



Asociación para el Estudio de Temas Grupales,  
Psicosociales e Institucionales

## ÁREA 3. CUADERNOS DE TEMAS GRUPALES E INSTITUCIONALES

(ISSN 1886-6530)

[www.area3.org.es](http://www.area3.org.es)

Extra N°7 – Otoño 2024

Material presentado en la IV Asamblea Internacional de Investigación “A partir de Pichon-Rivière”,  
Montevideo, 13-15 de septiembre de 2024

### **Bomberos guardianes de la vida<sup>1</sup>**

Juan Marcelo González Vera<sup>2</sup> y Cristian Mercado<sup>3</sup>

Practica profesionalizante de egresados de la Escuela de Psicología Social del Sur, Buenos Aires, Argentina. El cuartel fue atravesado por un tema muy especial: hubo dos fallecidos en un incendio. fue marcado por la pérdida de dos de sus integrantes. Este acontecimiento fue tapa de todos los diarios de Argentina y principal noticia del país.

#### **Objetivo general:**

Promover el desarrollo operativo del grupo fortaleciendo los vínculos y una comunicación eficaz que genere un proceso dinámico de trabajo entre los bomberos perteneciente a la Estación 6 de Villa Crespo.

---

<sup>1</sup> Trabajo presentado en la Mesa 4A.

<sup>2</sup> Tec. Sup en PS. Buenos Aires (Argentina).

<sup>3</sup> Tec. Sup en PS. Buenos Aires (Argentina).

**Objetivos específicos:**

- Desarrollar una comunicación eficaz que evite conductas estereotipadas
- Favorecer la participación en un espacio de escucha y comunicación operativa a través de la cooperación.
- Romper con la barrera imaginaria que pone resistencia a lo nuevo.

**Relato articulado:**

Encuentro al que asistieron 8 personas, todos pertenecientes al grupo denominada por ellos guardia de incendio y con un equipo de coordinación conformado por dos personas a medida que transcurrieron los encuentros, se fueron sumando más integrantes pero al mismo tiempo muchos no podían estar presentes por diferentes motivos como ser salida de emergencia, pases a otros cuartel, licencia, capacitaciones etc...

Para llegar a esta instancia, este equipo realizó dos entrevistas y un Diagnóstico Inicial Exploratorio (DIE), en el que surgieron algunas necesidades y dificultades de la Institución con el grupo de bomberos.

Según la lectura de quienes accedieron a dar las entrevistas se pudo detectar que a raíz del pase de policía federal a policía de la ciudad produce diferencias al nivel jerárquico entre oficiales y suboficiales, según el nivel educativo y orden de precedencia, generando falta de comunicación, Bomberos que ante una emergencia se tildan quedan en shock y falla en la misión, siendo derivados a otro sector y carecen de un espacio de contención emocional donde puedan restituir y afrontar frustraciones posteriores a la asistencia de siniestros.

Con el DIE como punto de partida, este equipo diseñó el proyecto que sustentaría la elección e implementación de las distintas técnicas y herramientas de intervención.

El objetivo general era “promover el desarrollo operativo del grupo fortaleciendo los vínculos y una comunicación eficaz que genere un proceso dinámico de trabajo entre los bomberos perteneciente a la Estación 6 de Villa Crespo”.

Los encuentros se pautaron los martes a las 11:15 horas, y durante todo el proceso se llevaron a cabo de forma presencial.

En los primeros encuentros, el emergente de apertura más resonante fue la necesidad del grupo de un espacio donde puedan restituir y afrontar frustraciones posteriores a la asistencia de siniestros, que el equipo de coordinación facilitó. En este sentido, la naturaleza social de la subjetividad se manifestó desde el inicio de este proceso grupal. Estas personas, estaban atravesadas no sólo por el contexto pandémico, sino por la continua vivencia de situaciones extremas, contacto con situaciones amenazantes para su propia integridad física, No cuentan con un acompañamiento psicológico posterior a la pérdida de compañeros.

