

SIMONETTI, Alejandro. (1996) ¿Qué es el grupo operativo? Ediciones El día que me quieras. Colección pensar sintiendo, Nº 18.

¿Qué es el Grupo Operativo?

Segunda parte.

6. El grupo como sistema
7. Momentos temporales e instancias de trabajo
8. Roles y transferencias
9. Roles habituales en los grupos
10. Roles rotativos o estereotipados
11. Roles e ideologías
12. Vínculos
13. Existente, operación psicosocial, emergente

6. EL GRUPO COMO SISTEMA

En la línea de apertura pluralista de Pichón, que propone su ESQUEMA DE CONCEPTOS como una construcción social viviente, que se nutre continuamente de los nuevos aportes teóricos con que las ciencias sociales intentan responder a los nuevos requerimientos de la realidad cambiante, propongo repensar el tema de los MOMENTOS TEMPORALES y las INSTANCIAS DE TRABAJO del GRUPO OPERATIVO desde los conceptos de SISTEMA, ESTRUCTURA y FUNCIÓN, que la TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN (ya incluida en el ECRO por PICHON, a través de las categorías del emisor, receptor, ruidos, etc.) toma de la TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS.

Llamaremos SISTEMA a un conjunto de ELEMENTOS organizados para la FUNCIÓN de obtener un OBJETIVO (las diferentes piezas de un reloj, organizadas para la función de ofrecer a su usuario el servicio de conocer la hora).

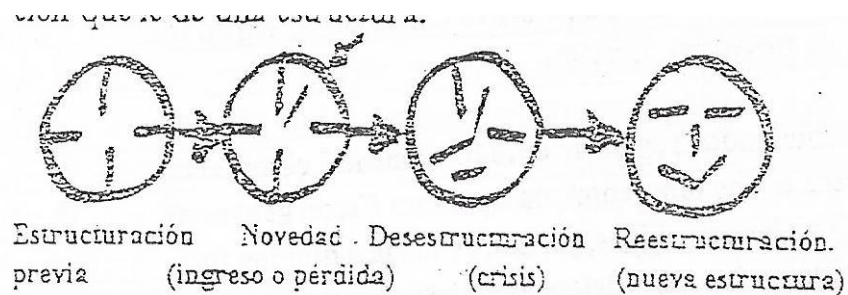
Diremos que ESTRUCTURA es la organización de los ELEMENTOS de un SISTEMA en FUNCIÓN de obtener su OBJETIVO (las relaciones entre las piezas del reloj tiene una organización que les permite cumplir su función).

La FUNCIÓN sería la tarea que tiene que desarrollar un SISTEMA para alcanzar su OBJETIVO (gracias a la organización que tienen, las piezas del reloj mueven las agujas de modo que el usuario pueda conocer la hora).

Llamaremos OBJETIVO a la situación que, al darse, indica que la FUNCIÓN de un SISTEMA está cumplida (la función del sistema reloj se cumple cuando su usuario lo usa para conocer la hora).

En un SISTEMA de personas humanas, en el que la ESTRUCTURA es una organización de VÍNCULOS, relaciones recíprocas entre sujetos, el OBJETIVO es la satisfacción de las NECESIDADES en función de las cuales las personas se vincularon y organizaron en SISTEMA. (La satisfacción de las necesidades de incorporación de ciertos conocimientos y formación de ciertas actitudes y capacidades, es la situación que indica que se ha cumplido el objetivo de un grupo de aprendizaje).

Diremos que PROCESO es la secuencia de DESESTRUCTURACIONES y REESTRUCTURACIONES de un SISTEMA en el tiempo, ante las sucesivas novedades y pérdidas de ELEMENTOS. (En un grupo familiar constituido por una pareja y un hijo, nace un segundo hijo: la estructura del grupo, esa singular organización de los vínculos entre sus integrantes, sufre una desestructuración, una crisis ante el ingreso del nuevo elemento del sistema: esa crisis es superada cuando se produce la reestructuración, la nueva organización. Lo mismo ocurre cuando uno de los hijos llega a la mayoría de edad y egresa del sistema para vivir solo o constituir una nueva familia. La ausencia de un elemento significativo también produce un cierto desorden o desorganización en los restantes elementos del sistema, cuya estructura no puede mantenerse igual a sí misma si le falta una parte. El sistema se desorganiza ante la ausencia, que también es una novedad, y busca, a través del período de crisis, una nueva organización que le dé una estructura).



Utilizando estas categorías, definiré los MOMENTOS TEMPORALES y las INSTANCIAS DE TRABAJO de un grupo operativo.

7. MOMENTOS TEMPORALES E INSTANCIAS DE TRABAJO

MOMENTOS TEMPORALES.

APERTURA: situación en que comienza el proceso de desestructuraciones y reestructuraciones del sistema grupal: los integrantes del grupo empiezan a desestructurarse como individuos: la presencia de los otros entra como novedad en su sistema personal y, al desconectarse de lo que ocupaba su mente un momento antes y enfrentarse con los otros, pasan por un momento de desorganización que suele expresarse en interacciones inconexas, diálogos paralelos, temas entrecruzados, etc. El grupo "es" grupo, porque sus integrantes están "afiliados" a él, pero todavía "no está" grupo, no se estructuró como grupo: el momento, más breve o más largo, según los casos, es de desestructuración.

Pichon recomienda "registrar cuidadosamente" el material que aparece en los momentos de apertura ("emergentes de apertura") de las reuniones, ya que es normal que los integrantes, todavía "con las defensas bajas", revelen involuntariamente la disposición con que llegan a la reunión, obteniéndose, a través de la interpretación del "emergente de apertura", un diagnóstico del estado inicial del grupo, "material que va a ser reabajado durante la sesión y es dable observar cómo reaparece, ya modificado, en el momento del cierre" ("Estructura para una Escuela destinada a la formación de Psicólogos Sociales", "El Proceso Grupal").

