

HERIDAS NARCISISTAS DURANTE LA FORMACIÓN.

SANDRA BUECHLER



Lisboa, Congreso IFPS, 2020.

Hace unos años, asistí a una conferencia sobre el impacto a largo plazo de lo que sucede en la supervisión durante el entrenamiento analítico. Hablando de su propia experiencia mientras era candidato, un miembro didacta senior dijo que el resultado de la misma fue que **sintió que tenía que ser muy cauteloso en sus futuros tratos con los didactas del instituto, los supervisores y, a veces, incluso los colegas.** Continuó diciendo que después de graduarse decidió a regañadientes que ser abierto y comunicativo era algo que probablemente **implicaba demasiado riesgo.** Básicamente, debido a lo que le sucedió como supervisado, concluyó que exponer su trabajo no valía la pena el costo personal y profesional.

Sin embargo, este analista muy conocido siguió una carrera distinguida. ¿Cuántos otros fueron menos capaces de superar los efectos negativos de las exposiciones dolorosas durante la formación? Me limitaré a explorar sólo la persistente vergüenza que los candidatos pueden sentir como resultado de las experiencias en la supervisión durante el entrenamiento. Primero trataré la **vergüenza que puede ser inevitable e ineludible** para el supervisado, y luego trataré la **vergüenza que creo que podría evitarse.**

¿Cuál es la vergüenza que no se puede evitar en la supervisión analítica?

Comienzo esta sección citando mi definición favorita de la experiencia de vergüenza.

En esta presentación no estoy distinguiendo entre el sentimiento de vergüenza y la lesión narcisista que puede ser su consecuencia.

“La vergüenza ocurre típicamente, si no siempre, en el contexto de una relación emocional.

El agudo aumento de la auto-atención (y a veces la mayor sensibilidad de la cara producida por el rubor) hace que la persona se sienta como si estuviera desnuda y expuesta al mundo. La vergüenza motiva el deseo de esconderse, de desaparecer. La vergüenza puede también producir una sensación de ineptitud, incapacidad y un sentimiento de no pertenencia”.

Izard, 1977, p. 92

Me parece claro que el entrenamiento analítico consiste en muchas relaciones emocionales, por lo que proporciona un contexto que ciertamente puede evocar la vergüenza. Los otros elementos de la definición de Izard, el aumento de la auto-aten-

ción, **el sentirse desnudo y expuesto, el deseo de esconderse o desaparecer**, y los sentimientos de ineptitud, incapacidad y no pertenencia, pueden ciertamente ocurrir durante el entrenamiento y más allá del mismo. ¿Qué experiencias vergonzosas y lesiones narcisistas pueden ser inevitables durante el entrenamiento psicoanalítico?

Creo que **parte de la inevitable vergüenza para los candidatos en la supervisión proviene de las diferencias inherentes entre la supervisión y el análisis**. En ambos procesos, el candidato explora sus patrones de ansiedad y defensa, con la ayuda de un analista experto. Pero, en el análisis, la exploración de la historia de vida del candidato podría resultar en una comprensión empática de las circunstancias originales que crearon su estilo de defensa. Es decir, en el análisis, con suerte, el candidato se identificaría con la lectura humana y compasiva de su analista de cómo se desarrollaron sus tendencias defensivas, y por qué eran absolutamente necesarias para su supervivencia en los primeros días de su vida. Pero, en general, los roles en la supervisión son diferentes de los roles en el análisis. En el análisis, ambos participantes, con suerte, **llegan a compartir una perspectiva empática sobre por qué el candidato necesitaba desarrollar sus defensas en un momento dado**, su coste a lo largo de su vida, e, idealmente, el candidato llegaría a sentir menos necesidad de estas defensas, o, al menos, desarrollaría una mayor variedad de otras habilidades de afrontamiento. Pero en la supervisión, las defensas del candidato a menudo son vistas sólo como problemas profesionales. Por lo general, no se entienden en el contexto de la historia genética del candidato.

Los supervisores evalúan cómo las tendencias defensivas del candidato afectan a su trabajo. Así pues, normalmente falta una comprensión empática de los orígenes y la necesidad de las defensas del candidato para ambos participantes en la supervisión. Quiero subrayar que no estoy sugiriendo que la vida temprana del candidato deba ser explorada en la supervisión. Pero sí creo que es importante reconocer claramente el impacto potencialmente vergonzante y narcisísticamente hiriente, en la supervisión, de la ausencia de una perspectiva genética en las defensas del candidato.

