

8.- EL GRUPO. Grupo social. Grupo terapéutico

8. 1 LA IDENTIDAD SOCIAL

La psicología social estudia cómo están determinados y configurados los procesos psicológicos por lo social y por lo cultural.

Es G. Vico en el siglo XVIII un punto de referencia obligado al hablar de esta disciplina científica, él nos centra en la dimensión histórica de las sociedades (constitución, evolución y cambio), en cómo la sociedad resulta de la actividad de sus individuos y en los significados compartidos ante acontecimientos naturales (códigos de comunicación).

Es a mediados del siglo XIX (Auguste Comte) cuando surge la psicología social bajo dos aspectos:

- Uno centrado en el individuo, proveniente de la teoría evolucionista de Darwin, y que nos habla de la manera en que “los instintos sociales” empujan al individuo a desarrollarse como ser social, buscando el contacto y aprendiendo pautas de comportamiento.
- Otro relacionado con “factores culturales” que son reguladores de la socialización de las personas y definen su vida social. Siendo W. Wundt en la Psicología de los Pueblos el que nos sitúa en la historia de los pueblos, lengua, creencias y tradiciones.

Así los temas de estudio originales fueron:

INSTINTOS: Tendencia a explicar los fenómenos sociales en función de las características innatas de las personas. Gregario (búsqueda de la compañía de semejantes). Agresivo (hostilidad interpersonal y entre grupos). Altruista (solidaridad entre personas).

IMITACIÓN: La manera que tienen los seres humanos de desarrollar conductas normales. Mecanismo por el que interiorizamos valores, creencias, esquemas, pautas de comportamiento que permiten generación tras generación mantener y reproducir características básicas de la sociedad, teniendo aquí el adulto un papel pasivo.

SUGESTIÓN: Proceso de inducción en el que el individuo no percibe que se le ha impuesto una conducta, manteniendo el sentimiento de que domina sus propios actos, aunque esto no sea así. En gestalt conocemos bien la fuerza interna de los introyectos. En la sugestión el adulto tiene un papel activo.

La sociedad impone pautas de conducta socialmente establecidas, actitudes hacia o ante determinadas situaciones y normas implícitas que son absorbidas como propias sin conciencia de ello. Este término ha ido siendo sustituido por el de influencia social.

FENÓMENOS COLECTIVOS: Mecanismos mediante los cuales se construye y mantiene el orden social de los grandes colectivos sociales (interaccionismo simbólico). Tradiciones culturales, lenguaje, mitos, creencias colectivas, hábitos sociales.

Posteriormente la disciplina ha ido abordando el estudio del individuo como ser social y los procesos que lo configuran; formación de identidad social y actitudes, violencia y agresión social. Procesos de influencia, conformidad, obediencia y socialización.

Este origen de la psicología social nos deja tres grandes ideas:

1. Los fenómenos sociales no son acontecimientos ya predeterminados.
2. Los fenómenos psicológicos están contruidos e inmersos en lo social.

3. El factor determinante es la dimensión simbólica, estando ésta configurada por el lenguaje.

Hay una continua e inseparable relación entre lo que es innato, y lo que se va adquiriendo en el aprendizaje. Desde la madre, familia, pasando por todas las instancias relacionadas con lo social, los factores sociales inciden y determinan, no solo la percepción, sino todos los procesos psicológicos que constituyen el ser humano. Psicológico y social constituyen dos realidades vinculadas entre sí, dependientes una de otra y de mutua influencia.

El lenguaje, como estructura básica de aprendizaje, ha contribuido a difuminar lo social de lo psicológico, ya que está desde el comienzo de los días hasta el fin de la vida, siendo la primera representación simbólica y la intuición material con la que nos referimos a cualquier experiencia, sea de contenido interno o social.

El elemento social está presente en el individuo desde el primer momento a través del lenguaje, o lo que es lo mismo, la dimensión social constituye la dimensión psicológica, ya que el lenguaje está a la vez dentro y fuera de nosotros, es el vehículo de transmisión del significado.