Cuando el sistema grupal atraviesa la crisis de comienzo y adquiere una estructuración grupal, a través de una actividad congruente que los organiza como grupo, entra en su primera situación (emergente) de DESARROLLO. A los fines de discernir los momentos temporales, no es relevante que la actividad que los organiza sea pertinente o no a la tarea grupal. Un grupo de trabajo puede salir de la desestructuración de la apertura, en que unos cuelgan la ropa en el perchero hablando de fútbol, otros comentan un hecho político mientras otros se reparten elementos de trabajo, concentrándose todos en bromear sobre la ropa de uno de los compañeros. Todavía es un tema ajeno a la tarea que los convoca, pero ya es "un tema de todos", algo que los estructura como grupo, un momento de desarrollo. El grupo salió del "chisporroteo" de elementos inconexos y "se entubó" en algo que le da cauce.

Y así se van sucediendo las situaciones emergentes de desarrollo, unas de desestructuración, otras de reestructuración, provocadas por la aparición de nuevos elementos o por las pérdidas grupales, efectos de los hechos externos que golpean sobre el grupo y de la interacción de los integrantes entre sí y con el equipo de coordinación.

Hasta llegar a la última situación del proceso, el momento temporal de CIERRE, que también será importante diagnosticar, porque reproduce las características de desestructuración de la apertura. Los integrantes, al percibir que se acaba el tiempo destinado a la reunión, empiezan a reconectarse con las preocupaciones personales previas a la reunión y a desconectarse entre sí y con la tarea, desestructurando el sistema grupal. Nuevamente es un momento en que baja el nivel defensivo y es posible diagnosticar el estado o clima grupal, evaluando si las interacciones realizadas han producido modificaciones significativas en las actitudes de los integrantes.

Existen varios trabajos de investigación psicosocial acerca del momento temporal de apertura, pero los momentos de desarrollo y cierre no han recibido la misma atención de los teóricos del esquema conceptual pichoniano.

Sobre el desarrollo creo que es importante señalar que no se trata, como en el caso de la apertura y cierre, de un momento único de la reunión, sino de una secuencia de momentos, situaciones grupales distintas que se van sucediendo entre la apertura y el cierre. Se trata, para el analista psicosocial, de ejercitar la percepción para registrar indicios de cada cambio de estructuración grupal que permite afirmar la existencia de una nueva situación de desarrollo, a fin de compararla con la situación anterior e interpretar, en términos de instancias y unidad de trabajo, si la interacción entre operadores y sujetos del proceso ha dado lugar a una situación emergente específicamente diferente de la situación existente anterior, más o menos pertinente al objetivo grupal.

Sobre el cierre como momento temporal, me parece importante recordar los aportes de la teoría gestáltica acerca de la necesidad, para la salud, de que no queden, en las personas o en los procesos grupales, gestalts, estructuras abiertas que, por no haber logrado llegar a un cierre de algún tipo, operan como obstáculos para la apertura de procesos similares. Cada cierre de reunión, de año, de carrera, es una oportunidad para “ensayar el cierre de la vida”, con sus tareas específicas de despedida, panorama, transmisión de experiencia, etc.

INSTANCIAS DE TRABAJO.

En cualquiera de los momentos temporales de apertura, desarrollo o cierre, pueden darse, al menos, cinco tipos distintos de estructuraciones grupales, desde el punto de vista de la relación de los sujetos del proceso con su objetivo, lo que implica una manera de vincularse entre sí y con el equipo y de relacionarse con el encuadre y el contexto.

PRETAREA ESTEREOTIPADA: estructuración grupal en que los sujetos reiteran prolongada y disfuncionalmente una actitud de evitación de las tareas necesarias para llegar a su objetivo grupal. Es un momento de estancamiento del aprendizaje, que Pichon caracteriza como de “adaptación pasiva a la realidad”, en que el obstáculo es tomado

como un punto de llegada y no se observan indicios de una actitud activa que intente reconocerlo, descifrarlo y superarlo. Es el momento en que triunfan “las técnicas defensivas del grupo movilizadas por la resistencia al cambio y destinadas a postergar la elaboración de las ansiedades que funcionan como obstáculo” (Pichon, “Estructura para una Escuela...”).

PRETAREA OPERATIVA: estructuración grupal en que los sujetos del proceso se organizan tomando distintas posiciones en la contradicción entre el proyecto de realizar la tarea grupal y la resistencia a esa tarea, dando indicios de estar intentando el reconocimiento, desciframiento y superación del obstáculo que les impide avanzar hacia el objetivo del grupo.

Aunque no estén realizando aquello para lo cual se vinculan como grupo (TAREA EXPLÍCITA) ni siquiera se pueda decir que están desarrollando una TAREA IMPLÍCITA, necesaria para abordar la EXPLÍCITA, el analista psicosocial evalúa que el obstáculo que les impide avanzar no es tomado por los sujetos del proceso como un punto de llegada, sino como un punto de partida. El grado de actividad del grupo, el tiempo que ha transcurrido desde la aparición del obstáculo, la apertura que muestran hacia los distintos elementos del sistema, el grado de inclusión del sentir, el pensar y el hacer en el abordaje del problema, permiten al analista descartar, para caracterizar la situación, los conceptos de estancamiento, adaptación pasiva o estereotipo.

TAREA IMPLÍCITA: estructuración grupal en la que los elementos del sistema organizan sus relaciones para poder abordar la tarea conducente a su objetivo o logran desestructurar los obstáculos que les dificultan ese abordaje.

He propuesto diferenciar la instancia de PRETAREA OPERATIVA de la TAREA IMPLÍCITA en un intento de fidelidad al texto de Pichon que caracteriza la pretarea como momento de FRAGMENTACIÓN (“técnicas defensivas”, “resistencia al cambio”, “postergar la elaboración de las ansiedades” etc.) y a la tarea como momento de INTEGRACIÓN (“el objeto de conocimiento se hace penetrable”, “ruptura de la pauta estereotipada”, “elaboración de las ansiedades”, “superación de la resistencia al cambio”, etc.).