Una segunda fuente significativa de sentimientos dolorosos de autoexposición y vergüenza en el entrenamiento es que la mayoría de las veces es sólo la contribución del candidato a los problemas en la supervisión lo que se examina, si es que ocurren. Otra forma de decir esto es que es mucho más probable que prestemos atención a nuestra contratransferencia cuando estamos analizando que cuando estamos supervisando. Aunque hay excepciones, la literatura sobre la contratransferencia del supervisor es todavía escasa, comparada con la voluminosa literatura sobre la contratransferencia del analista en el tratamiento. Esto significa que, si surgen problemas en la supervisión, la atención se centrará en las cuestiones de carácter del candidato y no en las del supervisor. Una vez más, al menos en cierta medida, esto puede incorporarse a la situación de formación que, después de todo, está dedicada al crecimiento personal y profesional del candidato. No estoy diciendo que la supervisión deba ser una forma de análisis mutuo de Ferenczi. Pero estoy planteando la cuestión del impacto de, en cierto sentido, una persona en una habitación con ropa y la otra desnuda.

También es inevitable que el supervisor tenga más experiencia clínica que el candidato, lo que puede evocar la vergüenza de sentirse insuficiente o inadecuado. He aquí una reflexión sobre su experiencia como supervisor, hecha hace años por **Roy Schafer**:

Creo que es una buena idea no abrumar a un supervisado con todas las ideas inteligentes que usted como supervisor cree que tiene. Esta es una de las formas en las que tiendo a equivocarme en la supervisión. Me siento muy estimulado, y a veces hablo demasiado, y puede tener un efecto perjudicial en el trabajo de la persona supervisada. Ocasionalmente, los supervisados que están elaborando los problemas de enfrentarse a la autoridad en sus propios análisis comienzan a indicarme que de algún modo les hago sentir estúpidos... cosas así.

En estas sinceras reflexiones, Roy Schafer (1984, p. 225) **señaló algunas de las potenciales fuentes de**

vergüenza de los candidatos. ¿Quién de nosotros no se ha sentido inadecuado al compararse con un supervisor de renombre? No importa cómo el supervisor trate de evitar competir con el candidato, o hacer que se sienta inadecuado, inevitablemente puede haber comparaciones implícitas, integradas en su intercambio, entre un supervisor bien entrenado y altamente experimentado y un candidato relativamente menos experimentado.

Si bien existe la posibilidad de que los inexpertos sientan una sensación de insuficiencia al formarse en cualquier campo, he sostenido que en el psicoanálisis el peligro es mucho mayor. El candidato está siendo evaluado como un todo, como un ser humano, y no sólo con respecto a una habilidad específica o una base de conocimientos. La subjetividad inherente a nuestro trabajo significa que, como sugiere **Brodbeck** (2008, pág. 330), “... *la práctica y la técnica analíticas no pueden considerarse distintas de la persona que las practica, sino que sólo a través de la persona que las practica pueden tener un efecto*”. Por esta razón, Brodbeck continúa, “... *siempre es la persona, en su conjunto, la que está siendo entrenada y evaluada.*”

No se puede hacer una distinción clara entre competencia y carácter.

Lo “*apropiado*” para ser analista es lo suficientemente nebuloso como para contribuir a una sensación de ser dimensionado, como ser humano, en lugar de ser meramente evaluado en un área específica. No estoy sugiriendo que esto signifique que los supervisores sólo deben hacer cumplidos. Pero creo que **tenemos la obligación de tener en cuenta que el candidato se sentirá probablemente evaluado como ser humano, y no sólo como clínico**. Cualquier cosa que impliquemos sobre el trabajo del candidato puede influir en cómo se siente el candidato como padre, compañero, amigo, colega y, en general, como ser humano. Cuando un estudiante de música es criticado por un profesor, no es probable que sienta que las mismas deficiencias también se aplican a su capacidad en cualquier otro ámbito de la vida. Pero, para los analistas, nuestros instrumentos son... nosotros mismos. Esta fuente de lesiones narcisistas en la formación puede no ser evitable, pero los super-

visores pueden ser conscientes del impacto potencialmente profundo y en múltiples capas de sus evaluaciones.



Fuentes evitables de vergüenza en la supervisión durante el entrenamiento.

En su importante trabajo “**Treinta métodos para destruir la creatividad de los candidatos psicoanalíticos**”, **Otto F. Kernberg** (1996, pág. 1031) afirma que un desafío central en el entrenamiento es tratar de no inhibir la curiosidad y la capacidad de respuesta naturales de los alumnos. En otras palabras, **si no nos ponemos en el camino, los aprendices podrán desarrollar sus voces individuales y sus contribuciones creativas al campo**. Pero, dice Kernberg, *con demasiada frecuencia obstruimos el camino*. Describe treinta formas en las que interferimos en el desarrollo del potencial del candidato. Es bastante claro que este impacto negativo ocurre frecuentemente, y no es sólo una función de los problemas de personalidad de los candidatos y profesores en particular. Más bien, dice Kernberg, **nuestros institutos de formación como organizaciones tienden a fomentar estas actitudes, políticas y procedimientos inhibidores**. Considera desafortunado que hayamos sido muy reacios a utilizar nuestras capacidades de auto observación para examinar esta situación y mejorarla. Encuentro el artículo de Kernberg persuasivo y perturbador.

