada *ad hoc*”¹⁵. A través de la persona (en latín, *persona*, se llamaba a la máscara de los actores de teatro), los demás, como el niño que palpaba la pantalla, pueden percibir algo del misterio del sujeto, pero nunca con absoluta nitidez, “ya que se podría decir con cierta exageración: la persona es lo que uno realmente no es sino lo que ella y la otra gente opinan que es”¹⁶.

Cuando el muro se vuelve rígido, cuando la persona se anquilosa, tenemos en su lugar al personaje, la máscara petrificada, una hipócrita apariencia que impide al sujeto ser lo que realmente es. Este peligro de que la persona se vuelva rígida está latente especialmente en aquellos sujetos en los que no ha tenido lugar una correcta

¹³ G. LOHFINK, o.c., p. 131.

¹⁴ Esta problemática la ha tratado P. SBANDI, “Psychologische Voraussetzungen echter Brüderlichkeit”, en *Koinonia-Kirche und Brüderlichkeit*, editado por E. HESSE y H. ERHARTER. Viena, 1968, p. 73 y ss.

¹⁵ C. G. JUNG, *Tipos psicológicos*. 10ª ed. Buenos Aires, 1972, pp. 554 y ss.

¹⁶ Citado por A. VÁZQUEZ, *Psicología de la personalidad*, en C. G. JUNG. Salamanca, 1981, p. 58.

formación del Yo. Jung llama la atención de padres y educadores para que no se preocupen sólo de formar una persona, una adaptación social externa, sin el complemento de lo que llamaríamos capacidad creadora¹⁷.

La identificación con el rol del cargo sirve de sucedáneo del Yo y bloquea la relación inmediata entre dos seres humanos. Este último punto será una de las acusaciones principales que E. Drewermann hace a la Iglesia en su discutido libro sobre psicoanálisis del clérigo. Este no tiene una vida propia, tiene una vida prestada, tiene que existir a causa del ministerio; no ha aprendido, no se ha atrevido, a decir "yo", ni a manifestar sus propios deseos o sentimientos. En las circunstancias en que se desarrolla la vida clerical, se producen naturalmente encuentros humanos, pero éstos se configuran siempre como relaciones deshumanizadas, al aparecer la máscara del personaje en lugar de la propia persona, un conjunto de normas de un rol en lugar del Yo¹⁸.

¿Quién es autoritario?

El calificativo de autoritario no tiene un buen sabor en nuestros días. No es raro, pues, que pocas personas, dentro y fuera de la Iglesia, aspiren a ser etiquetadas con una nota que más bien las descalifica. Las variaciones en la delegación nos pueden ofrecer una orientación objetiva a la hora de delimitar los campos del autoritarismo¹⁹.

Se toman decisiones en toda organización, institución o grupo. En el modo de tomarlas podemos encontrar seis posibilidades:

El jefe ha decidido	y los subordinados están invitados a hablar con él sobre:
absolutamente nada	que se debe hacer algo
que se debe hacer algo	lo que debe hacerse
lo que debe hacerse	cómo, dónde, cuándo y quién lo debe hacer
	todo los motivos de su decisión
todo	las consecuencias que tiene para ellos su decisión.
todo	nada

¹⁷ Ibid. p. 60.

¹⁸ E. DREWERMANN, Kleriker. *Psychogramm eines Ideals*. Olten-Freiburg, 1989, p.225.

¹⁹ G. SCHWARZ, citado por K. ANTONS, *Práctica de la dinámica de grupo*. Barcelona, 1980, p. 174.