¿Dónde termina el río y empieza el mar?, ¿en cuál de las tonalidades intermedias podemos decir que algo no es verde sino azul?... Los tobas llaman con una misma palabra al verde y al azul y no creo que por eso se entiendan entre ellos menos de lo que nos entendemos entre nosotros al hablar de esos colores... Y los guaraníes usan una palabra para designar al hijo varón cuando habla de él la madre y otra para cuando habla de él el padre. Nosotros usamos la misma palabra “hijo” para ambas situaciones y tenemos que recurrir a Freud para explicar que, en cada uno de ellas, el mundo afectivo que hay detrás de la palabra es distinto.

Del mismo modo podríamos llamar TAREA IMPLÍCITA a las dos situaciones descriptas: la de estar intentando elaborar el obstáculo, en contradicción con nuestras resistencias y la de ya estar elaborándolo, una vez superada la resistencia.

Me parece más simple usar una palabra para cada una de esas situaciones y así TAREA IMPLÍCITA sería el momento en que el grupo está “en su tarea de prepararse”, ya sea aclarando términos que un momento antes los estaban encerrando en una discusión o conociéndose más entre integrantes, acompañando a un compañero que ha tenido una pérdida, expresando sentimientos ante la situación económica o dándose cuenta de algo que les estaba impidiendo trabajar. Tener en cuenta lo personal del obstáculo y no sólo lo social del objetivo es coherente con la perspectiva psicosocial con que se trabaja en la técnica de grupo operativo.

TAREA EXPLÍCITA: estructuración en la que el grupo se organiza en función de su objetivo grupal, a través de la actividad específica para cumplir la cual se han vinculado sus integrantes.

Es el momento culminante del climax grupal, la última grada de la escalera (climax es “escalera”, en griego) desde donde se abarcan todos los panoramas que se veían desde cada escalón. En la tarea explícita no se deja de lado lo anterior para dar una vuelta de página y dedicarse a “lo importante”. En la tarea explícita todo se reconoce como importante: se conjugan las emociones vividas en las etapas de pretarea y tarea implícita, el recuerdo del estereotipo como experiencia que conviene evitar, los aspectos intelectuales que se movilizaron al pensar el obstáculo y los recursos activos que se emplearon para elaborarlo. Como en la culminación genital del encuentro sexual, en la que todo lo infantil pregenital que, desintegrado, sería perverso, se integra y armoniza en la fusión amorosa del intercambio corporal adulto, los grupos encuentran, en sus momentos de tarea explícita, el panorama operativo y vivencial que da sentido a sus idas y venidas, sus desencuentros, sus aparentes pérdidas de tiempo, sus resistencias, sus disgustos y sus errores...

Y, como todo momento en la cumbre, la tarea explícita grupal no es un lugar donde el grupo se queda para siempre: nuevos obstáculos lo obligarán a nuevas desestructuraciones y nuevos pasajes por las pretareas y las tareas implícitas...

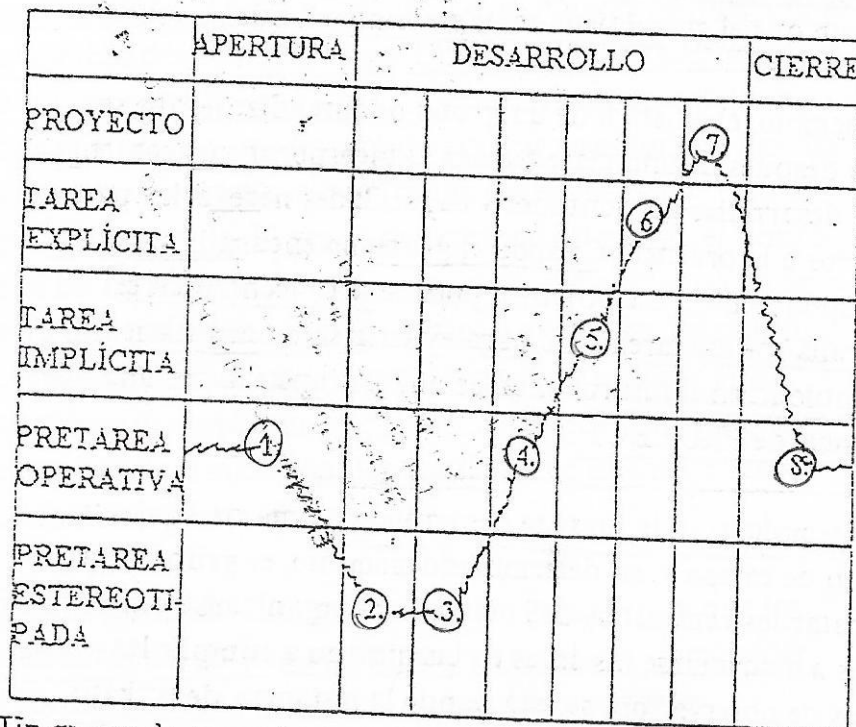
PROYECTO: estructuración en la que el sistema grupal se organiza en función de objetivos que van más allá del objetivo concreto que el grupo tiene en el momento en que se reúne.

Por ejemplo, el objetivo de un grupo de aprendizaje que se reúne después de una clase teórica es incorporar sus contenidos y desarrollar las actitudes y capacidades necesarias para llevarlos a la práctica. Cuando el grupo no encara la tarea correspondiente a ese objetivo, porque se concentra en el “más allá” de esa tarea y no para evitarla sino para darle continuidad en el futuro, diremos que el grupo está en una instancia de PROYECTO.

