

BREVE GUÍA PARA EL APRENDIZAJE DEL ROL DE OBSERVADOR DE GRUPOS*

Enrique Pichon-Rivière - Ana P. de Quiroga

* Esta guía fue elaborada por el Dr. E. Pichon-Rivière y por mí a fines del año 1969. Ha sido revisada en función de desarrollos posteriores y necesidades actuales de la formación en observación de grupos operativos en enero de 2009.

Ana P. de Quiroga

INTRODUCCIÓN

Este trabajo apunta a acompañar y ser referente en el proceso de aprendizaje para quienes se inician en la formación en la tarea de observación de grupos, particularmente cuando estos últimos son encuadrados desde la perspectiva teórico-técnica que uno de nosotros ha denominado grupo operativo (E. Pichon-Rivière)

Por tanto, aunque se trate de un trabajo de aproximación al tema y un muy sintético -hasta podría decirse esquemático- ordenamiento de hechos que se suelen dar en el acontecer grupal y algunos de sus indicadores, está orientado a lograr una mayor comprensión de esos procesos, profundizando en un Esquema Conceptual, Referencial y Operativo, que da cuenta de las características y sentido de los mismos, privilegiando la relación de los grupos con sus objetivos (tarea).

La meta de profundización se cumplirá realmente en la medida en que se pueda articular esta guía inicial, con otras temáticas, por ejemplo: categorías de análisis de la interacción grupal (como invertido) concepto de emergente, etcétera (ver programa). Esa articulación y la práctica concreta del rol en un campo grupal permitirán, en un camino de aprendizaje, ir construyendo el modelo de mirada, de indagación del acontecer a observar.

Pese a ello, esta guía ha sido pensada como un camino introductorio a una tarea formativa que suele movilizar ansiedades y por momentos vivenciar una situación de carencia de recursos de lectura de lo grupal. Lectura que en esta etapa dará un salto cualitativo pero

que implicará de parte de ustedes un proceso, en los que habrá momentos de confusión, de descubrimiento y logro.

El trabajo de observación grupal, desde la mencionada perspectiva (Grupo operativo) consiste en registrar hechos, indicios, que permitan establecer hipótesis acerca del desarrollo de un grupo, de las vicisitudes de su integración, del esclarecimiento de las necesidades que articulan a sus miembros, del trabajo de una definición compartida de objetivos.

Esto implica asimismo el registro de las dificultades que surgen en su tarea, las modalidades de abordaje de la misma en sus diferentes aspectos o dimensiones, las alternativas y posibilidades de la resolución de dificultades, el desarrollo de sus potencialidades, etcétera.

Esta mirada sobre el proceso grupal, estos ejes de observación, son funcionales a una modalidad de análisis e intervención que se propone la visualización y elaboración de obstáculos, y el despliegue de la operatividad y creatividad que entendemos es inherente a la estructura grupal

La función de observación implica, en este encuadre, tanto un registro y recolección de información, como una labor interpretativa de la misma. Esa interpretación de hechos, como datos relevantes, se hace a partir de un ECRO, que señala lineamientos acerca del tipo de aspectos, movimientos y relaciones que configuran el campo grupal, que deberán ser recogidos y valorados como indicios de su proceso.

A su vez, este ECRO, por su carácter dialéctico, recogerá y se modificará, según lo que emerja de la relación teoría-práctica. Ha

sido la observación de distintos procesos como hacer concreto, lo que ha aportado significativamente a la elaboración y desarrollo de esta teoría.

Según este Esquema Conceptual, Referencial y Operativo, se define al grupo (campo de trabajo) como “el conjunto de personas que ligadas por constantes de tiempo y espacio, y articuladas por su mutua representación interna, se proponen explícita o implícitamente una tarea que constituye su finalidad”.

Para este esquema, el grupo es una situación natural, un modelo o forma natural de interacción (hablamos del grupo como “natural” en el sentido de que los grupos, las formas grupales son condición de la historia, de la hominización). El grupo es siempre social, pero es una forma de articulación que hace a la naturaleza del hombre.

Analizada la situación grupal se advierte –siempre desde este ECRO- que los elementos del campo grupal pueden ser organizados. Es decir, que la acción (interacción en sus diferentes formas) puede, en gran medida, ser regulada a fin de hacerla progresivamente eficaz, de potencializarla en vista a sus objetivos. A esto se le llama planificación.

La necesidad y posibilidad de regulación, de ajustes en la interacción, emerge de la inevitable presencia de las ansiedades y obstáculos en la realización de la tarea, tanto en el plano de la integración, como en la definición de objetivos, y el desarrollo del trabajo que siempre implica transformación, redefinición de lo previo e ingreso en un terreno desconocido. Este proceso de regulación puede, a veces, ser realizado por los propios integrantes, pero en muchos casos se requiere de una intervención externa.

