



AREA 3. CUADERNOS DE TEMAS GRUPALES E INSTITUCIONALES

(ISSN 1886-6530)

www.area3.org.es

Nº 6 – Otoño Invierno 1998

Aprender en grupo operativo (ensayo primero)

Diego Vico y Emilio Irazábal (1)

Introducción

Llevamos varios años trabajando juntos, coordinando y observando grupos de formación. Una vez al mes nos distanciamos un poco de nuestras tareas habituales, básicamente psicoterapéuticas, y nos juntamos para trabajar... y también para conversar.

Los grupos con los que trabajamos suelen tener una duración de tres o más años, lo cual puede dar una idea de las distintas vicisitudes grupales en las que nos vemos y de la cantidad de motivos y temas que tenemos para pensar y conversar. Lo hacemos porque nos gusta pero también porque lo necesitamos. El trabajo con grupos (de larga duración) obliga al equipo coordinador a poner en común, interrogarse y actualizar lo que solemos llamar nuestros esquemas referenciales, nuestros ecos: lo que sabemos, lo que pensamos y lo que somos.

Casi todas nuestras conversaciones giran, central o tangencialmente, en torno al aprendizaje y a la terapia. Es nuestro tema y nuestra tarea. Pasar de un ámbito a otro, avanzar, retroceder, saltar, atascarse, coincidir, disentir, unas veces con fluidez, otras con tensión y malentendidos. Decir estupideces y cosas menos tontas. Aprender a discriminar unas de otras y quedarnos con lo que nos parece bueno.

Un buen día, uno de nosotros plantea que algo de lo que hablamos lo podíamos escribir. Parecía fácil, pero no fue así. En este tiempo varias veces hemos decidido cancelar el

¹ *Diego Vico es psiquiatra y terapeuta grupal. Emilio Irazábal es psicólogo social y terapeuta grupal.*

proyecto, pero al final el sentido común pudo con nuestros miedos o narcisismos o lo que sea y decidimos escribir.

El artículo pretende mantener y expresar esas conversaciones difíciles de ordenar. Sabemos que el tema es el aprendizaje y la terapia en los grupos, pero este tema se puede plantear de muy distintas maneras y perspectivas. Nosotros hemos intentado basarnos en nuestra experiencia y no repetir en exceso lo que han dicho otros autores. Creemos que en parte lo hemos conseguido aunque sabemos que hay muchos temas que no están planteados como es, por ejemplo, la cuestión de la observación y la coordinación en un grupo de formación. Hemos decidido escribir un segundo artículo y así nos aseguramos la posibilidad de mejorar nuestra aportación.

El modelo

Un esquema de referencia (1) centra nuestro trabajo: la concepción operativa de grupo.

Según E. Pichon-Rivière, su creador, el término Operativo remite a un criterio de operatividad como parámetro de evaluación de la relación de cualquier grupo con la Tarea que lo convoca y lo estructura.

La concepción operativa de grupo nace en tiempos de posguerra, de entrecruzamientos políticos y reorganización de las instituciones, de pasajes en la profesionalidad y de reestructuración del pensamiento en las ciencias sociales (2).

Surge desde dentro del campo psicoanalítico y va desarrollándose al mismo tiempo que elabora una crítica de ese mismo campo, por lo menos en sus aspectos más estereotipados e ideologizados, como bien señala Maud Mannoni cuando hace un recorrido histórico sobre los avatares del psicoanálisis en Argentina: "...después de una intensa tarea científica realizada con entusiasmo por hombres desbordantes de fantasía (como Enrique Pichon-Rivière), se crean, poco a poco, unas estructuras institucionales pesadas y jerarquizadas, que frenarán el desbordamiento de una investigación que parecía querer estallar en todos los terrenos... Bleger se dio cuenta de hasta qué punto cualquier innovación institucional tiene las limitaciones de las exigencias políticas del estado en el que se erigen las instituciones. ¿Cómo evitar el hallarse prisionero del dispositivo jurídico-policíaco, extraño al psicoanálisis y que hace incluso imposible su práctica?... Finalmente, hay un grupo de psicoanalistas que se sienten incómodos en este país, en el que sin embargo se vive muy bien perteneciendo a la élite (analistas didácticos). ¿Qué sentido tiene el psicoanálisis en un contexto en el que hay que hacerse el sordo a los gritos de los prisioneros para poder seguir ejerciéndolo?" (3).