Por ejemplo, si en la clase se desarrolló el tema de la observación de campo y, en determinado momento, el grupo deja de tratar los contenidos de la clase para organizarse con miras a distribuirse las áreas en las que van a cumplir las tareas de observación, se está dando la instancia de trabajo de PROYECTO: no están evitando la tarea de hablar de la clase, le están dando continuidad en una práctica futura. Lo mismo cuando se apartan de sus tareas de estudiantes para preguntarse cómo ejercerán sus

tareas como profesionales, se están refiriendo al “más allá” de la carrera, están utilizando, como dice Pichón, “mecanismos de creación destinados a superar la situación de muerte o de pérdida que vivencian los miembros cuando advierten la posibilidad de la separación o finalización del grupo”. Si esto se realiza en forma excesivamente prolongada, puede derivar en PRETAREA.

8. PROCESOGRAMA (CRUCE DE MOMENTOS TEMPORALES E INSTANCIAS DE TRABAJO, A TRAVÉS DEL PROCESO GRUPAL)



Un grupo de aprendizaje de Psicología Social se reúne después de escuchar una clase teórica y, en su situación de apertura (1), se produce un entrecruzamiento de alumnos que se devuelven libros que se habían prestado, otros que conversan entre sí en voz baja, uno expresa que el teórico no le gustó y otro protesta porque esa semana no se reunieron a estudiar: es lo habitual en una apertura: están intentando estructurarse como grupo y chocan con la dificultad de que todavía está cada uno conectado con sus intereses personales: diremos que están en PRETAREA OPERATIVA.

En determinado momento (2), todos callan porque dos integrantes están discutiendo en voz muy alta y tono de enojo acerca de un frustrado intento de reunirse a estudiar, en una actitud muy cerrada en que se atribuyen cualidades negativas sin posibilidad de cambio (“vos siempre arruinás todo”, “con vos no se puede contar”, etc). La discusión y la actitud se prolongan por un tiempo significativo, por lo que cabe hablar de PRETAREA ESTEREOTIPADA, probablemente dirigida inconscientemente a postergar el abordaje del tema, ya que los demás integrantes se abstienen llamativamente de intervenir. En términos de momentos temporales, se todos modos, se pasó del desestructuramiento emergente de apertura, a un emergente de fragmentación en el que ya todos participan, aunque sea desde el silencio.

En una segunda situación de desarrollo (3), los otros alumnos empiezan a participar de la discusión, dividiéndose el grupo en dos bandos, con la misma actitud estereotipada del momento anterior: es otra estructuración grupal, pero la relación con el objetivo es igualmente resistencial y prolongada: continúa la PRETAREA ESTEREOTIPADA.

Por fin, las reiteradas intervenciones del coordinador empiezan a producir efecto y algunos de los alumnos aceptan empezar a revisar sus posiciones (4), generándose una nueva discusión, ya no entre los dos bandos iniciales, sino entre los que admiten la posibilidad de un acuerdo y la de los que lo descartan absolutamente: la PRETAREA se hace OPERATIVA.

En determinado momento y gracias a este trabajo de confrontación, todos empiezan a darse cuenta del motivo de la “nerviosidad” que los ha llevado a la discusión acalorada: el miedo común a una instancia de reelaboración y evaluación inminente, cuya metodología desconocen. En ese momento “atravesan” la “pauta de conducta estereotipada” que les estaba obstaculizando la tarea y empiezan a aclarar los términos de la contraposición, en un clima de buena disposición para entender la posición del otro (5): están en un momento de TAREA IMPLÍCITA, necesario para que el grupo pueda acercarse a su TAREA EXPLÍCITA.

Se encuentran con su TAREA EXPLÍCITA en un momento posterior (6), en que pueden comparar la experiencia vivida con textos del teórico y de artículos leídos sobre el tema, en un momento de aprendizaje por el que una vivencia es aclarada por un concepto.

Esto les permite, en otro momento, (7), con su pertenencia afianzada por la elaboración del obstáculo y la tarea compartida, apartarse de la tarea del momento y concentrarse en planificar la preparación de la reelaboración, construyendo una estrategia que incluye la determinación del lugar de reunión, el día y la hora, lo que llevará cada uno, etc. Es una situación grupal de PROYECTO.

Hay un último momento de la reunión en que, mientras uno le pide a otro un libro que no tiene, los dos que habían empezado la discusión, se piden disculpas y se dan un beso, mientras otro pide que le repitan la dirección de la casa donde se van a encontrar a estudiar y otros se ríen de algo que comentaron en voz baja (8).

La situación grupal es desorganizada, pero esto es normal en el momento de CIERRE, por lo que podemos hablar en este caso de PRETAREA OPERATIVA: hay fragmentación y cierto desentenderse de la tarea, pero esto es normal cuando el grupo se está desestructurando y cada uno se está reestructurando como persona, para conectarse con su vida cotidiana habitual.

8. ROLES Y TRANSFERENCIA.

Cada situación grupal, que se da en determinado MOMENTO TEMPORAL de la reunión y toma la forma de una u otra INSTANCIA DE TRABAJO, constituye una diferente

ESTRUCTURACIÓN GRUPAL, una determinada organización de los elementos del SISTEMA GRUPO.

La forma en que un conjunto de personas se disponen los unos respecto a los otros en tal o cual momento de su proceso, puede ser vista como una ESCENA DRAMÁTICA, por comparación con el teatro, donde los distintos PERSONAJES interactúan entre sí desde los distintos PAPELES que les asigna el GUIÓN ARGUMENTAL de la obra.

Al definir el aprendizaje como una “apropiación instrumental de la realidad para modificarla” (“Grupos operativos y modelo dramático”, “El Proceso Grupal”), Pichon afirma que “todo aprendizaje es aprendizaje social, aprendizaje de roles. Lo que se internaliza en ese proceso de apropiación de la realidad son funciones, las que pueden ser descritas en forma de roles en situación”.