Nace así la técnica de grupo operativo, que pretende instrumentalizar la situación grupal. La técnica es direccional, resultante de la comprensión del proceso grupal y de una planificación para operar en él.

Esta modalidad de análisis e intervención, vehiculiza y se funda en el mencionado esquema conceptual que indaga y da cuenta de las características de un campo de trabajo, y que como técnicas dispone de una diversidad de elementos de operación en dicho campo (por ejemplo, en este caso, la interpretación, el señalamiento) al servicio de la explicitación de lo implícito, en función del trabajo de las ansiedades y la elaboración de obstáculos.

En su aspecto metodológico se incluye la observación como registro de hechos que adquieren el carácter de datos y son sustento para la formulación de hipótesis.

La tarea de observación, en sus aspectos más generales no es exclusiva del observador, sino un elemento fundamental en la tarea del coordinador, ya que orientará sus intervenciones.

Un rasgo que hace a la especificidad de la tarea del observador, en muchos casos y en particular en el aprendizaje de la observación y la construcción del rol es que - situado en una posición liberada de las exigencias de la interacción verbal y de la devolución inmediata al grupo de una interpretación e hipótesis acerca de los procesos- el registro de datos se hace desde una perspectiva diferente a la de cualquier otro rol interviniente, con lo que enriquecerá, copensando con el coordinador, la comprensión de los procesos grupales.

El aprendizaje del rol, sin embargo, ofrece dificultades, ya que si bien libera al observador de la interacción verbal, no lo excluye de los procesos transferenciales y contratransferenciales, que se juegan en el campo grupal, por ejemplo los que se dan entre los integrantes, los de estos con la tarea, el ámbito institucional y social, o con la coordinación y su propia función de observación. Tampoco exime de vivir procesos de identificación con los integrantes, por ejemplo, a la vez que exige el desempeño de una tarea que requiere objetividad, una distancia adecuada y en un lugar diferente y desconocido en el encuadre en el que hasta allí se ha formado quien aprende psicología social.

El encuadre tiene en el rol observador uno de sus aspectos más significativos y esto impacta en el que realiza ese aprendizaje, generando muchas veces situaciones de ambivalencia.

El rol observador implica responsabilidad, compromiso con los integrantes y el equipo y a la vez el desafío de llegar a inferir lo que está más allá de lo explícito, de comprender lo que subyace a lo manifiesto.

Por todo ello es de particular importancia en el trabajar y trabajarse del observador, discriminar las ansiedades inherentes al rol, que son elementos emergentes del campo de trabajo (procesos contratransferenciales), de las que resultan propias de la asunción del rol observador, en este caso, las propias del aprendizaje del rol. Esto implica un nivel de construcción de la denominada actitud psicológica.

BREVE GUÍA PARA EL APRENDIZAJE DE LA OBSERVA-CIÓN DE GRUPOS OPERATIVOS

Signos que caracterizan la apertura:

Designamos con el término **apertura** a los procesos que corresponden a la iniciación formal de la sesión grupal, a una instancia temporal, en ellos resultan hechos registrables y significativos: asistencia, puntualidad de ingreso. Formas de ese ingreso (aisladamente, en subgrupos, etcétera). Disposición espacial (sus características, ¿hay modificaciones?, situaciones significativas).

Resulta importante registrar si se dan conversaciones previas a la iniciación del grupo (y si las hay, qué características tienen ¿son subgrupales?, ¿a qué hacen referencia?).

Otro elemento a registrar: Actitudes corporales. El cuerpo de los integrantes “habla”, y dice muchas veces más que la palabra.

¿El inicio se da con silencio?, ¿cuánto se extiende?, ¿es reflexivo?, ¿es de tanteo de la situación, de acomodación al estar en grupo?. ¿Puede ser inferible que implica una situación conflictiva, una carga o conflicto al que no se puede poner en palabras?

Si se da desde el comienzo la comunicación, ¿cuál es su dirección?, ¿hay escucha, hay fragmentación de diálogos?

Como, observador, ¿cómo describiría el clima grupal? (hostil, afectivo, temeroso, de excesivo cuidado, espontáneo, etcétera). Y siguiendo con los hechos registrables:

-Primeras intervenciones (características) ¿El grupo es iniciado por un integrante o por el coordinador? ¿Se ha establecido en el grupo un rol de “iniciador”?