Es en ese contexto en el que Pichon construyó su Esquema Conceptual Referencial Operativo (ECRO) y en él los grupos operativos. Observó el campo psicosocial desde la solidaridad, con la creencia en la posibilidad de cambio social. Valoró los espacios públicos. Pensaba la tarea del intelectual en relación con su compromiso social y ubicaba el campo grupal como espacio posible para un cuestionamiento a los postulados analíticos. Dice Pichon-

Rivière en 1975: "Me unió a Lacan, entre otras cosas, una convicción militante en relación con las inmensas posibilidades creativas del pensamiento freudiano. Y hablo de militancia, porque en ese momento la creatividad en el marco de las sociedades psicoanalíticas significaba enfrentamiento, combate, quizás ruptura. De esto supimos largamente Lacan y yo" (4).

El ECRO es un campo dinámico y dialéctico. Como campo dinámico, es un lugar donde se articula:

- El psicoanálisis (especialmente M. Klein por las relaciones objetales desde donde Pichon pensó el vínculo).
- La psicología social (operar en lo subjetivo-social de modo tal que los sujetos fuesen cada vez menos víctimas y más artífices de su propio destino, con lo que incluye el cuestionamiento de lo instituido).
- La teoría del Campo de Lewin.

Una buena articulación de estos elementos permite observar tres tipos de fenómenos psicológicos y psicosociales como son: la estructuración del grupo interno, las interacciones y vicisitudes de los vínculos entre los objetos del grupo interno y con el grupo externo, y los lazos colectivos.

Como campo dialéctico reniega del pensamiento único o totalizante (del que dice H. Bleichmar que es aquél que corrobora y desarrolla una tesis grata para la afectividad del sujeto), y permite la interacción con otros campos del conocimiento con disposición para ponerse a prueba bien ratificándose, bien nutriéndose de nuevas aportaciones.

La construcción y desarrollo del ECRO tropieza con obstáculos. Bachelard nos habló del obstáculo epistemológico que ilumina con insistencia lo "ya visto" y deja en la sombra aquello que amenaza con derruir cimientos trabajosamente asentados. Este obstáculo, mediante la ilusión de completado, nos conduce a una sensación de plenitud y de ahí a la inhibición, la repetición, la estereotipia.

Ricoeur recuerda que jamás olvidó el precepto de su maestro Roland Dalbiez: "Cuando un problema los perturbe, los angustie, los asuste, no intenten evitar el obstáculo: abórdenlo de frente" (5). Una dificultad añadida es que el obstáculo no se presente como problema con síntomas como el miedo, la angustia, etc., sino que se constituya en un baluarte defensivo con efecto ansiolítico y la instalación en la parálisis de la estereotipia.

En su concepción del aprendizaje Pichon tomó como objeto de observación y conocimiento al propio obstáculo con el fin de enfrentarlo, intervenir en él y posibilitar la construcción de un conocimiento. Recordemos la espiral dialéctica.

El obstáculo (doble) interfiere el trabajo del grupo sobre su objeto (tarea explícita) y del grupo sobre sí (tarea implícita). De la misma manera, el objeto de conocimiento se fragmenta bajo las múltiples miradas y esto se vivencia como una amenaza de fragmentación, generadora de ansiedad, que impone trabajo sobre el objeto y sobre el grupo. Este trabajo es para Pichon condición de producción de salud, de aprendizaje y de cambio. Por ello, define la

tarea del grupo operativo como "aprender a pensar" o "aprender a aprender". Es una tarea de movilización de estereotipos.