Pichon afirma en ese artículo que “todo conjunto de personas ligadas entre sí por constantes de tiempo y espacio y articuladas por su mutua representación interna (dimensión ecológica) configura una situación grupal”. Dice que “dicha situación está sustentada por una red de motivaciones y en ella interaccionan entre sí por medio de un complejo mecanismo de asunción y adjudicación de roles” y que “es en este proceso donde deberá surgir el reconocimiento de sí y del otro en el diálogo e intercambio permanente” y que “esta situación grupal constituye el instrumento más adecuado para ese aprendizaje de la realidad (aprendizaje social) en el que consiste la internalización operativa de la realidad”.

Y lo que se internaliza (desde afuera hacia adentro) se externaliza (desde adentro hacia afuera). Las personas externalizamos en nuestros grupos (familiares, laborales, recreativos, etc.), a través de los roles que asumimos y adjudicamos, las escenas del pasado en que internalizamos esos roles.

Pichon afirma que “el paralelismo entre los modelos de investigación social y el modelo dramático, se fundamenta en el hecho de que toda obra es la representación, el reencuentro de un momento de la vida cotidiana del creador, sea éste el autor, el director o el actor.”

Del mismo modo que los actores en el teatro, dramatizamos, sin darnos cuenta, los roles que aprendimos en nuestra infancia, sobre el escenario de los grupos en los que participamos como adultos.

Alguien, por ejemplo, que vivió intensamente, de niño, la escena dramática de alguien que golpea a otro ante la impotencia de un tercero que no atina a defenderlo eficazmente, tendrá una cierta tendencia, en los grupos en los que participa, cuando se dan situaciones de conflicto, a ubicarse en el rol del golpeado, que tal vez ocupó en su escena infantil, en el del golpeador, que quizá ocupaba su padre o en el del observador impotente, que en su escena sería el de su madre. Esa es la estructura de roles que ha internalizado para las situaciones de conflicto y de allí tomará inconscientemente sus modelos de roles, si no adquiere, en su proceso de cambio, nuevas alternativas.

Y cuando externalice esos roles internalizados, lo hará creyendo que la intensidad de sus sentimientos de miedo, rabia, lástima o vergüenza obedece solamente a la realidad de la situación que está viviendo, aunque un observador imparcial pueda atestiguar que la intensidad de su respuesta afectiva aparece como una respuesta desproporcionada a su estímulo.

La hipótesis teórica con que el psicoanálisis explica esta aparente desproporción de los afectos, postula que los sentimientos que se despiertan en nosotros ante las situaciones interpersonales de la vida cotidiana suelen sobrecargarse con la reviviscencia de sentimientos procedentes de escenas vividas en el pasado infantil, cuya representación hemos perdido (amnesia de las escenas infantiles traumáticas). En la hipótesis psicoanalítica, estas escenas olvidadas y activas suelen haber sido distorsionadas por la exageración de nuestra fantasía infantil, que convirtió situaciones familiares habituales en acontecimientos maravillosos o siniestros que despiertan sentimientos de alta carga emocional.

Este desplazamiento de sentimientos del pasado infantil al presente adulto, que nos lleva a asumir y adjudicar, en cualquier situación interpersonal del “aquí y ahora”, roles vividos “allá y entonces” y olvidados, recibe en el pensamiento psicoanalítico el nombre de TRANSFERENCIA.

Pichon, uno de los introductores del psicoanálisis en la Argentina, define TRANSFERENCIA, en su artículo de “El Proceso Grupal”, “Transferencia y contratransferencia en situación grupal”, como “un proceso de ASUNCIÓN y ADJUDICACIÓN de ROLES inscriptos en el mundo interno”.

La transferencia es la explicación que encontró Sigmund Freud al problema que le planteaban ciertos enamoramientos u odios aparentemente desproporcionados, que experimentaban sus pacientes hacia él como terapeuta. A los sentimientos “normales”, despertados por tal o cual conducta del otro, se sumaba, en la hipótesis teórica de Freud, una “carga añadida” de sentimiento, procedente de una escena olvidada y activa del pasado.

Pichon y otros investigadores de la escuela argentina trabajaron teóricamente sobre el tema de la transferencia en las situaciones grupales, en las que los integrantes del grupo desplazarían, al campo grupal, sentimientos procedentes de sus escenas infantiles, dirigiendo sus amores, miedos u odios infantiles a los compañeros de grupo, al coordinador u observadores, al grupo como totalidad, al espacio físico en que se reúnen, al objeto de aprendizaje, la institución de la que forma parte el grupo, el contexto que lo enmarca o las normas que lo encuadran.

Cuando el desplazamiento de sentimientos se da entre personas, decimos que ASUME un ROL aquel que adopta un comportamiento externo de algún modo similar al de alguno de los personajes de su escena interna y que ADJUDICA un ROL aquel que atribuye a otro un comportamiento similar al de alguno de los personajes de esa misma escena.

(Yo te adjudico un rol y asumo ante vos un rol complementario: vos sos el que me protege, yo soy tu protegido).

El ROL es un cruce de una VERTICALIDAD personal con una HORIZONTALIDAD grupal, que se da cuando alguien asume, personalmente, algo que los otros, socialmente, le adjudican.

Si, en una escena interna de mi inconsciente, hay un personaje que se interpone continuamente en el vínculo de otros dos personajes que forman una pareja, puedo tender, en las situaciones grupales, a interponerme entre los que forman parejas o equipos o a temer exageradamente que otros se entrometan en mis parejas o equipos. La estructura vincular "pareja - entrometido" tendería inconscientemente a reproducirse en las situaciones que vivo, con sus roles y sus sentimientos de curiosidad, molestia, vergüenza, etc. Y no es necesario que, en la situación grupal, yo ocupe el mismo rol que en mi escena inconsciente: si en la escena fui el golpeado, en la situación puedo ser el golpeador o el observador impotente y experimentaré los sentimientos que en mi fantasía infantil atribuí a cada uno de los personajes en virtud de su rol. Porque la transferencia no es la reproducción mecánica de un hecho histórico sino la reviviscencia de una escena reconstruida por la fantasía infantil. Tal vez, en la situación histórica de mi infancia, mi padre solamente me gritó y, en la escena de mi fantasía, distorsionada, reprimida, olvidada y activa, mi padre me golpea salvajemente, con el consiguiente sentimiento de terror ante su "crueldad", que tal vez nunca se dio en la realidad afectiva de mi padre, pero que le fue atribuida por mi imaginación infantil.

