



ÁREA 3. CUADERNOS DE TEMAS GRUPALES E INSTITUCIONALES

(ISSN 1886-6530)

www.area3.org.es

Nº 24 – Invierno 2020

SUGERENCIAS PARA EL COORDINADOR: LA INTERPRETACIÓN Y OTRAS FORMAS DE COMUNICACIÓN DENTRO Y ENTRE EL GRUPO¹

Diego Vico Cano²

Buscando información sobre Transferencia Grupal me encontré con un artículo de Arbiser en Rev. Área3, 12, 2008: “Transferencia e interacción humana”, en el que cita a Laplanche y Pontalis y su Diccionario de Psicoanálisis: *“En la prolongación de la segunda teoría freudiana del aparato psíquico, la cura psicoanalítica puede entenderse como el lugar en que los conflictos intrasubjetivos, secuelas de las relaciones intersubjetivas de la infancia, reales o fantasmáticas, van a manifestarse de nuevo en una relación abierta de comunicación. Como el propio Freud hizo notar, el analista puede encontrarse, por ejemplo, en la posición del superyó; de un modo más general puede decirse que todo el juego de identificaciones tendrá ocasión de desplegarse y de desatarse”* (pag., 465).

Estos **conflictos intrasubjetivos** secuelas de relaciones intersubjetivas infantiles pertenecen al ámbito de la transferencia repitiéndose sin saberlo, experimentados como nuevos, mediante vínculos como garfios que se enganchan en cualquier relación con un objeto, que a su vez es también sujeto, sobre el que se desplazan necesidades y deseos de otros tiempos y personas en remotos contextos que exigen sean satisfechas por un objeto/sujeto primero y primordial de allá entonces.

El sujeto que ahora necesita y desea no tiene ni idea de esta equivocación y si alguna tuviera puede mantener con ella una relación disconforme, egodistónica, y entrar en conflicto o

¹ Clase dictada para curso de APOP. Sevilla 2020.

² Diego Vico es psiquiatra, psicoterapeuta, miembro de Área 3.

estar completamente de acuerdo, egosintónica, con la intención y argumentos de su conducta con los más que probables efectos devastadores en el desarrollo de su personalidad. En ocasiones, la persona que desarrolla una relación transferencial con otra puede tener conocimiento sorpresivo de la inadecuación de la conducta y sus aspiraciones que le hacen sospechar que, efectivamente, hay un falso enlace, que hay un desajuste entre lo que siente aquí-ahora con una persona.

En épocas de injusto dolor de la vida buscamos consuelo encontrando algo, persona, idea o cosa, que cargue con la responsabilidad de ser el culpable de generar tan injusta maldad y sufrimiento. Si tenemos ocasión de observar los estilos de abordar los avatares, que a veces parece uno provocar o escoger, presentes en el trayecto de nuestra vida, posiblemente encontremos alguna idea que nos dé sentido sobre cómo y para qué vamos creando un destino lleno de tropezones en la misma piedra. En resumidas cuentas, y sin hacerlo a caso hecho, el sujeto resulta dolorido o perjudicado en ocasiones como víctima de agresores externos o de su propia maldad interna. Cuánto habló Pichón sobre estos aspectos como motores de la dinámica grupal. El argumento de la representación dramática intenta resolverse mediante complejos mecanismos de adjudicación y asunción de roles; lo malo no es la asunción del rol, es actuarlo, convertirlo en realidad.

Mientras daba vueltas sobre estos asuntos intra e intersubjetivos, preguntando, recordando, intuyendo, empatizando, se me revelaban curiosos cálculos sobre cuántas y cuáles conductas intersubjetivas pueden ser tomadas como transferenciales. Hemos de descubrir qué porción de transferencia hay en todo acto mental. No todo es transferencia pero en todo hay transferencia, que no es lo mismo³.

Qué argumentos intentan dramatizar, por quién o conglomerados de quiénes, nos sustituye ya sea mediante un suave desplazamiento o una invasión por identificación proyectiva y cómo respondemos, si mediante contratransferencia concordante o complementaria.