-Temática abordada en este momento grupal. Formas de abordaje de la temática prescripta (directo, alusional, tangencial). Coherencia de lo verbal y preverbal, entre forma y contenido, etcétera.

Estos hechos registrables -de los que sólo hemos mencionado algunos, una vez procesados, son el sustento de una función interpretativa acerca de hechos centrales como la relación con la tarea (positiva, negativa, dificultosa), de la existencia y eventualmente monto de pretarea (por ejemplo, las técnicas evitativas ¿llegan a estereotiparse, se instalan sin modificación?). Es imprescindible aquí recordar que el estereotipo o pérdida de carácter instrumental de las técnicas del yo, la intensidad de ansiedades y grado o monto de pretarea, la vigencia, carácter y origen del obstáculo, implican uno de los ejes más significativos del análisis de un proceso personal, grupal, organizacional, desde la psicología social planteada por E. Pichon-Rivière.

Continuando con el trabajo de observación en la apertura, el registro que ustedes realicen y el trabajo en equipo, la puesta en operación del ECRO, permitirá la construcción progresiva de hipótesis acerca de las ansiedades manifiestas y subyacentes, operantes en la apertura, la caracterización de esas ansiedades tanto como de los obstáculos y dificultades en que se traducen. (Cómo aborda el grupo esas dificultades, las resuelve mediante qué recursos).

El trabajo de la crónica, la discusión de las distintas miradas y registros, irán acercando a la posibilidad de elaborar hipótesis, con un fundamento concreto en los hechos observados, lo que permite otorgarles significación.

Esto implica de parte del sujeto que aprende o construye el rol observador, una tolerancia al proceso de los integrantes del grupo, a su propio proceso y tiempos de aprendizaje, la adquisición, como hemos dicho, de un grado de actitud psicológica y obviamente, un creciente manejo de los elementos conceptuales, ya que se enfrenta con un muy complejo y movilizante objeto de conocimiento.

Signos que caracterizan el desarrollo:

Designamos con el término desarrollo, la instancia formal-temporal que abarca el despliegue de la sesión grupal. Podríamos decir que en el desarrollo el grupo está “instalado” en la situación grupal.

Las categorías o formas de interacción, (vectores) a las que una crónica debe remitir al dar cuenta o relevar datos de un proceso grupal se dan en los distintos momentos del mismo (apertura-desarrollo-cierre) pero se despliegan con mayor posibilidad de registro en el desarrollo. Estas categorías (llamadas inicialmente vectores) son las siguientes

Pertenencia. Al indagar la pertenencia en un grupo nos preguntamos qué grado existe de identificación, en ese conjunto de personas, entre sí y con los procesos grupales. ¿Es posible la visualización de esos sujetos como miembros de un grupo, una totalidad o dominan los rasgos de serialidad, fragmentación, autocentramiento, insignificancia o temor y rechazo del otro, en tanto otro? ¿Cómo se viven las situaciones de diferencia?, ¿como peligrosas, conflictivas, transitables, aceptables, atractivas?

¿Hay, a su juicio como observadores de ese campo, indicios de una “mutua representación interna”, de una internalización recíproca estable?, ¿en caso afirmativo, cuáles? (En este caso es importante tener en cuenta que un indicador de la mutua representación interna es el juego de asunción y adjudicación de roles, las formas que éste reviste).

Otro tema para registrar: ¿El lenguaje de los integrantes incluye al grupo? ¿Hay códigos extragrupales, hay códigos grupales? ¿Es factible la comunicación? (grados de receptividad).

¿Hay indicios de que la situación grupal es confortable, penosa, indiferente, valorizada, desvalorizada?, ¿cuáles?

¿Aparecen referencias a otros grupos? ¿Cómo, con qué contenidos? Hay indicios de “doble pertenencia” (contradicción de pertenencias). ¿Piensa que la pertenencia, en este grupo, está vinculada a la tarea o se apoya básicamente en necesidades afectivas de los integrantes?

¿Se dio un crecimiento de la pertenencia en relación a las sesiones anteriores, se mantuvo igual, disminuyó, saltó, tuvo fluctuaciones?, ¿ante qué situaciones?

¿Puede encontrar situaciones de continencia recíproca?, ¿son esporádicas, tienden a ser estables?

Haga -si es posible- una hipótesis acerca de lo que favoreció la pertenencia y lo que la obstaculizó.

Cooperación. ¿Participan en el diálogo un número de integrantes escaso, regular? ¿Los aportes resultan coherentes con la tarea? ¿Estos

aportes son sumados, se integran? ¿Los aportes son de información teórica, de índole vivencial?