Los procesos sociales determinan y conforman los procesos psicológicos, con lo que encontrar en la identidad un remanente natural diferente de lo social, se convierte en una misión imposible. Para estudiar y entender la identidad y proyectar una forma concreta de entenderla no podemos pasar por alto los valores sociales e ideológicos que la rodean. Identidad social e individual se constituyen mutuamente y lo hacen mediante el lenguaje, que es el elemento social, cultural e ideológico.

El self, la identidad no es fijo e inmutable, no puede separarse de la sociedad y de las circunstancias donde se define, la forma en que podamos entender la identidad depende de la sociedad donde esté circunscrita, de la historia y de los grupos donde es tratada e interpretada. La manera en cómo experimentamos nuestro yo no es universal, ni puede ser aplicada a otras culturas, sino que es contingente a las condiciones históricas y sujeta a la variabilidad intercultural.

8.1.1 CONCEPTOS DE LA IDENTIDAD SOCIAL

AGENCIA

Es la capacidad que tenemos las personas de influir en los objetos sociales, es un proceso continuo que se opone al de estructura social, ya que las personas no están totalmente definidas y determinadas por factores sociales, sino que más bien pueden influir en las estructuras sociales, todo se está construyendo en cada momento del existir, nada está prefijado de antemano en función de una estructura ya establecida.

Somos seres libres que podemos escoger, y actuamos como lo hacemos porque es nuestra voluntad, a parte de la satisfacción de las necesidades primarias el resto de nuestras acciones están regidas por nuestra propia voluntad.

La conciencia de sí mismo, la capacidad de elección y el sentimiento de agencia son características intrínsecas. Crean nuestro self y constituyen nuestra identidad, debiendo tener siempre presente como seres sociales que somos que nuestra posibilidad de escoger siempre está limitada por las condiciones sociales actuales y nuestra historia.

Así la identidad es una resultante de la conciencia de uno mismo, la capacidad de agencia y el afrontamiento de las limitaciones del contexto social, sabiendo que cada acción individual en un sistema social realiza la concepción de identidad pero al mismo tiempo transforma el yo individual y participa en el proceso de construcción de la identidad social.

NARRATIVA DE SÍ MISMO

La conciencia que tenemos de nosotros mismos depende del lenguaje, (de naturaleza simbólica), que va más allá de las cosas en sí mismas, ya que tiene asociadas de forma intrínseca connotaciones sociales producto de la ideología, positivas o negativas, pero no neutras, todas comportan valores sociales implícitos. La ideología, las normas sociales y la cultura estructuran la forma en cómo nos percibimos, nuestra imagen, la de los demás y la de los fenómenos que tienen lugar. El lenguaje y el pensamiento nos llevan a actuar y reaccionar con respecto a las cosas, no por lo que son, sino por cómo las interpretamos por medio de las palabras utilizadas.

Actuamos por medio de la imagen que narramos sobre el sí mismo más que por lo que podríamos hacer desde una perspectiva objetiva. El lenguaje trasciende tiempo y espacio, nos permite vivir una realidad diferente, real para nuestra experiencia, y que tiene efectos concretos, ya que modela lo que hacemos y sentimos. Existe una relación de inclusión entre el self, nuestro núcleo de identidad, que es el centro desde donde hablamos de nosotros mismos, y la capacidad de pensar simbólicamente, su expresividad a través de la palabra, y la habilidad de dirigir nuestras acciones en el mundo que nos rodea.

El acto del pensar elabora pensamiento que dicta palabra, transformada en un acto, sea explicitada o no, pero que genera un discurso orgánico, que tiene un correlato social en la actitud que conlleva, sea o no sea manifiesta, actitud que va configurando un hábito ante las mismas experiencias y que deviene y cristaliza en un carácter, como forma de expresividad, sea adaptativa o evitativa ante las situaciones del entorno, esto da y otorga una narrativa del sí mismo.