La tarea del COORDINADOR DE GRUPO OPERATIVO respecto a los ROLES que los integrantes asumen y adjudican en base a su TRANSFERENCIA, no es internarse en la interpretación de las escenas de la fantasía inconsciente de cada integrante. Esta tarea podría tener sentido en un grupo operativo terapéutico, para coordinar el cual es necesaria, de acuerdo a la legislación argentina, una formación clínica acreditada en un ámbito universitario.

Lo que el coordinador intenta, cuando en los grupos operativos de aprendizaje, laborales, recreativos, etc. se dan situaciones de alta carga emocional de origen probablemente transferencial, es facilitar que los integrantes del grupo puedan tomar consciencia de los sentimientos desajustados de la realidad presente que los impulsan a asumir y adjudicar roles que obstaculizan la tarea grupal.

Para eso, deberá tener en cuenta que los miembros del grupo pueden estar interactuando en base a sus fantasías inconscientes y emociones desplazadas de escenas del pasado, por lo que tratará con el cuidado que necesitan, en esa situación transitoriamente infantil, creando espacios para la asunción y adjudicación de roles adultos, relacionados con la tarea grupal. Si en algún momento, el coordinador interpreta que se están desplazando, a la situación grupal, sentimientos correspondientes a escenas de terror infantil, el coordinador, sin necesidad de explicitar esta interpretación, adecuará su actitud al cuidado que necesita un niño asustado.

9. ROLES HABITUALES EN LOS GRUPOS.

En algunas situaciones grupales, en base a la asunción y adjudicación de roles por procesos transferenciales, se atribuye a uno de los integrantes todo lo malo que ocurre en la situación grupal. A este rol se le da el nombre de CHIVO EMISARIO, en base a un ritual hebreo en el que el pueblo depositaba simbólicamente, en un macho cabrío, todos sus pecados, quedando purificado de ellos al sacrificar al chivo.

En otras situaciones, todo lo bueno se deposita en un integrante (o en el coordinador, un docente, un tutor, etc.) al que se le adjudica el rol de IDOLO. Ese rol, como cualquier otro, no puede darse si no se da su contrarrol, el de los IDÓLATRAS, que no reconocen lo bueno que existe en ellos mismos, tal vez por las responsabilidades que implica y lo atribuyen masivamente al ídolo, para que se haga cargo de ellas.

Esta depositación de lo bueno se da con la misma masividad con que lo malo se deposita en el CHIVO EMISARIO y, en ambos casos, hace falta que coincidan los sentimientos desplazados y desproporcionados de IDOLO e IDÓLATRAS, CHIVO y CHIVADORES, que “reencuentran”, en la situación grupal, la estructura vincular de alguna escena de su pasado infantil.

En algunas situaciones grupales, algún integrante recibe la adjudicación del rol de LIDER de algún aspecto de la tarea. Este integrante ejercerá este rol, adjudicado por los que asumen el rol de LIDERADOS, en la medida en que lo asuma a través de actos que lo confirme y como cualquier otro rol, puede ser funcional y operativo o estereotipado y obstaculizante, según se lo ejerza de modo temporal y parcial o en forma unipersonal, universal o exageradamente prolongada.

Inversamente, el rol de SABOTEADOR se basa en la asunción y adjudicación del liderazgo de la resistencia a la tarea grupal. Su contrarrol es el de CÓMPLICE. Como los LIDERADOS, los CÓMPLICES adjudican al SABOTEADOR la función de oponerse a la realización de la tarea. Si no existen cómplices, el integrante que intenta asumir el rol de saboteador deriva fácilmente al rol de CHIVO EMISARIO, atribuyéndosele masivamente toda la resistencia a la tarea grupal.

Estas depositaciones masivas de lo bueno y lo malo se ejercen también en el ámbito comunitario, cuando se adjudica toda la locura de la sociedad a los locos internados en el manicomio y toda la delincuencia a los presos encerrados en las cárceles, quedando el resto de la sociedad como poseedor de toda la cordura y la honorabilidad.

10. ROLES ROTATIVOS O ESTEREOTIPADOS.

Cuando los roles de CHIVO, CHIVADOR, ÍDOLO, IDÓLATRA, LIDER, LIDERADOS, SABOTEADOR o CÓMPLICES se ejercen en algunas situaciones grupales sí y en otras no, de acuerdo al ritmo de las emociones que despiertan las alternativas grupales y sus ecos transferenciales, no constituyen necesariamente obstáculos a la tarea grupal y no requieren especial elaboración. Pero cuando algunas personas asumen ESTEREOTIPADA y

PROLONGADAMENTE un mismo rol, la actividad grupal empieza a resentirse, porque la tarea es abordada desde roles sistemáticamente desconectados del presente y asociados a escenas del pasado, lo que deteriora su eficacia para la productividad grupal.

Es normal y útil para el grupo que unos u otros de sus integrantes asuman en distintos momentos roles diferentes, de acuerdo a su estado afectivo en cada situación y a sus singulares disposiciones y capacidades. Alguien que lidera la conversación cuando se habla de música, puede convertirse en saboteador cuando se habla de fútbol o ser chivado por su irritabilidad o idolizado por su sensibilidad artística. Son adjudicaciones temporales y parciales en base a las diferencias personales y el grupo se nutre de esa heterogeneidad, si consigue combinarla con la homogeneidad de una tarea común.