A lo largo de líneas similares, ahora nombraré al-

gunas de las fuentes potencialmente evitables de lesiones narcisistas en el entrenamiento, desde mi punto de vista. Este es un bosquejo muy breve. Si alguien desea una discusión más extensa, puedo referirme al segundo capítulo de mi libro, **Still Practicing**, (Routledge, 2012) que examina el impacto a largo plazo de las experiencias de vergüenza y pérdida en el entrenamiento y más allá.

Una fuente potencialmente evitable de la sensación de insuficiencia es **el mensaje de que el candidato debe seguir el consejo del supervisor sin cuestionarlo**. Este mensaje puede transmitirse de manera sutil, más que como una demanda directa. **Sea cual sea la forma en que se comunique, es muy probable que limite el juego vivo y curioso del candidato con las alternativas de tratamiento**. Como supervisores, creo que a menudo estamos tentados a tratar de controlar el tratamiento. Podemos decirnos a nosotros mismos que sólo estamos tratando de llevar el tratamiento “*por el buen camino*”. Si bien el supervisor tiene, a mi juicio, cierta responsabilidad hacia el paciente del candidato, para asegurarse de que el tratamiento no sea destructivo o poco ético, o abusivo, no es útil tratar de utilizar al candidato como una especie de instrumento, a través del cual el supervisor dirige el tratamiento. Creo que esta situación puede dañar narcisísticamente al candidato de muchas maneras. **Los candidatos que siguen las órdenes de control de los supervisores pueden llegar a sentirse avergonzados de sí mismos por ser demasiado obedientes. Los que se niegan pueden ser etiquetados, y pueden etiquetarse a sí mismos, como resistentes a las influencias, difíciles de enseñar, rebeldes, problemáticos, o, de alguna manera, no aptos emocionalmente para convertirse en analistas. Cualquiera de estos mensajes puede tener un impacto negativo duradero en la identidad profesional del candidato. Muchos salen de la formación sintiéndose cobardes por no enfrentarse a los supervisores más de lo que lo hicieron.**

Otros sentimientos negativos pueden ser el resultado de tener un supervisor **demasiado controlador**. El candidato puede perder la confianza en su propio juicio clínico. **Esto puede interferir gravemente en el desarrollo de la creencia en la pers-**

picacia clínica y la creatividad de uno. Al igual que la dinámica cuando un niño es abusado por uno de sus padres, el candidato puede tratar de retener una idealización del supervisor y del instituto a expensas de una sana autoestima. Es decir, a veces puede ser más fácil para el candidato culparse a sí mismo, en lugar de ver que el supervisor es demasiado controlador, o demasiado crítico, o que **insiste rígidamente en que una técnica concreta es la única forma correcta de trabajar**. Para preservar una idealización del supervisor, el instituto y la formación en sí, **el candidato puede echarse toda la culpa a sí mismo**, cuando algo va mal en la supervisión, o en el tratamiento bajo supervisión. **Esto puede ser visto como similar al niño que, al ser abusado, siente que se lo debe haber merecido, para poder seguir dependiendo y amando al padre abusivo**. Incluso sin ninguna presión por parte del supervisor, los candidatos a menudo se sienten tentados a imitarlo, en lugar de desarrollar sus propios y únicos estilos. Pero **fomentamos esta falta de respeto hacia uno mismo** si colaboramos en la actitud de que la forma en que el paciente recibirá un tratamiento óptimo es que el supervisor absorba lo máximo posible en la hora de supervisión, lo retenga con todas sus fuerzas hasta la próxima vez que vea al paciente, cuando debe dispensar estas preciosas gotas en el oído del paciente. Lo que el candidato “aprende” de esta experiencia deshumanizadora es que lo mejor que puede ser es una imitación bastante precisa de otra persona. Es probable que esta presión sea más fuerte si el instituto tiende a presentar un frente unido.

Me gustaría citar la obra clásica de **Emanuel Berman, Impossible Training** (2004, p.130). Su libro me inspiró en mi propio trabajo sobre este tema. (Still Practicing, cita de Berman en la página 29).