¿Hay indicios de competencia?, en caso afirmativo, ¿con qué persistencia e intensidad? ¿Los roles aparecen complementarios o suplementarios? Cuando un integrante se refiere al tema o hace un aporte a la tarea, ¿la reacción es interesada, indiferente, hostil?

Si uno o varios integrantes expresan alguna situación conflictiva, ¿qué resonancia y respuesta aparece en los otros?

¿Se dan situaciones dilemáticas? ¿Con qué intensidad y frecuencia?

¿Se dio a su juicio, un grado de cooperación escaso, regular, alto? ¿Esa cooperación fluctuó? ¿Ante qué temas y situaciones?

A su entender ¿qué favorece en este grupo y en esta reunión la cooperación y qué la obstaculiza? ¿Qué otros indicadores de cooperación podría usted identificar en un proceso grupal?

Pertinencia. ¿El grupo visualizó su objetivo?, ¿se ciñe a él?, ¿los aportes resultaron adecuados, enriquecedores de la información? ¿Se postergó el abordaje de la temática pertinente? ¿El abordaje de la información, en un grupo de aprendizaje fue directa, alusional, se dramatizó? Esto es válido para analizar en otro tipo de grupo (nos referimos a las modalidades de abordaje de la temática prescripta).

¿Emergieron problemas “personales” o problemas de la relación grupal? ¿Qué vigencia entiende usted que tienen esas cuestiones en relación al desarrollo de la tarea grupal?, ¿expresan una evita-

ción de la tarea de aprendizaje prescripta o por el contrario, implican posibilidades de elaboración de obstáculos?

¿Fue posible articular las distintas dimensiones de la tarea; trabajo de la información, construcción de la estructura grupal, comunicación, visualización y elaboración de ansiedades, o se confrontaron dilemáticamente?

¿Qué temas de la información a trabajar se trataron? ¿Qué temas se omitieron? ¿Encuentra alguna significación particular a la elección de temas?, ¿y a su omisión?

¿Existe en el grupo un déficit real de información?

A su juicio, ¿el grupo fue pertinente? ¿Qué obstáculos se opusieron al logro de pertinencia? ¿Qué la favoreció?

Comunicación. ¿Hay en el grupo una interacción verbal intensa, regular, escasa? ¿Se da la comunicación gestual? Caracterícela.

¿Hay coherencia entre comunicación-metacomunicación? ¿Relación y contenido? (Esto ha sido observado en lo que hace a la pertinencia, pero en tanto estas categorías de la interacción grupal configuran una totalidad, se remiten unas a otras)

¿Se cumple a su juicio el circuito de comunicación, es decir, el receptor da cuenta de haber recibido el mensaje? ¿Se escuchan, son receptivos? El ritmo de la comunicación, ¿es uniforme?, ¿varía?, ¿ante qué situaciones?

¿Se recurre a códigos? ¿Con qué frecuencia? ¿Algún integrante o subgrupo queda marginado del proceso de comunicación?, ¿el marginado es el equipo?

Describa las direcciones dominantes de la comunicación: hacia el coordinador, hacia un integrante determinado, subgrupos, etc.

¿Visualizó fluctuaciones en el proceso comunicacional? ¿Podría señalarlas?

¿Hay elemento para elaborar hipótesis acerca de las dificultades u obstáculos, existencia o inexistencia de secretos grupales?

¿Algo en el discurso o actitudes de los integrantes le hace pensar que existen canales extragrupales de comunicación, que abordan relaciones y temáticas del grupo, y que no se traen al aquí y ahora del diálogo grupal? (pasillo, otros espacios de encuentro, subgrupos de estudio, bar, correo electrónico, etcétera). De darse, ¿es un proceso que abarca al grupo o a subgrupos? ¿Que impacto, a su juicio, tiene esto en el diálogo grupal, y otros aspectos que hacen al proceso del grupo?

Aprendizaje. ¿Hay síntesis instrumentales logradas por el grupo (cambio operativo)? ¿El grupo puede realizar procesos de discriminación e integración?

¿Puede hablarse de una “productividad” grupal, de una creatividad? ¿Se advierten modificaciones en el proceso del pensar, o predominan y se mantienen situaciones de dependencia, rigidez y este-reotipia?

¿Se observa el desarrollo de la unidad de trabajo: existente, interpretación, emergente? ¿Qué reacción se da ante los señalamientos del coordinador? ¿Emergen y se desarrollan recursos nuevos para abordar la tarea?, ¿cuáles? ¿Los integrantes utilizan elementos logrados en reuniones anteriores? ¿El grupo se visualiza a sí mismo pensando, aprendiendo? ¿Va configurándose, a su juicio, un marco referencial común, construido por los integrantes?