La tarea del coordinador grupal respecto a la rotatividad de los roles consiste en crear espacios para promoverla a través de oportunidades para que las personas se pongan imaginaria y realmente “en el lugar del otro”, probando el ejercicio de funciones que no les son habituales y para las cuales, probablemente, disponen de recursos que desconocen.

De este modo, trabajará sobre la transferencia de los integrantes del grupo, tal vez sin interpretarla explícitamente, pero operando sobre sus efectos en la asunción y adjudicación de roles y promoviendo positivamente el pasaje de situaciones de alto monto de ansiedad, en que los roles se asumen compulsivamente en base a sentimientos desplazados, a situaciones en que el grupo asuma explícitamente su tarea, distribuyendo los roles entre sus integrantes en base a criterios adultos de aprovechamiento de los recursos y operatividad.

11. ROLES E IDEOLOGÍAS.

El grupo es un escenario donde se asumen y adjudican roles procedentes de escenas internas inconscientes. Pero también se escenifican en ellos los dramas de la sociedad de la que el grupo es una parte. Y en esa dramatización inconsciente, los integrantes del grupo ocupan roles que simbolizan a los distintos sectores sociales que se contraponen en la sociedad, cada uno de los cuales posee una manera característica de pensar o IDEOLOGÍA.

“El ANÁLISIS DE LAS IDEOLOGÍAS” dice Pichon en “Técnica de los grupos operativos” (“El Proceso Grupal”), “es una tarea implícita en el análisis de las actitudes y del esquema conceptual, referencial y operativo...” y “constituye la tarea central del grupo”. “Este análisis apunta a indagar la infraestructura inconsciente de las ideologías que se ponen en juego en la interacción grupal”. (“Aportaciones a la didáctica de la Psicología Social”, “El Proceso Grupal”).

“Las IDEOLOGÍAS (Schilder) son sistemas de ideas y connotaciones que los hombres disponen para orientar mejor su acción. Son pensamientos más o menos conscientes o inconscientes, con gran carga emocional, considerados por sus portadores como resultado de un puro raciocinio pero, sin embargo, frecuentemente, no difieren en mucho

de las creencias religiosas, con las que comparten un alto grado de evidencia interna, en contraste con una escasez de pruebas empíricas” (“Técnica de los grupos operativos”).

La ideología, desde esta definición (hay otras), sería la manera de pensar que cada uno ha internalizado en su educación dentro de tal o cual sector cultural y económico de la población y se adhiere a ella con una certeza más relacionada con las identificaciones emocionales que con la fundamentación en pruebas empíricas. Nuestra manera de pensar ideológica es uno de los elementos en que arraiga nuestra identidad, nos permite orientarnos y tomar partido en cualquier situación conflictiva y deslindar, con la espontaneidad de lo habitual y automático, lo bueno y lo malo, lo conveniente y lo inconveniente. Es natural, entonces que defendamos estas certezas, de “alto grado de evidencia interna”, con toda la carga emocional con que defendemos la integridad de nuestro cuerpo. Lo que pensamos en este campo tiene para nosotros la naturalidad del aire que respiramos y nos prohibimos la duda.

Y cuando compartimos un grupo con personas que “piensan de otra manera”, que tienen otras ideologías, solemos sentirnos en peligro, como si pudieran contaminarnos. Y nuestras actitudes de defensa cerrada, a veces estereotipada, del pensar de nuestro sector, se constituye, según Pichon, en “guardianes de esa ideología”, “en barrera que impide la irrupción de nuevas soluciones en forma de emergentes con características de descubrimientos o invenciones” (“Técnica de los grupos operativos”).

La propuesta del GRUPO OPERATIVO es la creación de un espacio común donde, con la ayuda facilitadora de un equipo formado habitualmente por un coordinador y uno o más observadores, personas de ideologías o creencias distintas pueden buscar juntas zonas de coincidencias, en las cuales, sin renegar de sus convicciones personales, construyen un esquema de conceptos fundamentados en observables sobre los cuales puedan ponerse de acuerdo.

En este plano social de la interacción psicosocial también se espera de los integrantes del grupo operativo una actitud de apertura a la rotación de roles (la palabra rol procede del latín “rotulus”, rótulo, “rotare”, rodar, “rota”, rueda). Si los roles rotan, si las personas pueden ponerse en el lugar de los otros para ver el mundo desde sus ojos, es posible que descubran aspectos de la realidad a los que no accedían desde su propia ideología y que pueden enriquecer su esquema de representaciones de la realidad, trascendiendo la ideología de su sector de origen o de adscripción.

12. VÍNCULO.

Ese pasaje de una actitud cerrada y estereotipada a una actitud abierta y flexible, permite la formación de vínculos de reciprocidad creciente.

El VÍNCULO es una estructura en la que dos o más sujetos se toman unos a otros como objetos de algunas de sus necesidades o como auxiliares, rivales o modelos en el proceso de satisfacerlas, estableciéndose, entre ellos, procesos de comunicación y aprendizaje.

En la medida en que los roles se estereotipan, tanto por la incidencia de la transferencia del mundo interno como por la escenificación de las contradicciones ideológicas contextuales, los VÍNCULOS tienden a ser cada vez menos recíprocos y algunos se asumen estereotipadamente como SUJETOS de la satisfacción de sus necesidades, condenando a otros a reducirse a simples OBJETOS de la satisfacción de las necesidades de otros.

La rotación en los roles de sujeto, objeto, auxiliar, auxiliado, rival, rivalizado, modelo y modelado, favorece la creación de VÍNCULOS de reciprocidad creciente, en los que las personas satisfagan cada vez más sus necesidades mutuas. El coordinador de grupo operativo promueve la comprensión de los vínculos, tal como se dan en la realidad de los procesos grupales y la reparación libre y compartida de los mismos.