Cada vez que comenzamos un grupo, el ECRO inicial compartido por el equipo coordinador se pone a prueba y plantea la necesidad de una labor dialéctica para cuestionarlo. Como quiera que el esquema de referencia pueda contener conflictos inconscientes, éste adquiere una especial misión defensiva de seguridad que le hará perder su capacidad dialéctica, provocará ansiedad mayor de la tolerable y correremos el riesgo de colocarnos en la repetición, la resistencia al cambio. Cada uno llega a un "aquí y ahora" con una historia mediante la cual ha aprendido que hoy es quien pudo ser y desde ahí habrá de enfrentar sus obstáculos. Cada uno tiene su propio proceso de internalización del ECRO que vendrá a ocupar la calidad de representante simbólico de los vínculos entre conocimiento, grupo externo y grupo interno.

Concepto de aprendizaje

Un alumno de psiquiatría tuvo la ocasión de ser el observador de un grupo psicoterapéutico. Premuras de tiempo impidieron que se hiciera de algún manual especializado con la suficiente antelación.

Habían transcurrido dos sesiones cuando los alumnos fueron convocados para hablar de sus tareas formativas y, al llegar su turno, el alumno-observador hizo un relato de las dos sesiones de grupo, que motivó un comentario sarcástico del tutor docente: *"lo que usted acaba de decir es lo mismo que nos diría el conserje si le preguntamos sobre el estado de los pacientes"*; a lo que siguió la recomendación urgente de que se procurara un texto especializado y lo estudiara.

En esta forma de enseñanza, tradicional, en la que se trata de acumular información, el alumno no puede siquiera tomar conciencia de que para aprender a observar un grupo ha de dismantelar su equipaje teórico previo, acceder a la confusión y, en ese estado de riesgo, posibilitar la incorporación de otro conocimiento y, de ahí, el acceso a otra práctica, otra escucha y otra mirada.

Lo que hizo el alumno fue escuchar y ver con sus conocimientos previos, (que no eran pertinentes para la observación grupal); se afianzó en ellos para tolerar la ansiedad de la situación, los mezcló con lo que le dictaba el sentido común acerca del efecto en las personas de las relaciones entre ellas y, desde ahí, lanzó su "diagnóstico" sobre lo que pasó en aquellas dos primeras sesiones.

Se sintió descalificado al ser comparado con el conserje. El alumno tampoco era consciente de que lo que dijera el conserje podía ser escuchado como un emergente de aquel servicio de salud mental y de que "no hay ser humano que no pueda enseñar algo, aunque sólo sea por la experiencia de vivir" (6).

Además, es una ingenuidad creer que si el alumno hubiese estudiado con la suficiente antelación un manual especializado, las observaciones ya no serían similares a las del conserje.

El inconsciente y el paso de lo individual a lo grupal (lo individual ha de ser contemplado dentro del marco grupal desde donde se manifiesta -el grupo como totalidad-) *han de pasar a la categoría de creencia, han de ser internalizados* y para ello, plantean los mayores obstáculos; no en balde ambos suponen un ataque a la omnipotencia narcisista, al yo consciente, centro del universo, dueño y señor de la conducta. No cabe la menor duda en qué espacios y relaciones, terapéuticos y de aprendizaje, han de enfrentarse estos obstáculos y otros tantos tras ellos.

Para los que trabajamos con grupos operativos, la idea de aprendizaje es central, teórica y prácticamente. Pero al igual que ha ocurrido con otros términos o conceptos importantes, su sentido se ha ido simplificando hasta hacernos olvidar lo que tal término significaba y qué consecuencias teóricas tenía. En este trayecto del olvido algunos colegas han sentido la necesidad de un cambio de modelo (o una mayor psicoanálisis del existente) para poder llevar a cabo tareas terapéuticas. Han disociado radicalmente (no instrumental o estratégicamente) algo consustancial a nuestro esquema: la relación aprendizaje y terapia.

Cuando hablamos de aprendizaje, de aprender, no nos referimos a cualquier situación de formación o de información. Para nosotros el aprendizaje tiene que reunir una serie de condiciones que lo conviertan en un proceso de crecimiento y no en una mera acumulación de información.

Dice Bleger: "Preferimos el concepto de que el aprendizaje es la modificación más o menos estable de pautas de conducta, entendiendo por conducta todas las modificaciones del ser humano, sea cual fuere el área en que aparezcan" (7). Y más adelante afirma: "Tendemos a que toda información sea incorporada o asimilada como instrumento para volver a aprender y seguir creando y resolviendo los problemas del campo científico o del tema de que se trate" (8).

El concepto de aprendizaje que tenemos es el de aprendizaje terapéutico. Esto significa que aprendemos en la medida que cambiamos cosas de nosotros mismos y de nuestros vínculos.

Volvamos a Bleger: "De esta manera, todo impedimento, déficit o distorsión de la personalidad del sujeto y, viceversa, todos los trastornos de la personalidad (neurosis, psicosis, caracteropatías, perversiones) son trastornos del aprendizaje... De esta manera, ya no hay una diferencia esencial entre aprendizaje y terapéutica en la teoría y técnica de los grupos operativos. La diferencia reside tan sólo en la tarea explícita que el grupo se propone realizar. El grupo operativo que logra constituirse en equipo que aprende ha logrado implícitamente una cierta rectificación de vínculos estereotipados y, por lo tanto, un cierto grado de efecto terapéutico" (9).

También Pichon-Rivière y Bauleo han argumentado sobre esta unión. Dice Pichon, cuando habla de la evaluación del trabajo grupal: "De esta manera coinciden el aprendizaje, la comunicación, el esclarecimiento y la resolución de tareas, con la curación. Se ha creado un nuevo esquema referencial" (10). Con otro matiz, Bauleo incide sobre lo mismo: "El proceso terapéutico del que el grupo operativo es instrumento consiste en última instancia en la disminución de los miedos básicos" (11).

Trabajar con grupos operativos significa moverse en ambos campos, situarse en un espacio en que la realidad, nuestra realidad social y nuestro mundo interno consiguen una relación especial.

Nuestro concepto de aprendizaje (terapéutico) está más cerca de la psicopatología y psicoterapia que de la pedagogía. Conceptos como elaboración de las ansiedades, categorización de éstas en confusionales, esquizoparanoideas y depresivas, así como la diferenciación de los momentos grupales en indiscriminación, discriminación y síntesis, entre otros, son conceptos clínicos que provienen de la teoría kleiniana y que los autores citados han sabido articularlos con elementos de la dinámica grupal, para construir las bases teóricas y técnicas del grupo operativo.

Es una concepción psicológica y terapéutica del aprendizaje. La metodología y la técnica que generan se centra en la observación y abordaje de obstáculos, dificultades, resistencias y conflictos. Es una forma de trabajo poco habitual, sobre todo en contextos profesionales en que se suele evitar o rechazar lo conflictual. Por eso no debe extrañarnos cuando algunos críticos señalan que lo que hacemos es psicoterapia de grupo. A su manera de entender (desinformada y simplista), llevan razón. Pero es un tipo de crítica que tiende a diluirse en la medida en que empiezan a visualizarse los efectos del aprendizaje. Lo que ocurre es que mantener esta propuesta de aprendizaje terapéutico (dentro y fuera de la institución) conlleva una tensión personal y profesional que a veces no se está dispuesto a asumir (sobre todo cuando se trabaja aislado), y conduce a muchos colegas a sustituir el grupo operativo por metodologías más cercanas al grupo de discusión, que pueden ser más compartidas social y profesionalmente.

El proceso grupal ¿siempre es terapéutico?

Las gentes necesitamos reunirnos unos con otros y generalmente lo hacemos cuando se trata de conseguir un objetivo común. No obstante, el mero hecho de reunirse no es suficiente; es preciso organizarse. En ese proceso de reunión para salvar el obstáculo se adoptan diversos roles en virtud de cada uno, pero ante todo se precisa de alguien (líder) que organice los esfuerzos (los roles) y esto consiste básicamente en discriminar el obstáculo común, el objetivo común, y en rentabilizar al máximo el rol de cada uno en función de las necesidades del grupo y en articulación con los otros roles. Si el objetivo se logra con prontitud no habrá problemas y los participantes saldrán de la experiencia fortalecidos tanto individual como colectivamente, predominando sentimientos de solidaridad, agradecimiento, renuncia de la omnipotencia, aumento de la autoestima, etc.

Ahora bien, cada participante tiene una tolerancia a la frustración que, entre otras cosas, dependerá del tiempo que se tarda en conseguir el objetivo común. Cuando este tiempo se alarga aproximándose al límite de lo tolerable, se sospecha una inminente deserción o el ataque a la organización grupal. Es por esto que una cuestión básica consiste en la necesidad o no de satisfacción inmediata en la consecución del objetivo o, lo que es lo mismo, la tolerancia a la frustración o a la confusión. Hay un primer tramo de tiempo en el que ambas se toleran en base a la dependencia del líder que es aquél quien convocó al grupo, quien lo

reunió (el coordinador o el integrante que invitó a los otros integrantes a reunirse). En este caso será cuestión principal saber cómo el líder se las arregla para promover y dosificar esa dependencia y cómo hace para diluirla y que la dependencia sea respecto del grupo para así ser el soporte del proceso. Esta dependencia, poco a poco va transformándose en creencia, en una aceptación de los fenómenos grupales y en una reorganización de la motivación. El aprendizaje ya empieza a producir sus efectos y el grupo entra en sus momentos más productivos. Para mejor entender de qué estamos hablando pensemos que, en un grupo de tres años de contrato, el momento productivo comienza a partir del primer año y se extiende hasta unos meses antes de su finalización.

Este proceso, en lo esencial, es similar en un grupo terapéutico y en un grupo de formación. Sin embargo, en los momentos iniciales y finales del proceso las diferencias entre un grupo y otro suelen ser evidentes.

En el grupo de formación los integrantes no entienden los temas. Resultan novedosos para la mayoría y difícil de aprehenderlos. Se buscan comprensiones rápidas y que alivien la ansiedad, pero no resisten el mínimo cuestionamiento. El conocimiento de los integrantes entre sí se va haciendo poco a poco lo cual retarda el establecimiento de la relación grupal.

En el grupo terapéutico los integrantes sí parecen entender los temas y suelen tener los objetivos más claros: buscar una salida o respuesta individual al propio problema. Las presentaciones y el conocimiento de los otros se efectúa desde el primer momento y esto hace precipitar la relación grupal, aunque luego se tenga que ir despojando de sus aspectos más defensivos y menos pertinentes a la tarea.

El grupo de formación está centrado en el tema. El grupo terapéutico está centrado en la persona. Cuando el grupo avanza dejando atrás los difíciles y confusos momentos iniciales, se va centrando en los obstáculos propios donde tema y persona no son entidades claramente diferenciadas. La dinámica grupal las ha mezclado. Al centrarse en el tema se trabaja a la persona, y viceversa. Estamos en los momentos productivos que señalábamos anteriormente. El grupo está centrado en la tarea.

Cuando el grupo se acerca al final, vuelven las diferencias...y nuevas dificultades.

En el grupo de formación el sentimiento de pérdida y soledad suele estar bastante aliviado, tanto por los proyectos que van emergiendo como por la posibilidad de que el grupo se convierta en esbozo de lo que llamamos grupo de pertenencia y/o de referencia.

En el grupo terapéutico el final se vive más individualmente. El grupo va a quedar como experiencia más que como referencia aunque en algunos casos se establecen vínculos que funcionan como apoyo postgrupál durante un tiempo.

También hay diferencias en la evaluación personal de los integrantes.

En el grupo de formación los aprendizajes realizados, los logros obtenidos, suelen sentirse más claramente ya que además de cambios personales, estos logros son instrumentales para el trabajo cotidiano.

En el grupo terapéutico, si bien se dan esos niveles de logro, la instrumentación de lo aprendido no resulta tan viable en la vida cotidiana, sobre todo en el grupo familiar.

Otro aspecto importante que diferencia un grupo terapéutico de uno de formación es su duración y sobre todo la secuencia programada de las sesiones. Bleger decía que la diferencia entre un grupo y otro está en la tarea explícita que se propone. Pero no sólo es en la tarea, también es muy importante el encuadre temporal para llevarla a cabo y es en este punto donde quizás aparecen más claras las diferencias.

Un grupo terapéutico suele moverse con una frecuencia de sesiones semanal o quincenal como máximo. Un grupo de formación suele reunirse a partir de una frecuencia quincenal.

Cuando un grupo terapéutico se reúne con poco espacio de tiempo entre una sesión y otra es para que puedan cumplirse los objetivos inherentes a la tarea: contención, análisis del grupo interno y análisis del grupo mismo.

Cuando un grupo de formación se reúne más espaciadamente es porque se supone que la tarea de formación así como la institución de cada integrante tiene un efecto de contención de las ansiedades. También es porque el análisis está centrado en la relación grupo interno - grupo exterior y el propio análisis grupal se recorta sobre el tema (no así en el grupo terapéutico que lo que recorta es la persona y su participación más que el tema).

Estas variaciones, estos tiempos, organizan y dirigen la dinámica grupal y la manera de participar el equipo coordinador. Pero no sabemos si es que las cosas tienen que ser así o así las hacemos. Sobre ello estamos reflexionando últimamente. A veces, constatamos que determinados encuadres (en el tiempo, en la organización del programa y en la participación de cada integrante así como en el equipo coordinador) pueden abreviar algunos procesos grupales, sobre todo los momentos más confusionales. Pero todavía es pronto para asegurarlo ya que de ser así produciría una relectura y revisión de algunos de nuestros presupuestos centrales sobre el rol del coordinador y la comprensión psicodinámica del trabajo grupal.

Oferta y Demanda. Los preparativos

Al hablar de preparativos nos referimos a los movimientos, ideas, afectos, fantasías, que suceden en el interior de cada uno y que posteriormente se ponen en juego en el afuera, donde vienen a confluir en forma de oferta por un lado (futuro coordinador) y de demanda por el otro (futuros integrantes). Esto coincide en un tiempo y un espacio (fantasía de grupo).

Desde el lado de los integrantes ese tiempo comienza con un "síntoma" que habla de problemas cuyo abordaje implica la ampliación del campo de conocimientos con introducción de novedades, y una fantasía de cambio. Cómo aparece la representación del espacio grupal como lugar adecuado donde enfrentar esa tarea no lo tenemos claro, más allá de considerarlo un efecto de la institucionalización del aprendizaje en grupo operativo.

¿Cuándo terminan los preparativos? Parece lógico que terminen cuando se materializa la idea, esto es, en la primera reunión del grupo, pero nos preguntamos si no será más cierto que acaba cuando aparece el sentimiento de pertenencia al grupo.

Según lo que vamos diciendo, este momento de preparativos nos parece caleidoscópico, azaroso, lleno de tensión creativa, de cuestionamientos, curiosidad y esperanza. Suponemos que esta energía que así se expresa será la que empuje a los miembros del grupo a enfrentar los obstáculos intrínsecos al paso de lo individual a lo grupal y la que los mantiene en el proceso de la espiral dialéctica.

Bauleo (12), en el contexto de grupos psicoterapéuticos, habla de la noción de trabajo (que siempre significa trabajo psíquico) en el nivel grupal y señala la diferencia entre Pichon, que utiliza este concepto para señalar la elaboración de la finalidad, y Bion que la utiliza para ubicar la parte del grupo que puede cooperar para llevar adelante sus propósitos. Continúa Bauleo haciendo referencia a Diatkine quien insiste en que es necesario tener en cuenta la diferencia entre el contrato realizado durante una "situación de crisis o internamiento" y el que se realiza en "situación de poscrisis o de rehabilitación". En tanto en el primero se establece una "alianza terapéutica", en el segundo sería una "alianza de trabajo". Bauleo comenta que parecería que con "alianza terapéutica" se apunta a establecer una situación que implica una mayor dependencia, sobre todo al inicio, y en la cual el grado de intensidad del conflicto puede hacer necesario la utilización de otros medios, sea la familia o la internación. Mientras que con "alianza de trabajo" se intenta subrayar una mayor responsabilidad compartida entre terapeuta y pacientes respecto de la labor grupal, y se pone el acento sobre las posibilidades de autonomía de los miembros del grupo.

Apliquemos esta idea a la situación de aprendizaje. A lo largo de la vida, los otros se nos van desvelando de manera desigual y con ellos la orientación respecto de nosotros mismos. Hay conflictos no resueltos que quedan inconscientes y dan lugar a conductas repetitivas, intentos baldíos de resolución. Se trata de conductas cargadas transferencialmente y que quedan en una posición aleatoria a la espera de poder obtener un insight y ahí una posibilidad de resolución. Puede que circunstancias de la vida, no buscadas conscientemente, permitan resolver conflictos, digamos espontáneamente. Buena parte de los candidatos a formar un grupo de aprendizaje se sentirán empujados a ello, sin saberlo, por el conflicto inconsciente expresado en dificultades de relación, problemas con las emociones, problemas en la articulación trabajo - ocio - familia (hay gente que sale de los grupos por este asunto), malestar con el cuerpo, la sexualidad... podrían ser considerados como los participantes en crisis, para los cuales el grupo sería un lugar de "internamiento" y donde trabajar la "familia", serían participantes que tenderían a establecer una "alianza terapéutica", mientras que otros expresarían problemas de trabajo en equipo, sentimientos de empobrecimiento profesional, necesidad de aprender otras técnicas... que podrían ser considerados como los *participantes en poscrisis*, para los que el grupo sería un lugar de "rehabilitación" y tenderían a establecer una "alianza de trabajo". Los primeros operan más con la tarea implícita, mientras los segundos estarán operando más centrados en la tarea explícita.

Las personas que optan por aprender mediante la participación en un grupo, *saben* que van para varios asuntos o, al menos, que no van para aprender al modo tradicional (realizar operaciones intelectuales dirigidas a acumular información sobre un tópico de estudio dado), y que esta nueva forma de aprendizaje por la que han optado añade algo más que es difícil precisar, incluso al final del aprendizaje, aunque hace referencia a un cambio.

Parece que buscan una provocación y, desde luego, tanto por la particularidad del rol del coordinador como por las cosas que pasan cuando las personas se reúnen en torno a una tarea común, dan lugar a una situación de apariencia bastante disparatada. Se pierden las formas habituales, las referencias; no hay aula, ni encerado, ni pupitres, a veces ni apuntes. Es necesario buscar otros recursos: qué imagen (física) se quiere dar, cómo puede uno sentir el asiento acogedor y recoger el cuerpo en él, cómo el coordinador muestra su grado de empatía. Téngase en cuenta que la ansiedad más inmediata que padecen suele ser por confusión. Todo el mundo descolocado. Los únicos que parecen estar en su sitio son el par del equipo coordinador aunque, en el fondo, también tienen su dosis de ansiedad confusional. No parece buen síntoma la tranquilidad y que lo tengan tan claro, como si ese grupo que empieza fuera igual a tantos otros. Parece más natural un estado emocional que se traduzca en curiosidad.

Desde el lado de la coordinación, observador y coordinador suelen esperar acompañados, tienen una historia previa de formación grupal que continúan desarrollando mediante la pertenencia a algún tipo de asociación, y saben el uno del otro. Acompañar un proceso grupal es una aventura que no permite errores a la hora de elegirse. Es raro encontrar un coordinador solitario. Lo de estar con otros no es sólo cuestión de gusto también es necesidad (13). Un solitario corre riesgos cuando ha de trabajar con lo múltiple.

Las ocupaciones de la coordinación durante los preparativos están en organizar la oferta, en qué y cómo se les devuelve, etc. Al igual que el futuro participante, precisa de una elaboración para formular el paso del "síntoma" (demanda) al encuadre (oferta). El equipo coordinador ha de elaborar su respuesta sin perder de vista que una dificultad principal en la dinámica grupal va a estar en el paso de lo individual a lo grupal, lo que planteado a efectos del programa de estudio se puede formular como Bauleo lo plantea cuando habla del paso del psicoanálisis a la psicología grupal (14) que requiere la elaboración de las siguientes problemáticas: el objeto, los límites del campo de conocimiento sobre ese objeto y la identidad de quien trabaja en el campo grupal. Nos preguntamos acerca de esta identidad y entendemos que hace alusión al ECRO de quien trabaja en el campo grupal.