Plantee, si puede, algunas hipótesis acerca del vector aprendizaje. ¿En qué hechos las fundamenta?

Telé. ¿Clima grupal es predominantemente afectivo, cálido, hostil? ¿Se dan enfrentamientos? ¿Con qué intensidad y frecuencia? ¿Se evita el enfrentamiento aunque se registra su existencia? ¿El clima del grupo es de valoración de los miembros? ¿De rechazo? ¿A quién se rechaza? ¿A quién se valoriza (integrantes, coordinador, observadores, profesor, institución)?

¿Los integrantes buscan contacto? ¿Lo eluden?

¿Se dan situaciones de liderazgo? ¿De qué tipo? ¿Cómo juega éste su rol? ¿Se estereotipa en él? ¿Lo modifica?

¿Puede señalar fluctuaciones en el clima grupal? ¿Con qué características? ¿Ante qué situaciones se presentan? ¿Podría agregar algunos otros indicadores de los procesos en los que se expresa la telé?

Cierre:

Actitud del grupo frente a la finalización de la sesión, ¿lo advierte, no lo advierte? ¿Se da una síntesis de la tarea? En caso afirmativo ¿esa síntesis la hace un integrante, el coordinador, etcétera?

¿Hay una interpretación correspondiente al momento del cierre? Reacción del grupo ante la misma.

¿Cuál es el clima que caracteriza a este momento grupal? ¿Surge a último momento una situación conflictiva, que habría estado silenciada en otros momentos de la reunión?

¿Advierte modificaciones significativas en relación con los momentos anteriores (apertura y desarrollo)? Hechos en que funda su apreciación.

Los roles grupales ¿se mantuvieron fijos o se dio movilidad?

UNA NUEVA VUELTA DE ESPIRAL PARA PENSAR EL PROCESO GRUPAL YA SEA EN UNA REUNIÓN O EN UNA SECUENCIA

Si bien hemos mencionado estos temas en el desarrollo de las distintas categorías a observar, reiteramos el énfasis acerca de lo que consideramos referentes a tener en cuenta para elaborar hipótesis generales sobre el desarrollo grupal:

Relación con la tarea en términos de sus múltiples dimensiones: articulación de lo prescripto, la elaboración de ansiedades y trabajo de las formas de interacción, de los vínculos grupales. Construcción conjunta del grupo como ámbito e instrumento de aprendizaje

Monto de pretarea. Técnicas evitativas, defensivas, destinadas a controlar las ansiedades que implica la realización de la tarea, la que

en tanto transformación implica una pérdida o redefinición de lo tenido, vivido como propio, y el ingreso en un terreno desconocido.

Si esto se da, ¿podría señalar con qué intensidad y características? ¿Puede identificar momentos y situaciones ante los cuales el grupo apeló a estas técnicas?, ¿y cuáles fueron?, por ejemplo, disociación, proyección, negación, etcétera.

Monto de tarea. Con esta idea hacemos referencia a los momentos en que el grupo logra el esclarecimiento, elaboración de ansiedades que le permite la penetración del objeto, la modificación en las formas de interacción, la incorporación de recursos, aperturas hacia la planificación y elaboración de un pensamiento creativo.

Es necesario tener en cuenta que la tarea se vincula a procesos articulados de discriminación e integración.

A su juicio ¿cuáles fueron las instancias y situaciones en que se dio la tarea?

¿Cuáles fueron las ansiedades dominantes y subyacentes?
¿Cómo fueron resueltas?

Si se dieron modificaciones significativas del proceso grupal en las que aparece una actitud ante el cambio, ¿podrían suponer que pese a ese cambio, perduran aún elementos resistenciales? En caso afirmativo, que vigencia tienen (esto implica un nivel de hipótesis y un eventual pronóstico).

Proyecto. En la situación de proyecto los integrantes del grupo, relacionados positivamente con su objetivo y adquiriendo identidad, a

través de la tarea, planifican, regulan su acción. ¿Se dio, no se dio, ante qué situaciones, etcétera?

¿Cuál es el grado de realizabilidad y pertinencia del proyecto grupal?

Otros elementos a registrar: ¿Hubo sueños relatados por algún miembro? ¿Cómo fue recibido, se lo trabajó, etcétera?

Los roles grupales ¿se mantuvieron fijos o se dio movilidad?

Análisis secuencial: ¿Advierte modificaciones en la modalidad del grupo en relación con reuniones anteriores? ¿Advierte estereotipias? ¿Reiteraciones?

¿Qué otros aspectos querría agregar? ...

* * * *