“Una de las críticas más duras que se hacen a los candidatos (y a los colegas, en las reuniones) es que su trabajo “no es analítico”. En un espíritu similar, el análisis se considera superior a otras formas de terapia. Esto implícitamente avergüenza a los candidatos que necesitan ganarse la mayor parte de su vida a través de estas ocupaciones “inferiores”. En los foros públicos y en las clases el miedo a hacer el ridículo puede ser palpable. Sucumbir a este miedo, y permanecer en silencio, puede ser en sí mismo una

vergüenza. En otra parte (2006) he expresado mi sentimiento de que la vergüenza de los candidatos por tener vergüenza puede ser especialmente dolorosa. Los candidatos están entrando en un campo que privilegia la devoción por conocerse a sí mismo, la apertura emocional y el desinterés. Esto hace que sea difícil soportar los momentos en que uno está tan preocupado por verse mal que no puede hablar. Tal vez no podamos evitar que los candidatos, y los demás, se preocupen un poco por cómo nos vemos ante los colegas. Pero podríamos evitar los insultos, dando a entender que sólo nuestras propias técnicas son dignas de respeto, y, quizás sobre todo, podríamos evitar patologizar a los candidatos que sufren sentimientos inevitables y naturales de autoexposición al presentar su trabajo (y, en realidad, su equipo psíquico) para el escrutinio de una comunidad analítica. En otras palabras, la vergüenza de algunos candidatos puede ser inevitable, pero la vergüenza sobre la vergüenza podría, creo, ser minimizada por una mayor comprensión de la posición vulnerable del candidato”.

Por último, sugiero que las comparaciones *infantilizadoras* entre los candidatos y los niños, que no deberían saber lo que los “padres” deciden a puerta cerrada, siguen siendo demasiado comunes y son vergonzosas en sus supuestos implícitos. Puede ser particularmente doloroso cuando los supervisores asumen que cualquier protesta sobre la forma en que se lleva a cabo la formación debe tener su origen en los problemas edípicos del candidato. Aunque a veces puede haber algo de verdad en esta interpretación, es erróneo asumir que tiene que ser verdad. En mi opinión, asumir que la disidencia es patológica constituye un abuso de poder.



Caso para la discusión

En esta viñeta, estoy dejando fuera muchos detalles por motivos de confidencialidad. Brevemente, el clínico era un candidato en entrenamiento analítico y yo era su supervisora. Se trataba de un profesional inteligente y altamente capacitado incluso antes de entrar al instituto. Se le asignó una joven profesional soltera que había solicitado tratamiento en nuestra clínica.

Desde el principio este tratamiento fue problemático. El paciente tenía una gran variedad de comportamientos dirigidos a tensionar y romper el encuadre. Era clara en cuanto a querer una relación fuera del contexto del tratamiento, y a veces se burlaba del candidato por adherirse a las reglas. Ella mantuvo un flujo constante de mensajes de que estaba a punto de dejar el tratamiento, alternando con episodios de depresión y vagas amenazas autolesivas. Cancelaba las sesiones en el último momento, o a veces llegaba muy tarde.

Como supervisor tuve un trabajo difícil, desde mi perspectiva. **El candidato se sentía inadecuado por no poder hacer trabajar al paciente dentro del marco. No quería añadirle vergüenza y ansiedad, pero sentía que debía insistir en que se mantuviera dentro de ciertos parámetros.** Pero luché con los aspectos del encuadre sobre los que insistir. Claramente, el candidato sólo podía ver al paciente en la oficina, en una sesión. ¿Pero qué más era absolutamente necesario? Básicamente, sentí que **cuanto más insistiera, más se sentiría el candidato como un fracasado por no poder conseguir que el paciente se adhiriera a las reglas**, o simplemente terminar el tratamiento. Sentí que estábamos comprometidos en una lucha de poder a tres bandas. **Habría sido fácil decir simplemente que este paciente no era apto para el análisis** (o, realmente, para cualquier tratamiento orientado a la introspección). Tal vez debería haber dicho eso desde el principio, pero el paciente era muy brillante, y realmente necesitaba ayuda, y el candidato estaba muy dispuesto a seguir intentándolo. Así lo hicimos, hasta que el paciente dejó el tratamiento, después de unos 7 u 8 meses, dando razones circunstanciales, pero, claramente, sintiéndose frustrado.

Si se trataba de una lucha de poder, nadie salía ganador. **Hice lo mejor que pude para ayudar** al supervisado a interpretar lo que pasaba entre ellos a la paciente, incluyendo su significado en el contexto de la historia de su vida. Pero ella se negó a escuchar estas interpretaciones, y las trató como la evitación del clínico de la intimidad con ella, una intimidad a la que insistía que tenía derecho. Con el candidato intenté usar la situación como un contexto para explorar temas como la dialéctica de Hoffman (1998) entre el ritual y la espontaneidad en el tratamiento. Observamos sus sentimientos de contratransferencia y pensamos juntos en otras formas de manejar la situación. Pero, en última instancia, creo que **ambos salimos con vergüenza y dolor**. Tal vez no había forma de que las cosas pudieran haber ido de manera diferente. Pero nunca lo sabremos realmente.

¿Qué opina usted?

SANDRA BUECHLER