A través de dinámicas de apertura pertinente y técnica lúdicas se trabajó en fortalecer la mutua representación interna, promover la comunicación y cooperación. Con el fin de generar un espacio de confianza donde puedan obtener herramientas que les permitan mejorar su estructura de sostén frente a las dificultades que atraviesan ellos mismos.

En la primera reunión se pudo observar cierto monto de ansiedades básicas (miedo a la pérdida- miedo al ataque) en los participantes quienes realizaron consultas al equipo de coordinación ¿son psicólogos? mientras se encontraban en pretarea preparando el mate charlando entre ellos. En el momento de apertura se observa que cuatro integrantes los cuáles eran los más antiguos se sientan de un lado, los otros cuatro se sientan del otro divididos por un pasillo. Se crea una tele positiva en vista a la dinámica grupal con buena predisposición del grupo para desarrollarla.

A partir de la segunda reunión se desarrolla la técnica rompe hielo “2 verdades una mentira” A los integrantes del grupo se los invitara a que digan dos verdades y una mentira, donde los integrantes del grupo deberán adivinar cuál es mentira. Frente a la dinámica de la presentación cruzada el grupo se mostró desde el inicio con sentido de pertenencia, pertinencia y cooperación. La comunicación fue fluida. Como Actividad central técnica con analogías: se pedirá a los integrantes que se presenten utilizando una analogía que crean que los definan a cada uno de ellos y que justifiquen por qué. Rompe el hielo un integrante y dice “me identifico con la palabra estudiante porque me gusta perfeccionarme en las tareas que realizo”. La ronda de la dinámica siguió su curso hasta que en un momento unos de los participantes el portavoz del acontecer grupal señala el carácter horizontal del emergente. “al participar de una primera intervención puede pasar que te bloques o que tengas una visión túnel se te nubla la vista y solo ves adelante”, contó también que se viven experiencias fuertes como ser concurrir a lugares donde hubo suicidio”. De esta manera el portavoz denuncia el acontecer grupal, las fantasías que los mueven, y las ansiedades y necesidades de la totalidad del grupo, lo implícito se hace explícito. Cada integrante del grupo pudo relatar algún acontecimiento trágico que lo marco. Al final se mostraron relajados y agradecidos por el espacio que les estábamos brindando, uno de los integrantes dijo que

estaba agradecido y contento porque “esto nunca lo pude hablar”. El grupo en general agradece al equipo por el espacio.

En el transcurso de las reuniones al comenzar se puede observar que el grupo entra en pre tarea, conductas estereotipadas, ansiedades básicas al mismo tiempo notamos que nuestra tarea siempre antes de comenzar la reunión se ve permanentemente obstaculizada por estructuras, institucionalizadas” como ser cursos de los integrantes, tareas, licencias, pases de personal etc. En el grupo observamos la presencia del estereotipo en el pensamiento y la acción grupal.

Recién a partir de la reunión número seis cuando se realizó el Análisis Participativo, pese a muchos ruidos externos, pretarea, entrada y salida de los integrantes y personas que no pertenecían al grupo. Podemos observar en esta reunión que los integrantes presentes tuvieron un descenso de las técnicas defensivas por parte del grupo pudiendo abordar la tarea rompiendo con pautas estereotipadas, se puede ver un cambio cualitativo en el grupo donde se van resolviendo las ansiedades con resultados de una adaptación activa, los diversos roles dentro del grupo se van complementando, se hace manifiesto lo latente, rompen con lo instituido, tratan de que la comunicación fluya en el grupo para facilitar el aprendizaje fortaleciendo . En el Análisis Participativo la técnica implementada por el equipo fue el semáforo, surgen por parte del grupo comparaciones de la fuerza anterior Bomberos de Federal se trae lo viejo a lo nuevo , En el grupo se pudo observar una tele positiva en ambas dinámicas grupales, riendo, colaborando entre ellos a fin de solucionar las dificultades que aparecían, siendo pertinentes y pertenecientes al grupo. El emergente que se puede observar es la necesidad de querer formar parte del grupo que se capacita. Ellos son los excluidos. Emerge nuevamente el amiguismo. También emerge la necesidad de expresar frente a las autoridades la necesidad de pertenecer al grupo que se capacita, como así también de salir a las emergencias. La contradicción que predomina en la reunión es la Necesidad – Satisfacción.