Los vínculos que se van formando entre los integrantes de un grupo, de acuerdo a la mayor o menor flexibilidad en los roles que asumen los sujetos que se relacionan en ellos, pueden dividirse en cuatro tipos básicos: vínculos de dependencia, de connivencia, de marginalidad y de convivencia.

Llamo VÍNCULOS DE DEPENDENCIA a aquellos en los que uno de los sujetos que se relacionan en ellos se asume estereotipadamente en un rol, adjudicando estereotipadamente al otro el rol complementario. Puede ser un SUJETO insciable de sus propias necesidades, que toma al otro como OBJETO a merced de sus caprichos. O un OBJETO idolatrado y esquivo, que deja siempre insatisfechas las necesidades de un SUJETO que lo desea. O un MODELO inalcanzable, que desespera a su eterno IMITADOR. O alguien que se estereotipa en su rol de AUXILIADO, condenando al otro a estar siempre a su servicio como AUXILIAR. No se trata solamente de las dependencias de tipo violento, como la del amo y el esclavo, sino también de cierto tipo de dependencias sutiles, como la de alguien que se asume como “el que no sabe” y estereotipa a otro en el rol de “el que sabe”.

Llamo VÍNCULOS DE CONNIVENCIA a aquellos en los que un sujeto se alía a otro para facilitarle someter a un tercero a cualquiera de los vínculos de dependencia enumerados anteriormente. El connivente no es el que somete al otro a la satisfacción de sus propias necesidades sino el que funciona como intermediario del “dominador” para inclinar al “dominado” a mantenerse en su relación de dependencia.

En los VÍNCULOS DE MARGINALIDAD, los sujetos se asumirán estereotipadamente como RIVALES, poniéndose sistemáticamente al margen de toda interacción en función de la satisfacción compartida de las necesidades, en una actitud de protesta continua, demanda de cambios por encima de las posibilidades reales del sistema, rebeldía en situaciones en que todavía es posible el diálogo o renuncia resignada a toda forma de convivencia.

Finalmente hablo de VÍNCULOS DE CONVIVENCIA cuando los términos de la relación se reconocen unos a otros como sujetos de sus necesidades, alternándose, de acuerdo a las circunstancias, en los distintos roles de sujeto, objeto, auxiliar, auxiliado, rival, rivalizado, modelo y modelado. Este último tipo de vínculos correspondería a las pautas culturales de la conducta adulta y los de dependencia, connivencia y marginalidad, a las de las

conductas preadultas: simbiótica (la que es normal en las relaciones del bebé con su madre), infantil y adolescente.

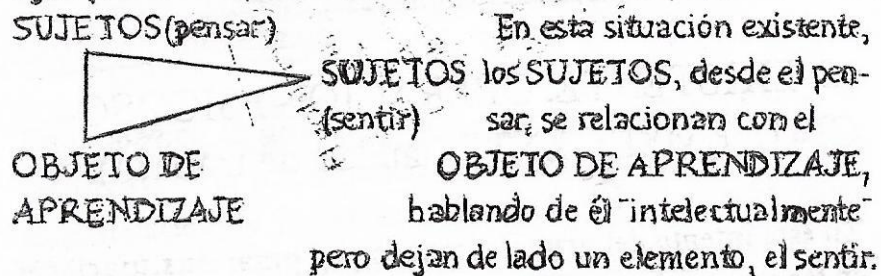
La tarea del coordinador en los grupos operativos consiste en crear espacios para que los integrantes de los grupos que, eventualmente, establecen vínculos no adultos, puedan ir modificándolos para vincularse de un modo adecuado a sus edades reales. Facilitando formas de COMUNICACIÓN en las que se elaboren los obstáculos procedentes de emociones desplazadas del pasado infantil, el coordinador promoverá el APRENDIZAJE de un ESQUEMA CONCEPTUAL que amplíe los límites de la realidad representada en la ideología correspondiente al sector social al que pertenece cada integrante del grupo. No se trata de promover la renuncia a la manera de pensar en la que cada uno ha sido socializado, sino de abrirse a percepciones de aspectos de la realidad que los otros nos pueden aportar, creando, al menos para algunos campos de lo real, una manera de pensar o esquema conceptual al que los integrantes del grupo puedan referirse para operar (E.C.R.O.), apoyado en observables a los que todos pueden acceder (“pruebas empíricas”). – (E.C.R.O. Esquema Conceptual Referencial y Operativo).

13. EXISTENTE, OPERACIÓN PSICOSOCIAL, EMERGENTE (unidad de trabajo).

En este intento del grupo operativo por pasar de situaciones en las que predominan los vínculos preadultos que dificultan la comunicación y estancan el aprendizaje, a situaciones en que predominen los vínculos adultos y sea posible la construcción compartida de un esquema conceptual que abra la percepción de los integrantes a una realidad más amplia que la abarcada por sus ideologías de origen o adscripción, se inscribe lo que Pichon llama la “unidad de trabajo” del proceso grupal.

Los elementos de la unidad de trabajo son: el EXISTENTE, situación grupal de la que se parte, la OPERACIÓN PSICOSOCIAL y el EMERGENTE, situación grupal que se produce por la acción de la operación psicosocial sobre el existente grupal y la respuesta de los sujetos del proceso a esa operación. Tanto el equipo de coordinación como los sujetos del proceso intentan pasar de situaciones EXISTENTES de FRAGMENTACIÓN, en las que algunos de los elementos del sistema son excluidos, a situaciones EMERGENTES de INTEGRACIÓN, en las que todos los elementos son tenidos en cuenta y relacionados entre sí, como TAREA IMPLÍCITA que permita al grupo cumplir su TAREA EXPLÍCITA de alcanzar su objetivo.

Ejemplo de EXISTENTE DE FRAGMENTACIÓN:



Ejemplo de EMERGENTE DE INTEGRACIÓN, posterior a una OPERACIÓN PSICOSOCIAL y a una adecuada respuesta de los sujetos del proceso:

