



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

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

Modelo GECE, de la Teoría a la práctica¹

Patricio Andrés Spencer Moya²

Resumen

El presente de trabajo tiene por objetivo mostrar una manera distinta y posible de interpretar la información entregada por el proceso grupal a través de los vectores que Pichón Rivière ha dispuesto en el “Cono Invertido”. Es en este sentido que he propuesto el Modelo GCE (grupo como campo eléctrico) como una forma plausible para interpretar los datos. Para ello reflexiono como premisa, basándome en los planteamientos filosóficos de Husserl y Whitehead, que si en el alma (psique) se alojan las emociones y estas pueden ser entendidas como vectores o impulsos, entonces la elaboración de las emociones se conduciría, a través de un proceso en el que existiría una entrada y una salida, durante un tiempo psíquico. Ahora bien si las emociones pueden ser percibidas como vectores (como propone Whitehead) entonces deberían poseer, origen (apuntalamiento), magnitud (monto de afecto), sentido y dirección, si esto fuera así, al menos una de dichas características tendría su correlato en la manifestación del acto

¹ Trabajo presentado en la Mesa 3A.

² Ingeniero en Biotecnología Molecular, Magister en Gestión Tecnológica y Coordinador de Grupos Operativos. Chile

humano. En particular, se podría pensar que el acto humano de autoevaluarse (de forma individual o grupal), implica un trabajo psíquico en el que el sujeto correlaciona los datos presentados por la realidad y sus vivencias personales (verticalidad), describiéndose así un espacio de transición en el que se pondría probablemente en juego el monto de afecto que se condensaría posiblemente en el acto de “hacer la evaluación”. Es aquí donde propongo que existiera al menos un vector en el cual su magnitud (monto de afecto) se aproxima a la magnitud numérica presente en un rango cualquiera de tabulación, en particular propongo que dicho vector psicológico fuera el “Trabajo Psicológico” (W) (ver Campo grupal, un campo eléctrico en Congreso internacional de Grupo Operativo 2014).

$$\text{Modelo Heurístico G.C.E: } W_{\psi} = \frac{Np}{\rho esc} * TM ; T_{\psi} = \frac{TL}{dtTM} * 2 Pg$$

Aspectos del Modelo

Según lo expuesto en el resumen, el modelo Modelo Heurístico G.C.E describe los tipos de vectores; por un lado, el vector manifiesto de trabajo grupal W_{ψ} y por otro el vector latente de fuerza rotacional o torque T_{ψ} (relacionado con la verticalidad).

El primer vector se encuentra relacionado directamente con la tarea manifiesta (TM) y con el número de personas (Np), e inversamente relacionado con lo que he denominado impulso de escape (ρesc), en este sentido mientras más grande es la magnitud del impulso de escape menor es la magnitud de la tarea percibida. El segundo vector, el torque T_{ψ} , se encuentra relacionado directamente con la tarea latente (TL) y con el doble del impulso organizacional (Pg) e inversamente relacionado con el tiempo psíquico (o distancia psíquica) ($dtTM$). Considero importante mencionar que el impulso organizacional es el número de participantes percibidos en el “aquí y ahora” por la verticalidad de los integrantes pertenecientes a dicho grupo (Campo grupal, un campo eléctrico, Congreso internacional de Grupo Operativo 2014).

Una vez expuesto las partes del modelo heurístico G.C.E., paso a conceptualizar los nombres de trabajo grupal (W) y de impulso organizacional (Pg). Al respecto reflexiono que la noción de trabajo grupal se encuentra íntimamente relacionada con la aprehensión y

transformación de un objeto de conocimiento dado, el cual se hace presente a través de la tarea manifiesta (TM). Al respecto considero que si el trabajo se realiza de manera grupal, entonces la aprehensión y transformación de dicho objeto sería agitada y no tranquila. En este sentido como lo ha planteado Pichon-Rivière, un grupo de trabajo centrado en la tarea sería la interacción entre dos o más bandos. articulados en cada momento del proceso grupal, dichos bandos se encontrarían conformados por aquel rol funcional del progreso y de la resistencia (o del sabotaje). De esta manera se hace necesaria, por parte de los integrantes del grupo, articular estrategias, tácticas, técnicas y logísticas, que permitan la aprehensión y transformación del objeto de conocimiento. Importante considero el destacar que para que la aprehensión y transformación del objeto de conocimiento sea operativa dichos roles, de progreso o de resistencia, han de ser personificados o materializados, por cada uno de los integrantes del grupo en distintos momentos del proceso grupal. De esta manera como proponía la Dra. Gladys Adamson (en el taller ofrecido en la conferencia CIGO 2014), existirán líderes del progreso o de la resistencia, articulando cada uno de los vectores del corno invertido de Pichon-Rivière.

Ahora volviendo a la representación del modelo heurístico G.C.E un trabajo grupal (W) concebido según los parámetros antes expuesto, se relacionaría directamente con la noción de calor, es cierto que en el medida que en el interior de un grupo se articulen estrategias, tácticas técnicas y logísticas, para aprehender y transformar el objeto de conocimiento, entonces en dicho grupo las integrantes no estarían quietas cristalizados, sino que vibrarían y resonarían, pasando por los estados sólido, líquido y gracioso o incluso de sólido a gracioso sublimación), para luego volver a un estado líquido o sólido, es decir al momento en el que el grupo se ha disuelto (muerte grupal). Si considero al trabaja grupal (W) relacionado directamente con la noción de calor (Q) entonces se puede deducir una relación directa con el factor de entropía TS (con T constante). De esta manera la diferencia de cada trabajo grupal presente en el proceso tendría directa relación con la diferencia de factor entrópico (T Δ S), en este sentido podríamos pensar que si la diferencia del factor entrópico es positiva más espontáneo es el trabajo, mientras que si diferencia es negativa entonces menos espontáneo es el trabajo.

$$W=\Delta Q \Rightarrow W=T*S \Rightarrow \Delta W=T*\Delta S$$

Aquí podríamos pensar que el orden instituido se hace presenta a través del concepto de neguentropía, es decir mientras más negativa es la entropía mayor orden y por tanto menor posibilidad de "muerte".

En este sentido considero que el concepto de neguentropía, acuñado y aplicado en las organizaciones para mantener el "orden", les hace a las organizaciones un flaco favor, ya que todo organismo vivo tiende al desorden, y mantiene su vitalidad gracias a la posibilidad de organizarse, de disponerse activamente en torno a un objeto. En este sentido considero a la organización como un organismo vital, que está activo, desde su nacimiento hasta su muerte, vitalidad que favorece la generación de un legado a su descendencia.

Ahora paso a definir lo que conceptualizo por impulso-organizacional (Pg); es aquel esquema conceptual internalizado en cada integrante de un grupo de trabajo, relacionado con el número de personas que conforman un determinado ambiente (trabajo, familia, estudios y entretenimiento). Dicho Impulso organizacional se encuentra latente, y es directamente proporcional con el número de persona presentes en el grupo inversamente proporcional con el tiempo psicológico inter-grupal. En este sentido manteniendo constante el número real de participantes del grupo, el impulso organizacional será mayor en la medida que el tiempo psicológico inter-grupal sea menor y por el contrario, en el caso que este tiempo sea mayor el impulso-organizacional (Pg) será menor.

$$Pg = Ves * Np / \Delta x = Ves * Np / \Delta t$$

Concibo a este tiempo psicológica como la interacción entre dos tiempos, como lo explicaba Rosa Jaitin en uno de sus textos sobre aprendizaje, al respecto existiría un tiempo horizontal compartido por los integrantes del grupo, referenciado posiblemente con el lapso entre la Apertura y el Cierre, entre el nacimiento de un grupo y su disolución, mientras que, por el otro lado, sería el tiempo vertical, el tiempo que denota el instante y que atraviesa al lapso o intervalo en su singularidad. Al respecto pienso que mientras más instantes sean compartidos por las integrantes del grupo, menor será la magnitud del tiempo percibido en la verticalidad de cada integrante y por tanto, mayor o igual al número real de participantes será el impulso organizacional percibido por los participantes. Por otro lado, si estos instantes, son menos compartidos por los integrantes entonces el tiempo percibido es mucho mayor, disminuyendo de esta manera el impulso-organizacional (Pg) de los integrantes del grupo, interesante es mencionar que en este concepto de impulso organizacional también se encuentra presente la noción de lugar, es decir del ambiente en el que se comparten dichos instantes. De esta manera si los ambientes latentes percibidos por los integrantes del grupo en su verticalidad es el mismo, en coherencia con la tarea manifiesta planteada, entonces el impulso organizacional será mayor que en los momentos grupales en los que dichos instantes son compartidos en distintos ambientes latentes, que difieren de la tarea manifiesta. En este sentido un grupo ha de pasar, dentro del proceso grupal de un ambiente relacionado con la tarea manifiesta a un ambiente lejano de dicha

tarea. De esta manera considero que este juego entre ambientes latentes permite que al objeto de conocimiento pueda ser aprehendido y transformado por los integrantes, de igual manera como lo plantea Pichón Rivière en el desarrollo de estrategia, táctica, técnica y logística.

Por último, quisiera mencionar que tanto el vector de trabajo grupal (Wg) como el de impulso organizacional (Pg), son dos conceptos que permiten entregar una idea de plasticidad del grupo en torno a una problemática tarea grupal manifiesta.

A continuación, describo dos experiencias en las que se puso a prueba la aplicación del modelo G.C.E.

MODELO G.C.E. EN ACCIÓN:

EN UN EQUIPO DE TRABAJO:

Para el esquema de la fig. 1, se abordó un equipo de trabajo formado por 8 participantes, dichos participantes eran funcionarios de una institución pública, importante es destacar que una de las características del equipo, es que de los 8 integrantes solo uno era varón de 60 años, el resto del equipo eran mujeres con edades entre los 25 y 40 años. También considero pertinente señalar que el equipo se encontraba formado tanto por la autoridad formal del equipo, como por sus operarios. En este sentido el estatus del equipo se presentaba a través de los cargos definidos por la institución, cargos que, junto con estar dotados de un valor comercial, también están cargados de expectativas.

A este equipo de trabajo se les ofreció dos instancias de trabajo, la primera compuesta por 20 sesiones y la segunda formada por 12 sesiones. En la primera la temática de trabajo era la Innovación y en la segunda fue un taller de creatividad basado en el modelo CANVAS. Además, debo mencionar que la gráfica de la figura 1. solo presenta un aspecto del grupo analizado. Dicho esto, se puede apreciar que tanto en el par Pertenencia-Pertenencia como en el par Comunicación-Telle, se observa un factor de entropía negativo, es decir que, para el abordaje de la tarea presentada durante esas 12 sesiones, hubo mayor presencia de lo instituido en la organización. Por otro lado, en lo que respecta a los pares Pertenencia-Cooperación y Telle-Aprendizaje et factor de entropía fue positivo, es decir se movilizaron de manera espontánea para abordar la tarea y aprehenderla. Para el caso de las 20 sesiones podemos observa que en los momentos de comunicación se mantuvieron más bien en equilibrio, es decir lo instituido y lo instituyente se mantuvo en tensión.

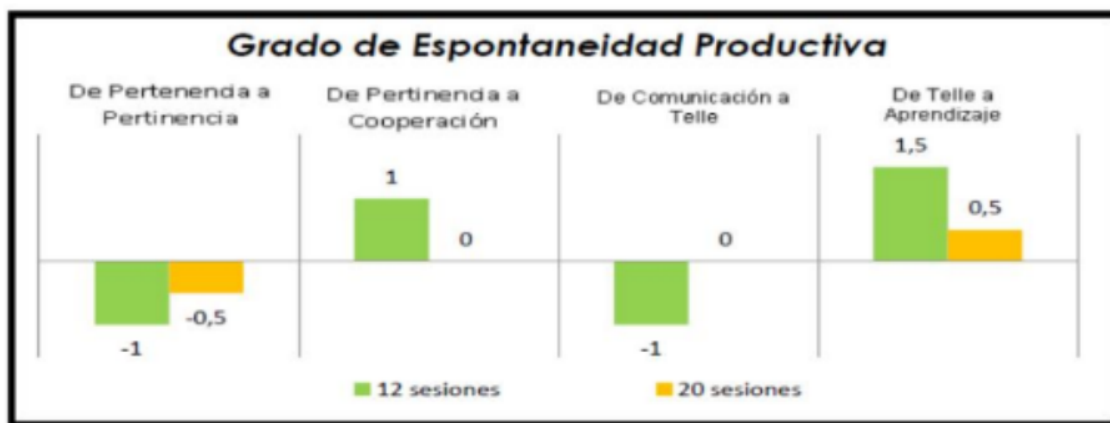


Fig 1: Grado de espontaneidad de la tarea manifiesta en el proceso grupal.

EN UNA ASAMALIA

Para el esquema de la figura 2, se evalúa un grupo de 40 personas pertenecientes a una organización estatal conformada por profesores, Asociados, Adjuntos y Asistentes. Antes de iniciar el trabajo grupal se le entrego a cada uno de los participantes una hoja con una encuesta simple, la respuesta de esta encuesta se asocia de manera libre, con el significante GRUPO en relación con el ambiente y al número de personas que lo conforman.

De los resultados expuestos en la gráfica de la fig.2. podemos mencionar que los profesores que presentan un solo ámbito de acción común, sus impulsos organizacionales son más altos que aquellos en los que presentan más de un ámbito de acción común. En forma general podríamos pensar que aquellos profesores que su único ámbito de acción compartido es el trabajo, se encontrarían probablemente más exigidos que aquellos en los que su ámbito de acción es además del trabajo la familia. En este caso podríamos suponer que la exigencia podría estar dada por la disminución del tiempo inter-grupal, compartido en ese único ámbito de acción, el trabajo. Por otro lado, en aquellos profesores en el que su ámbito de acción es trabajo y familia, el tiempo psicológico compartido es mayor, por lo que su impulso organizacional promedio disminuye.

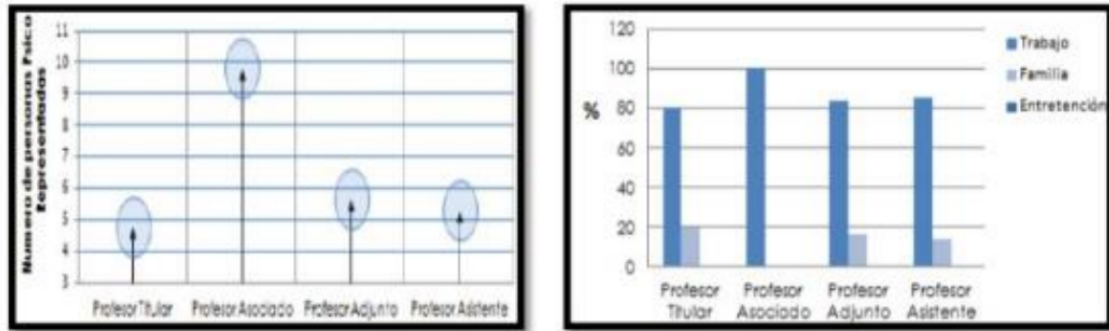


Fig 2: Impulso organizacional promedio y porcentaje de ámbitos latentes comparados

REFLEXIÓN:

El modelo GCE aquí presentado se propone como una forma distinta de describir la semántica semantística y sistémica, en la que los integrantes de los grupos y el grupo mismo articulan la forma de pensar, sentir y hacer la tarea. En ese sentido y como lo plantea Derrida en de la Gramatología, el símbolo grupal es articulado por la “*diferencia, el espaciamento*”, que permite movilizar el Inter juego entre lo vertical del sujeto y lo horizontal del objeto, juego sintetizado en el proyecto colectivo a través de una trama que se urde dejando su huella mnémica en la magnitud de un vector tabulado para la autoevaluación grupal o individual.

Bibliografía

- “Intervención Grupal y Poder: desde la concepción operativa de grupo (2015)”; Horacio Foladori e Ignacio Yañez; *Campo Grupal: ¿Un campo eléctrico?* por Patricio Spencer, p. 75. ©Editorial Cuarto Propio.
- “La Teoría de Campo en la Ciencia Social” por Kurt Lewin (1988); Editorial Paidós.
- “EL Proceso Grupal; Del psicoanálisis a la Psicología social” por Enrique Pichon-Rivière (1983); Ediciones Nueva Visión Buenos Aires.
- “Vida y muerte en Psicoanálisis” por Jean Laplanche (1992); Amorrortu Editores.
- “Proceso y Realidad: un Ensayo en Cosmología” (1929) por Alfred North Whitehead; Ediciones Atalanta.
- “Introducción al origen de la geometría de Husserl” (2000) por Jaques Derrida; Ediciones Mamantial.
- “De la Gramatología” (1986) por Jaques Derrida; siglo XXI Editores.