En la siguiente reunión le explicamos la dinámica “Yo sé quién sabe, lo que usted no sabe” después de elegir un tema en particular, se les pide a los integrantes del grupo que realicen preguntas sobre lo que no saben del tema elegido, se los divide en subgrupos en donde los grupos deben responder las preguntas del otro grupo. Se leerán las preguntas, en donde deberán estudiarlas y redactarlas respuestas de forma breve. En un tiempo determinado. Entre ellos forman grupo de tres, Nicolás, Varone y Gauto y el otro grupo; Pablo, Nicolás y Genaro. Eligen tema de debate (El servicio). Se puede observar cómo se apropian de la tarea y mientras van escribiendo las preguntas se van haciendo chistes entre ellos, predomina el buen humor y alegría entre todos, la risa se apodera del salón. Al terminar de formular las

preguntas Varóne dice, yo se los voy a enviar en avioncito, procede armar un avión con la hoja y se lo tira al otro grupo, generando risas de todos, se comparten las preguntas y comienzan a contestarlas. el grupo se toma su tiempo, intercambian opiniones entre todos, fluye la comunicación. se puede observar como la comunicación es fluida desde el comienzo de la reunión y una baja notable de las ansiedades al igual que una ruptura en la conducta estereotipada grupal emerge la apropiación instrumental de la realidad, se observa un cambio cualitativo en el grupo, el grupo hace explícita la tarea implícita, reduciendo las ansiedades estando en condiciones ya para iniciar la tarea. El grupo cuenta que en el transcurso de la semana citaron a los encargados a una reunión en donde el grupo manifestó las mismas inquietudes que se desarrollaron en el diagnóstico participativo. Desde coordinación se pudo observar cómo algunos de los integrantes habían sido depositarios de las ansiedades de los encargados dando como resultado el pase de algunos de ellos. Cuenta el grupo que dicha situación fue favorable ya que quienes fueron sacados de pase fueron a cumplir en otros destinos las funciones que ellos deseaban. Ilarragorria comenta que aun así no está buena la forma en que se fueron. La contradicción que predomina es lo manifiesto – latente en el transcurso de la reunión, mientras los roles van rotando, se ve una tele positiva ya que si bien notan la ausencia de sus compañeros siguen comunicados y contentos ya que cumplirán funciones deseadas por cada uno de sus compañeros. Desde coordinación se observa como el grupo genera su autonomía generando cambios en toda la población del cuartel cada uno de ellos teniendo conductas aloplásticas, como así también conductas autoplásticas, ya que es desplazado lo instituido por lo instituyente esto que pugnaba por salir (Ellos hablan de sus situaciones- y plantean necesidades) buscan y obtienen modificaciones. Todos expresan lo que sienten.

En la Reunión de cierre como primera actividad le pedimos al grupo que relate con palabras como fue el proceso de ellos como grupo en las reuniones de inicio, desarrollo y cierre. Para eso le entregamos una hoja con el título Relato con Palabras la cual contenía diferentes palabras sueltas. Logramos-Falta-Afortunadamente-Tormenta-Sol-Sombras-Luces-Techo-Apagamos-Pudimos-Claridad- y Piedras.

Ellos podían obviar algunas palabras y agregar las que quisieran. prácticamente se apoderaron de la tarea con mucho entusiasmo y emotividad porque además del buen humor y los chistes se podía notar en sus rostros, movimientos, gestos un toque de emotividad, melancolía y tristeza por el final de las reuniones, pero también esperanza y positividad por los logros que como grupo pudieron alcanzar.

Luego de consensuar entre todos llegaron a formular la siguiente frase: En este tiempo, afortunadamente logramos hablar con claridad, pudimos conocernos más. Pudimos ver muchas faltas y por más piedras que encontramos en el camino, superamos la tormenta y después de una larga sombra, salió el sol. Aunque muchas veces se encendieron las luces del techo, logramos alcanzar el objetivo propuesto.