Por este camino llegó la ocurrencia sobre si la relación **entre** el espacio grupal (como ideología, como proyecto, con técnica de tratamiento, investigación, docente), espacio intrapsíquico (grupo interno y su fantasía inconsciente con su argumento) y otros espacios epistemológicos cada uno con sus técnicas y encuadres (otros espacios intrapsíquicos que para nosotros son grupos externos con los que convivimos dentro de la misma casa (Institución), al estilo de una comunidad de vecinos, es una relación potencialmente loca en cuanto respondemos con contratransferencia psicótica a la transferencia psicótica propia de la institución o no. Es decir, si podemos contener el disparate institucional y no actuarlo.

³ H. Etchegoyen. Los fundamentos de la técnica psicoanalítica. Amorrortu. 1988

En la Institución y con bastantes de nuestros convecinos, los grupos pensantes y gestantes (como p. ej. los grupos operativos), no estamos bien vistos. Despertamos desconfianza, recelos, menosprecios, etc. Nosotros, al menos en los omnipotentes comienzos, no nos salvamos de esa actitud hacia ellos. Naturalmente, obstáculos de esta envergadura necesitan mucha política negociadora. En cualquier caso, por ambos lados se movilizan ansiedades persecutorias y omnipotentes (cuando quieres acordar estas regresivo funcionando más tiempo de la cuenta en pretarea o posición esquizoparanoide con las pertinentes defensas poco avanzadas haciendo creer que el grupo y la psicología social son hijos de dioses, dueños de ansiadas maravillas, y los otros unos incrédulos ignorantes). Este contexto repercute en el futuro coordinador de un proyecto grupal mientras piensa y organiza un encuadre para una tarea, también repercute en el propio grupo ya el proceso en marcha.

Al coordinador no le cogerá por sorpresa si el funcionamiento del grupo va a enfrentar importantes resistencias funcionando en modo pretarea más tiempo de la cuenta y que puedan comprenderlo como emergente de las violentas divergencias ENTRE fronteras con espacios colindantes. Recuerda E. Irazábal (2016) que donde más le invadía la Institución era en la necesidad de espacio físico para el grupo. Igual lo he oído y visto en muchos compañeros. El espacio físico. Anécdota de petición durante más de 30 años: un gerente, ante mi insistente pesadez de que nos dejaran en paz para que pudiéramos pensar en poner en marcha actividades grupales y ver cómo las hacíamos creíbles a pacientes y convecinos, incluso aportar algo para organizarnos como Equipos, y les facilitaran a los equipos de salud mental salas para grupos (yo no tenía ese problema ni mucho menos) me dijo (musitando no palabras de amor) que era muy cierto lo que la salud mental no gastaba en técnicas, instrumentos y demás, etc., pero gastaba en lo máspreciado: los espacios físicos. Y es cierto. La ley del suelo, los desahucios, los territorios, cosas de muchos dineros y poder.

Tengamos en cuenta que el ámbito de la psicología social y sus aplicaciones técnicas es un territorio que, al menos para mí, sostiene duras y difíciles incertidumbres, más que verdades consagradas y me parece más productivo soportarlas, elaborarlas y poner a prueba su capacidad adaptativa (si somos nosotros los que no podemos hacerlas adaptativas o son las ideas) que encorsetar nuestros cuestionamientos dentro de supuestamente claras fronteras epistemológicas (por ejemplo seduciéndonos los unos a los otros y creando pirámides de poder) y, cuando queramos acordar, nos sorprendamos posicionados atrapados en plan dilema hasta peor que nuestros evidentes científicos vecinos. Si estamos en estas hechuras y hacemos un “como si” tenemos un problema importante con la Institución, con la propia nuestra, con nosotros, con el grupo y la tarea. Si nos creemos especiales, estamos liquidados.

En resumen, la Institución básicamente estructura vínculos en posición esquizoparanoide (vínculo escindido y objeto/sujeto escindido, sin capacidad simbólica salvo para atribuirle malas intenciones a los que pretenden cuestionarla y responderles con malos hechos, rivalidades envidiosas, entre otras maravillas) en relación con los grupos pensantes/gestantes y sus coordinadores que, como portavoces de lo grupal, corremos el riesgo de ser invadidos por identificaciones proyectivas arcaicas, e incluso la internalicemos, identificándonos, la introyectemos –lo peor que nos puede pasar- haciendo nuestra la ideología y función que es de ella, lo actuemos plenamente convencidos en comunicación contratransferencial psicótica tanto con la institución como con el grupo. En alguna ocasión, me encuentro con compañeros con los que compartí problemáticas y formación (p. ej. en grupos pensantes, gestantes y operantes) y si le pregunto sobre sus encuadres, no quedan ni restos del entusiasmo de entonces, parece que han pasado una tormenta devastadora que no ha dejado ni rastro, ni nostalgia, ni impotencia, ni crítica de aquel pensar y operar, nada quedó introyectado, ninguna figura de identificación, ni hechos ni palabras. Estos encuentros me generaban angustia psicótica. Ya apostarí que no y lo primero que me busco y si los menosprecio, me asusto o me animan a seguir intentando comprender el más grande de los obstáculos a mi modo de ver, la ausencia o dificultad de la introyección o identificación.

¿Cómo elaboramos una situación así? ¿Tendremos que hacer balance de las partes sanas que nos quedan sosteniendo la estructura dialéctica del grupo interno y protegerlas antes que se desestructuren del todo y aparezca una estructuración dilemática al estilo institucional?

Es un alivio contar con la presencia del grupo. Sus integrantes vienen interesados en satisfacer sus necesidades mediante el desarrollo de sus métodos de tarea y, aunque por más intolerantes sean a la frustración y culpen a todos, muestran una confianza básica, un vínculo amoroso de ternura que sostendrá la alianza de trabajo y, si los demás les pueden favorecer la introyección, desarrollarán una consistente alianza terapéutica. Afiliación, pertenencia, pertinencia, pueden estar al alcance sin grandes vaivenes; ahora bien, cooperación, cohesión, comunicación, aprendizaje y telé de la buena, estarán por ver. No estamos hablando del mejor contexto ni de los ideales participantes para el desarrollo del proceso grupal, sentir la realización de la tarea mientras se trabaja en ella y saberse sujeto de su vida.

Tanto para la Institución como para el grupo, creo que un motivo para el predominio del estilo desconfiado, receloso, tan poco avanzado, negador y escindido, envidioso, relación de objeto parcial, omnipotente entre idealización/desvalorización, se debe a nuestra creencia, manejo y atención principal en las motivaciones inconscientes de la conducta (actitud insostenible, desvalorizada y temible para otros tipos de exploración del conocimiento). Nos cuestionan, como poco, por utilizar el inconsciente y nuestra teoría del sufrimiento mental y

su intento de tratamiento. Nosotros nos tememos por los mismos motivos y poner nuestra identidad en la omnipotente subjetividad (poseedores de la verdad), no en la humilde y precaria subjetividad.

Sostener dentro del grupo la tarea hacia el diálogo en relación intersubjetiva en la que ya la transferencia no aparece como un accidente, sino que está ahí con su contratransferencia desde el inicio. “El vínculo como relación entre estructura social y configuración del mundo interno: la psicología social entendida como el estudio del desarrollo y transformación de una realidad dialéctica entre formación o estructura social y la fantasía inconsciente del sujeto, asentada en sus relaciones de necesidad” (Graciela Jasiner, 1992).

Ahora nos ocuparemos de la función del coordinador y la comunicación DENTRO del grupo.

Señalan tres estilos del rol de coordinador: dejar hacer (hay autores que hasta prefieren decirles al grupo lo que esperan de ellos, no quieren excesivos titubeos y confusiones en el desarrollo de la tarea), democrático o copensadores y demagógico. También fóbico, dependiente, autocrático, risueño, optimista, pesaroso... Los estilos de cada uno, que no han de interferir con la técnica.

Anécdota: me considero un coordinador que empieza con buenas intenciones y, en momentos, termino regañando (lo agradecen, a veces) como un entrenador de fútbol. Si alguien no habla, si acaso le pregunto si se siente marginado por todos. Esto es lo máximo. La semana próxima vendrá otra sesión. Un paciente C, conocido hace años, solicitó volver al Hospital de Día para psicoterapia de grupo. Ya había estado antes y, como buen esquizoide, le costó bastante. Esta nueva solicitud generó mucha alegría. Con apoyo de su familia (mediada la treintena), decidió y pudo pasar a una vida con más atractivos. Había empezado Bellas Artes y como ahí había muchas relaciones decidió cambiarse a Historia. No pudo ejercer. Se quedó en otro mundo. Con nosotros, en el paso del tiempo y del grupo, se sintió más capaz, menos narcisista enfermizo y volvió a por más grupo. Le dije que esta vez iba a entrar en uno en el que no iban a decirle lo que él quería oír. Se asustó, pero ya confiaba en mí. Entró en el mejor de los grupos, un grupo de fronterizos salvajes con 4 años de trabajo a sus espaldas. Allí se quedó con pinta y atuendo de viejuno. Todos lo querían porque todos se sentían útiles para él. A la media hora de una sesión, nos dice (me dice) que se ha de ir media hora antes para comprar útiles para la clase la Bellas Artes (se matriculó de nuevo). Tuve una ocurrencia. Vi un niño. Le dije que no, que no se podía salir del grupo, que si era estudiante que comprara los útiles después de la sesión grupo y si no le daba tiempo a comer que no comiera y si no pues un bocadillo, que él viera cómo se las arreglaba pero su compromiso adulto estaba con el grupo y también con Bellas Artes. Rojo como un tomate, era su estilo, se quedó. Los demás agradecieron la situación. Y quedó como un hito en la

historia del grupo. Muchas veces recordada por unos y otros cuando aparecían resistencias de ese tipo.

Esta experiencia supuso un antes un después en la vida del paciente y del grupo. Fue una experiencia organizadora, referencial.

Las hechuras o estilos del papel de coordinador comunicador verbal y preverbal con el grupo y su tarea, suelen estar determinadas en gran parte, dando mucha tarea en forma de disociación saludable (auto observación o estar en misa y repicando) e introspección por:

- Estructura del grupo interno y la articulación de su (del coordinador) esquema de referencia (como objeto interno), según el contexto: vínculo amoroso, buena incorporación, cohesionada, integrada, diferenciada y capaz de exponerse y aprender o, por el contrario, vínculo odioso, persecutorio que bloqueará la incorporación, generando en la conducta manifiesta un como si, impulsividad, tomar la parte por el todo, soy poseedor de la verdad, sois unos cobardes, tú lo que tienes que hacer, proyecciones, etc.
- La representación mental que va teniendo del grupo que está coordinando (cuánta carencia, falta o necesidad y qué defensas predominantes y en qué momentos (pretarea o tarea) suelen aparecer. Cuánta angustia pueden tolerar.
- Las presiones que soporta de los ámbitos psicosocial, sociodinámico, institucional y comunitario. Esta dinámica de estructurarse y desestructurarse, trabajar en el terreno de la subjetividad dialéctica a base de hipótesis, con las herramientas propias de lo subjetivo (intuición y empatía), y disociado entre lo latente y lo manifiesto, suponen vivir en intensa incertidumbre. Este interesante y molesto sentimiento puede empujarnos a tomar precipitadamente cualquier fenómeno como emergente que nos calme dando sentido a la situación grupal. En este caso, haríamos bien en sospechar de esa calma conseguida y considerarla como síntoma de que sí es emergente, pero nuestro disociado y depositado en el grupo. Es necesario distinguir entre emergente y lo que emerge (algo emerge del latente, del fondo del mar, una ballena, un iceberg, un pez volador...).
- Otra actitud emergente nuestra suele manifestarse cuando comunicamos frecuentes y abundantes intervenciones didácticas, técnicas, que generaran hostilidad y confusión al grupo: se pregunta si estamos hablando de ellos para ellos o leyendo páginas de un libro. También actitudes rígidas, intolerantes, que utilizan la interpretación como defensa, echándoles el muerto a ellos.
- Bajo estas presiones y nuestras incertidumbres, nos sorprenderemos forzados a cambiar nuestro estilo de coordinar. Y el grupo se da cuenta y, si es posible y el coordinador está en condiciones, es motivo de un creativo diálogo intersubjetivo.

Cuanto más humildes seamos, menos nos equivocaremos y el grupo aumentará en comunicación clara, cohesiva y cooperativa.

El coordinador, además de estar atento sobre el efecto, gestión y destino de las transferencias que soporta, ofrece herramientas (encuadre y ambiente sostenedor, comunicación, contención e interpretación) al grupo para que explore, tolere, digiera y transforme con el uso de la función simbólica los obstáculos resistenciales estereotipados que va generando en su camino hacia la consecución de la tarea. Un grupo saludable con buena diferenciación entre realidad interna y externa, entre otras cualidades, teme al cambio tanto por lo que puedan perder al modificar vínculos seguros por conocidos por otros distintos que no saben si son para bien ni qué forma tienen. Los cambios sutiles y madurados a paso de hormiga. Yo me vi en una que pedían un cambio: me proponían que abriera la sesión, les pusiera un tema para elaborar y volviera a la hora y media para despedirlos. Me acordé de Foulkes, cuando inventó aquello de una reunión al mes en casa de uno de los integrantes que hacía de anfitrión.

Uno de estos obstáculos, importante y obstinado, es el paso de la producción individual a la colectiva, de lo individual a lo grupal, que genera importantes imposturas (los integrantes con dificultades en internalizar temen quedarse atrás, abandonados o señalados malamente como herejes). La dimensión vertical individual tiene mucha fuerza para sostener la identidad amenazada y se resiste a pertenecer y cohesionarse en lo colectivo grupal y más si la telé no genera mucho feeling.

Esta resistencia la vemos dentro del grupo y con mucha frecuencia cuando supervisamos, siendo quizá el aspecto del que hay que estar más pendiente. Los integrantes del grupo y los supervisados suelen vivirlo como teorías o inventos del coordinador.

El acontecer grupal, antes de empezar de hecho hasta después de terminar, está determinado por la tensión entre la estructura vincular latente (grupo interno) y su expresión manifiesta y el grupo externo. Cada modalidad de comunicación (suele ser interpretación) al grupo (la interpretación no es potestad del coordinador) sobre su latente genera una típica modalidad de resistencia o, mejor dicho, el peligro de crear un estancamiento típico, que a veces aparece para quedarse (transferencia). Es decir, entendemos que lo emergente que interpretamos da lugar a un nuevo emergente. Si la espiral dialéctica que pretendemos que el grupo desarrolle se estanca y genera emergentes que parecen nuevos, pero el contenido en el fondo es el mismo, estamos en una situación transferencial, ya sea entre ellos, con el grupo como totalidad, con el coordinador o con la tarea. Son emergentes impertinentes, invasivos, inadecuados, repetitivos. Ante esta resistencia, las comunicaciones más eficaces son la interpretación (aquí y ahora en este contexto) y el silencio por respuesta con la finalidad de que la escuchen y sientan, se

escuchen y confronten y, a ser posible tras reconocer la impotencia, regresen a estados mentales más arcaicos, más primitivos: menos razonamiento, más toma de contacto y expresión de las emociones (miedos básicos), de las defensas y necesidades.

El encuadre es portavoz del ECRO del coordinador y lo expresa estableciendo las reglas del juego y la tarea explícita. No está de más hacer un par de reuniones o tres con la finalidad de que construyan una representación de la propuesta grupal y se atrevan a confrontarla. Merece la pena.

Los integrantes tienen su propio esquema de referencia que se ha conformando en las redes vinculares familiares, institucionales, comunitarias y la configuración constitucional por defecto con la que nacieron. El individuo al hablar dice más de lo que cree y se hace portavoz inconscientemente de sus propios modelos de pensar, sentir y hacer con los otros y el mundo. Aquí, aunque el portavoz sabemos que no es consciente de que habla por boca de todos, creo que no estorba preguntarles si sienten que fulano de tal, habla por todos.

¿Qué hace el coordinador?

- Fantasea y piensa sobre sí mismo, el ECRO y el supuesto grupo. Genera ensoñaciones.
- Formula la tarea manifiesta del grupo y el encuadre: la ligadura espaciotemporal entre ellos, el soporte contenedor y diferenciador entre dentro y fuera, bueno y malo, las constantes que se convertirán en objetos variables y habrá que incluirlas en el proceso grupal.
- Se disocia en una parte latente y otra manifiesta, observa, intuye, empatiza, escucha (crea hipótesis interpretativa dialéctica integradora entre latente y manifiesto) al grupo en su vínculo con él, entre ellos y la tarea.
- Introduciendo cuanto antes y la suficiente constancia, el coordinador se centra más en el para qué y cómo, y habla en términos de que un sujeto necesita relacionarse con un objeto (persona o cosa –los psicóticos humanizan objetos inanimados-) a la que atribuye supuestas intenciones y a la que hace cosas acordes a esas supuestas intenciones.

¿Cómo lo hace?

- Elige los integrantes
- Dispone el encuadre
- Atiende al desarrollo del proceso grupal con los vectores del cono invertido como guía. Trabaja más en lo manifiesto para hacerlo poroso al latente (intervenciones aclaratorias) y de éste al manifiesto de nuevo. Manifiesta sorpresas, confusiones y todo lo cognitivo y emocional sea útil al diálogo intersubjetivo.

Progresivamente va apareciendo el nosotros (todo un logro) y tendremos noticias de integración (éxito de interpretaciones integradoras y diferenciadoras) y comprendemos mediante empatía (Contratransferencia concordante) la comunicación verbal y preverbal (atento a los ruidos, malentendidos y como si).

- Sostiene la disociación entre lo manifiesto y lo latente: oye (literal) o escucha (simbólico) e intenta integrarlas.
- Mira y escucha a los integrantes (dialéctica intrasubjetiva del coordinador con la información cognitiva y subjetiva del grupo externo creando una relación intersubjetiva).
- Identifica portavoces (articulación de lo vertical del sujeto con la tensión grupal común, supuesto básico o latente emergentes grupales (vertical/horizontal) que expresan la transferencia grupal: representación interna de cada uno de los integrantes, del grupo y del coordinador y de la tarea) o extratransferenciales.
- Les comunica su hipótesis interpretativa sobre lo que ha escuchado mediante los portavoces y otras vivencias no transferenciales desvelando el material latente enriqueciendo el manifiesto. Para ello utiliza al portavoz quien expresa algo que siente como propio sin saber que es generado y emergente del grupo:

Todo aquello que aporta un sentido a lo que sucede en la dinámica grupal. Es un signo, un indicador que remite a un proceso de interacción subyacente, efecto, a su vez, de una estructura, la que constituye el triángulo coordinación, grupo, tarea. El portavoz habla del emergente como vínculo entre estructura social y configuración de su mundo interno, de su fantasía inconsciente.

El latente entorpece la realización de la tarea, si no es interpretado e integrado en la línea asociativa realista pertinente.

Hay 5 presiones estructurales que producen el emergente individual:

- 1) la que proviene de los otros integrantes.
 - 2) la que proviene de la estructura individual de cada integrante.
 - 3) la que ejerce la tarea.
 - 4) la que proviene de la presencia del coordinador.
 - 5) la que ejerce la estructura institucional y social en las que el grupo está inserto.
- Los deja que le miren y escuchen: objeto/sujeto del grupo (imagen e interpretación). Al grupo le viene grande la INTERSUBJETIVIDAD y opta por ella paulatinamente según la puedan soportar. En la formulación de Gear y Liendo sobre la interpretación aparece esta necesidad del grupo de convertir al coordinador en objeto de ellos y él mediante la interpretación les hace saber que la gestión de las ansiedades frente a la tarea es asunto del grupo no de él.

¿Para qué?

- Hacer manifiesto lo latente.
- Que el grupo sea dueño de sí mismo y su tarea en la vida.
- Integración, diferenciación y adaptación activa a la realidad.

Para esta secuencia de relación entre grupo y coordinador, me he inspirado en la de Freud en su artículo “¿Pueden los legos ejercer el psicoanálisis?” (1926) en las que expresa esta secuencia:

- les dejo que me hablen
- los escucho
- les hablo
- les dejo que me escuchen

Está dicho de mil maneras lo que supone ser coordinador de un grupo, cuánta información maneja de dentro y fuera del grupo y de él mismo, cómo desempeña su función según los momentos del proceso grupal, a qué aspectos da relevancia, etc. Bion señaló los extremos: desde entrar sin deseo y sin memoria hasta pensar, sentir y hacer por él. Es mucha. Es un lugar de mucho poder del que seguramente somos poco conscientes. La mejor interpretación es la que no se dice.

No obstante, hemos de hacer operativa la desigualdad en la interrelación para promover regresión y aparición de emergentes cada vez más profundos, aunque hay que manejarla con mucho respeto y nada invasivos. Son personas que se ponen en nuestras manos y posiblemente estructuren un vínculo idealizado y nos elevarán a los cielos o nos odiarán por haberles hecho saber que sinceramente no sabemos, obligarlos a desvalorizarnos y a ellos mismos. Nosotros estamos en sus manos y esa es la función que nos corresponde.

La teoría puede funcionar de tal manera que oculte la creatividad espontánea del coordinador y se convierta en una especie de plantilla en la que todo acontecer del proceso grupal pueda ser catalogado como bueno o malo, dentro fuera, preverbal verbal, paranoide, depresivo confusional, emergente, portavoz, vertical horizontal, pretarea tarea, psicosocial sociodinámico e institucional, mente cuerpo y mundo externo, objetivo subjetivo, transferencia contratransferencia, vínculo, grupo interno grupo externo, espiral dialéctica, enfermedad única, etc., etc. Eso son cosas del coordinador, teorías del coordinador, dicen ellos.

Con la teoría como ceguera casi podemos dar por terminado el grupo antes de que comience. Ya sabemos todo lo que va a pasar: Afiliación, pertenencia (capacidad de identificarse entre sí y con la tarea), cooperación, pertinencia, comunicación, aprendizaje y

telé. Con estos vectores como guía sabemos orientarnos en el desarrollo del proceso grupal. Afortunadamente, si podemos aprender de la experiencia sabemos que esto no es así.

Cuando hay cambios siento sorpresa y que algo intenta articularse dentro de mí y noto el terremoto interior que, a veces, no puedo ni comunicarlo aunque sé que ellos se han dado cuenta. Esto es muy angustiante y no podemos hacer que ellos se sientan culpables. También pueden optar por sublevarse y buscar un líder que los conduzca en la rebelión. Al fin y al cabo, el cambio es de ellos para ellos.

El coordinador espera que se genere una comunicación comprensible en la que sea posible un mutuo reconocimiento como personas, no especiales, endiosadas en la mayoría de su vida. Es preciso que el grupo se esfuerce en esto y no se detenga en como si. A veces, hay que solicitar aclaraciones. Muchos tienen cara de confusos, o falsa atención o franco distanciamiento. Ante esta situación nuevamente repetida y que tanto perturba, tienden a darse la razón como manera de sobrevivir e ir viendo como llevan a cabo la tarea, pero esto tiene un límite y se huele una explosión, una acción difícil y dolorosa.

Mientras el grupo está en tarea los integrantes no lo saben. Están enajenados, absortos. No lo tienen que saber. Generalmente tras una intervención nuestra pueden tomar conciencia y progresar; en otras ocasiones pueden vivirla como desaprobación de la nueva estructura conseguida y queden bloqueados y decepcionados.

Generalmente hay una enorme tensión que se palpa en cuanto que el proceso de identificación proyectiva e introyectiva intenta el grupo interno presionar al externo para que funcione según la representación, el argumento, la representación dramática, que intente cada uno conseguir mediante la adjudicación y asunción de roles.

En la identificación como emergente de algún acontecimiento hablado o no, tenemos que incluir nuestra verticalidad, más aún si sentimos el apremio por intervenir, y construimos el emergente en un proceso paralelo o metaproceso al proceso genuino del grupo de generar su emergente y portavoz. Siempre hemos de tener presente que en el grupo alguien o varios se ofrecerán como portavoces que hace referencia a una ansiedad ante una dificultad que sucede por alguien del grupo o del coordinador, pero que está en relación con no poder sacar la tarea adelante. Si no lo tenemos claro, les preguntamos si les suena lo que alguien dice como propio, que no es solo de él sino también de los demás.

La formulación de Gear y Liendo de una interpretación es un modelo para darle vueltas y no quedar encorsetados por él:

- 1.- POR INTERMEDIO DE A (Y B) USTEDES ME EXPRESARON QUE....
- 2.- NECESITAN QUE (TAMBIEN AQUÍ –AHORA) YO ME HAGA CARGO DE TAL FUNCIÓN DE USTEDES (QUE NO MÍA...)
- 3.- PARA PODER ENFRENTAR TAL ANSIEDAD (PARANOIDE, DEPRESIVA, CONFUSIONAL) QUE EXPERIMENTAN FRENTE A ESTA TAREA (DILEMA, PROBLEMA) CONCRETO DE HOY.

Granada, octubre 2020

Adaptado para lectura en Diciembre 2020