En la espera suele convocarse una reunión en la que se puede protocolizar la información sobre quién, qué y para qué solicitan un grupo, cuáles son los canales de comunicación entre los integrantes, los distintos subgrupos, etc. Aquí comienza la relación con el grupo, que se complica en cuanto que se manejan datos de la realidad y de la fantasía. Demanda y encuadre han iniciado el diálogo y preparan la relación para el encuentro en el círculo.

Cuando decíamos más arriba que el equipo coordinador ya tenía su propia historia grupal nos referíamos a que su grupo interno se expresó, dio algún síntoma que originó una

demanda que lo condujo a ponerse en juego en una experiencia grupal, bien con la excusa de la formación, ansiedad, elevados intereses culturales, moda, competencia y rivalidad,...etc. Entre los futuros integrantes debe suceder algo parecido. Todos tenemos una sala de espera en nuestro interior por la que pueden transitar de dentro a fuera y viceversa nuestros vínculos. ¿Esperan acompañados los integrantes? El reino de la oscuridad es el lugar en el que uno se encuentra solo con sus fantasmas. Los otros siempre existen. Otra cosa es que, como aquí decimos, queden ocultos por la niebla indiscriminadora y los percibamos reducidos a la condición de sospecha (en clave de objeto parcial), ya sea tranquilizadora, persecutoria o confusional.

Bleger cita a Freud: "una vez que se ha invocado a los fantasmas no es cuestión de salir corriendo cuando ellos aparezcan" (15). Se refiere al coordinador, pero lo extraño es que no salgan corriendo los miembros del grupo ¿Nos han solicitado ellos que les invoquemos sus fantasmas? Nos autoriza a pensar que sí el hecho de que no se produzca desbandada general. Los que no toleraron la tensión que provocó en su grupo interno la reunión previa, ya no están. No obstante, tras la primera sesión le suelen aparecer al coordinador variados fantasmas, entre ellos el abandono. Al llegar la siguiente sesión y ver, respira con tranquilidad. Generalmente alguien se ha ido y pasará un tramo de la vida del grupo en el que se está esperando saber cuántos, por fin, constituyen el grupo; entonces, salvo sorpresas, ese fantasma queda dormido para todos, grupo y coordinación.

Referencias Bibliográficas

1. TARÍ, A.; IRAZÁBAL, E.; SUÁREZ, F. y YAGO, T.: "Editorial", *ÁREA 3*, 1997, 5, 2-5.
2. BAULEO, A.; DURO, J.C. y VIGNALE, R. (coord.): *La concepción operativa de grupo*. A.E.N. Madrid, 1990.
3. MANNONI, M.: *La teoría como ficción*. Crítica, Barcelona, 1980.
4. JASINER, G. y WORONOWSKI, M.: *Para pensar a Pichon*. Lugar, Buenos Aires, 1992.
5. RICOEUR, P.: *Autobiografía intelectual*. Nueva Visión, Buenos Aires, 1997.
6. BLEGER, J.: *Temas de Psicología*. Nueva Visión, Buenos Aires, 1980.
7. BLEGER, J.: Op. cit.
8. BLEGER, J.: Op. cit.
9. BLEGER, J.: Op. cit.
10. PICHON-RIVIÈRE, E.: "Técnica de los grupos operativos". En *El proceso grupal*. Nueva Visión, Buenos Aires, 1977.
11. BAULEO, A.: *Curso de Psicohigiene*. Madrid, 1978.
12. BAULEO, A.: *Psicoanálisis y grupalidad*. Paidós, Buenos Aires, 1997.
13. IRAZÁBAL, E.: "Apuntes para una psicología social de los equipos". En *La concepción operativa de grupo*. Op. cit.

14. BAULEO, A. y OTROS: *La propuesta grupal*. Folios ediciones, México, 1986.
15. BLEGER, J.: Op. cit.