Al terminar la actividad nos comentan a que referían cuando dicen lo de las luces en el techo es porque en sus habitaciones en el techo ellos tienen un tablero de luces y a veces se encienden lo que provoca molestia para dormir.

Para continuar con la reunión el equipo le pide al grupo que nos haga una devolución.

Comienza Irarragorri, en lo personal a mí al principio me costó por el tema que ya lo hablamos si bien nosotros no manejamos armas, pero luego te mandan a otro lugar, después ya agarramos confianza, esta bueno porque nos conocimos más con los compañeros, acá también porque hay veces que no hablamos mucho con respecto a lo que pasa en las guardias, está bien antes venia la Psicóloga pero... Se mete en la charla Genaro y dice; también antes era difícil porque estaban los jefes. Irarragorria: claro estaban ahí y te miraban que dibujabas y esas boludeces, pero esta bueno esta bueno esto porque uno despeja a pesar de todos los quilombos uno despeja, es mas además que venían una vez por semana está bueno porque no le perdíamos el hilo se armó un lindo grupito que siempre estábamos juntos, de mi punto de vista está bueno. Muchos puntos de vista de acá de la guardia que coincidíamos o no, problemas que van a seguir estando, pero esta bueno hablarlo. Genaro: yo al principio cuando nos llamaron por el tema del Psicólogo yo pensé que era un tema muy encubierto ahí , pero ustedes nos explicaron lo que era , después de la primera vez que vinieron ya vi cómo como era y como ustedes nos explicaron , primero uno venia por compromiso pero ya después a la otra reunión que vinieron es como que lo venía esperando así en la semana porque esto está bueno nos sirve para cortar en el horario laboral, pero nos sirve el hablar nosotros acá y por ahí escucharlo hablar a Argenta que por ahí yo con el me hablo así pero hablo de auto de moto o de la guardia y nada más o Gramajo que era muy callado y se empezó abrir más al final, escuchar su punto de vista y cosas que por ahí no tenía ni idea de quien tenía al lado, mismo de el que yo con él había varias cosas que no sabía de él y los puntos de vistas también es como que a che yo no soy el único que está viendo que está pasando esto no es que yo solo lo veía si no que todos por algún motivo estábamos todos callados eso yo calculo porque no sabe que el otro piensa igual. Y esta bueno para hacerlo y está bueno que se arme algo así un taller, en Palermo esta bueno porque es un grupo más reducido de gente siempre Tenes los mismo y no es por ahí que Tenes dos que se van y otros que vuelven, como hay un solo camión son solo ocho personas

y esas ochos personas están ahí y es distinto el trato entonces esta bueno para hacerlo es un grupo más chico y es conocerse más todavía, es distinto se tiene otras condiciones. Y después también que decíamos recién salimos de acá y nos preguntaban qué onda el Psicólogo y yo decía esta bueno, dijeron un montón de veces para venir, pero en todas las guardias paso algo, creo que fueron dos guardias que pudimos estar siete y ocho acá, pero las otras varios tuvieron que salir, a otros lo mandaron de pase. Pero en si la experiencias estuvieron buenas, experiencia que yo por lo menos no había hecho nunca, nunca fui a un psicólogo más que para rendir las pruebas de manejo de acá pero nunca había hablado con un psicólogo de hacer algo parecido a la psicología grupal estuvo bueno, conocernos y saber la metodología y forma de trabajar para mi me copo, espero que les vaya bien . Bernal; y yo también la misma idea que teníamos todos, como lo hablamos siempre que venía un Psicólogo existía el miedo que te perjudique en la guardia entonces omitimos algunas cosas o no lo hablamos, porque ya nos ha pasado entonces cada vez que venía un psicólogo hablábamos pero hasta ahí nomás, pero a medida que fueron pasando las guardias uno se sintió más abierto y como dice el nosotros estamos 24 horas acá pero hay cosas que no sabíamos de cada uno. En si la guardia ya estaba unida, pero hay un plus que hizo que se uniera un poco más vuelvo a recalcar lo que dijo él lo de Gramajo que era un tipo callado que por ahí te hablaba de futbol pero después de otra cosa no, pero acá si te hablaba o Argenta verlo acá expresarse delante de los otros y las mujeres cuando vinieron Gauto y Nemi eso fue un gran paso verlas debatiendo y bien , eso está bueno eso afuera cruzando la puerta no se hace Argenta era callado Gramajo era igual fuel algo bueno y sano y a Pato le gusto , pero estuvo bueno me llevo otro concepto de los Psicólogos , antes venían y anotaban todo y vos no sabías que anotaban ese no es el problema es que no te decían en que está mal o bien o existía la posibilidad que te llamaran aparte y era un garrón. Estaría bueno que esto no se corte ojalá que nos den un talleres que lo veo muy posible. Genaro; la cuestión es que lo vamos a extrañar.

El grupo logra autonomía grupal al generar por ellos mismo el proyecto de una reunión con la jefatura. El equipo de coordinación les restituye los logros obtenidos “Lograron autonomía y generaron su propio proyecto”.

## **CONCLUSIÓN**

*“Pudimos ver muchas faltas y por más piedras que encontramos en el camino, superamos la tormenta y después de una larga sombra, salió el sol. Aunque muchas veces se encendieron las luces del techo, logramos alcanzar el objetivo propuesto”.*

Frase armada por el grupo de bomberos, restituyendo como fue el proceso de ellos como grupo en las reuniones.

## **CONCLUSIÓN**

Elegimos para nuestra primera experiencia de intervención, el campo de los trabajadores de emergencia en este caso “Bomberos de Villa Crespo”. Con el propósito de obtener en primera instancia un conocimiento más aproximado acerca de la Institución elegida utilizamos el procedimiento de recopilación de la mayor cantidad de información posible, a través de la bibliografía y entrevista.

El Diagnostico Inicial Exploratorio nos permitió llevar una hoja de ruta por donde pudimos pensar y comprender que situaciones problemáticas encontramos en la población delimitada, luego identificar con que desafíos de esa situación íbamos a trabajar, para lograr un cambio planificado en dicha población siendo este el objetivo de la intervención.

El equipo interviene en el campo desde la psicóloga social ya que, de manera operativa y por medio de la utilización de estrategias y actividades permite que el grupo detecte los ruidos comunicacionales y pueda modificar y fortalecer los vínculos estereotipados.

Los dispositivos implementados fueron; Taller de reflexión y grupo operativo

Las técnicas de intervención fueron. - Presentación cruzada condimentada, “2 verdades una mentira”, Técnica con analogías, grupo operativo mostrando un video motivacional, la isla desierta, técnica ocupa tu lugar, dinámica del semáforo.

Los Objetivos específicos fueron; Desarrollar una comunicación eficaz que evite conductas estereotipadas, Favorecer la participación en un espacio de escucha y comunicación operativa a través de la cooperación, romper con la barrera imaginaria que pone resistencia a lo nuevo. El grupo logro a través de cada dinámica propuesta por generar la mutua representación interna, no se observaron resistencias hacia las dinámicas propuestas y la desarrollaron con muy buena predisposición. Como ser en la segunda reunión a través de la dinámica “2 verdades una mentira” comenzamos a hablar entre todos, se produce la llegada tarde de un integrante del grupo, proceden a explicarles ellos mismos la dinámica. Esta actividad cumplió con los objetivos planteados. Con la actividad central técnica con analogías: Cada integrante del grupo pudo relatar algún acontecimiento trágico que lo marco. Al final se mostraron relajados y agradecidos por el espacio que les estábamos

brindando, uno de los integrantes dijo que estaba agradecido y contento porque “esto nunca lo pude hablar”. El grupo en general agradece al equipo por el espacio.

Desde el análisis participativo mediante la dinámica “El semáforo” los integrantes presentes tuvieron un descenso de las técnicas defensivas por parte del grupo pudiendo abordar la tarea rompiendo con pautas estereotipadas, se puede ver un cambio cualitativo en el grupo donde se van resolviendo las ansiedades con resultados de una adaptación activa, los diversos roles dentro del grupo se van complementando, se hace manifiesto lo latente, rompen con lo instituido, tratan de que la comunicación fluya en el grupo para facilitar el aprendizaje fortaleciendo la MRI.

Se realizaron diez reuniones en Estación 6 Villa Crespo en lapsos de 1,30 h., una vez a la semana, los martes a partir de las 11:15Hs. Inicialmente se detectó que las problemáticas existentes en Estación 6 de Villa Crespo eran que: existen dificultades en la comunicación y vínculos debido a la reestructuración jerárquica por el desarraigo de fuerza, falta de empatía y falta de motivación grupal. Lo cual generando comunicación ineficaz entre los integrantes del grupo lo que provoca mala comunicación con otras áreas de la institución que afectan profundamente en la cotidianidad y en el desempeño de sus funciones, carecen de un espacio de contención emocional donde puedan restituir y afrontar frustraciones posteriores a la asistencia de siniestros. Esto pudo ser visualizado en el Análisis Inicial Exploratorio y luego cuando se realizó el Análisis Participativo, los actores involucrados indicaron y señalaron las mismas problemáticas como principales.” Como también se detecta y se visualizan las mismas problemáticas, y están instrumentadas teórica y técnicamente para incidir positivamente en ellas, se decidió ratificar los problemas a abordar quedando como problemas definitivos: Los integrantes del grupo Bomberos de la estación 6 Villa Crespo que concurren diariamente presentan comunicación poco eficaz, escasa comunicación con otras áreas /interacción grupal y carencia de un espacio de escucha y comunicación operativa.

## **AGRADECIMIENTOS**

Queremos agradecer al grupo de responsables de bomberos de ciudad del cuartel 6 de villa crespo quienes pusieron el cuerpo en cada reunión y estuvieron firmes, permitiéndonos desarrollar cada técnica. Nos brindaron un espacio cómodo en el cual nos sentimos contenidos, fue muy agradable ya que se creó un espacio de confianza y compromiso.

Agradecer a las coordinadoras Blanca y Carolina; quienes desde su lugar nos supieron guiar y contener en este proceso de aprendizaje, formándonos como profesionales de la Psicología Social.

Agradecer a los compañeros con quiénes transitamos estos tres años de aventuras nuevas.

A nuestros familiares por el aguante constante, en cada momento estuvieron ahí siempre presentes.

---

## Bibliografía

- *Diccionario de psicología social, pluralidad fenoménica* - De Pichon-Rivière proceso de adjudicación de roles inscriptos en el mundo de cada sujeto.
- Dr. Pichon-Rivière (1946-1971). *Qué es el psicoanálisis. Del psicoanálisis a la psicología social*. Bs As.
- Dr. Pichon-Rivière (1969-1997) "Estructura de una escuela destinada a la formación de Psicólogos sociales". *En el proceso grupal*. Buenos Aires.
- Dr. Pichon-Rivière (200) *Teoría de los vínculos*. Bs. As.
- "Teoría de las 3D". *En Psicología social. Biblioteca de la psicología social pichoniana*. (29/11/2014) publicado en el año 2006.
- Zito Lema (1976). *Conversaciones con Dr. Pichón Riviere*. Bs. As.
- Ander Egg. *Introducción a la planificación*. Siglo XXI. Madrid 1991.
- Bricchetto. O. *Teoría de la intervención del Psicólogo Social de hoy*.
- Licenciada Gladys Adamson - *Actitud y operación psicosocial, los modelos de hacer, son los que en general más actúan en la inhibición*.
- Licenciada Gladys Adamson. *La psicología social de Pichon-Rivière*.
- Licenciada Gladys Adamson *Coordinación e intervención en el grupo operativo*.
- Licenciada Gladys Adamson *Psicología Social para Principiantes*.