IDENTIDAD MÚLTIPLE / CATEGORÍAS SOCIALES

Parte de nuestra identidad depende de las situaciones que tenemos que afrontar, es dependiente de las relaciones que ponemos en acción y de las diferentes situaciones vividas, es una identidad en continuo desarrollo y transformación, con una multiplicidad de sentidos del yo que le ocasiona una fragmentación.

Nuestra identidad única en lo personal, en lo social es compartida con distintos grupos de pertenencia que nos otorgan un estatus social, una posición y un conjunto específico de roles, atributos, representaciones y percepciones sociales que contrastan a la persona con las de su misma categoría. Cada sociedad presenta categorías disponibles según su historia, determinando las identidades sociales posibles.

De la misma forma la diversidad cultural, el conjunto de tradiciones, normas, símbolos y valores que conforman una sociedad y que se manifiestan mediante el aprendizaje, la interiorización y transmisión entre las personas que la componen, perfila y define la identidad individual. Cada sociedad presenta categorías disponibles según su historia, estas son las que determinan las identidades sociales posibles, y estas son posibles en función de la interacción entre sus miembros, que en última instancia son las que van conformando el sistema de normas y reglas por las que se rigen. Todas las posiciones sociales son significantes, pero no todas gozan del mismo poder aunque toda acción contribuya a la formación de lo social.

El poder es una relación, no algo que se tiene, y por tanto, no hay espacio ni relaciones sin poder (M. Foucault)

8.1.2 TEORÍAS DE LA IDENTIDAD SOCIAL

8.1.2.1 INTERACCIONISMO SIMBÓLICO (GEORGE H. MEAD)

EL YO RELACIONAL

La persona es algo que tiene desarrollo, no está presente, surge en el proceso de la experiencia y la actividad social, la persona es objeto para sí misma.

Los objetos no llevan los significados en sí mismos, surgen a partir de la interacción con otras personas, nuestra forma de interpretar la realidad se hace en la interacción con los demás.

El ser social no es un hecho, es un ser en el hacer. El ser social es tiempo y por tanto historia. El yo es aquello que ya ocurrió.

En la interacción entre los miembros del grupo la respuesta no está basada directamente en las acciones de los demás, sino en el significado que atribuimos a esas acciones, es decir, es una acción mediatizada por la interpretación de las acciones de los otros. En el proceso que media entre estímulo y respuesta hay intercalado un proceso interpretativo.

Para Mead la persona se constituye en lo evolutivo, lo lúdico y la comunidad.

Lo evolutivo. Madre, padre, vínculo parental y familiar, desde el nacimiento la persona, (el organismo) va encontrando significados en la relación con los otros que van provocando el significado de lo simbólico, todo, desde las madre va adquiriendo significado.

“Lo esencial para la comunicación es que el significado atribuido al símbolo despierte en la propia persona algo que produzca comunicación con lo que despierta en el otro individuo”.

Lo lúdico. El juego es la adopción de un rol diferente. Es esencial para la propia conciencia que aparezca la conciencia del otro, y esto lo logra la expresividad lúdica. El juego posibilita el convertir a la persona en un miembro consciente de sí mismo, y en un miembro consciente de la comunidad a la que pertenece. En esta pertenencia, en la interiorización de las actividades, es donde se construye la persona.

El grupo / La comunidad. No podemos ser nosotros mismos a menos que seamos parte de una comunidad, el proceso por el que surge la persona es social, proceso que involucra la interacción y la pre existencia del grupo. La persona va recibiendo su ser unitario dentro de un grupo, de una comunidad a las que pertenece. De la misma forma la comunidad le va dotando de principios y valores en ella reconocidos. El límite individual comienza donde acaba lo grupal.

Partes constitutivas de la persona:

EL YO

Reacción del individuo a la actitud de la comunidad, tal como dicha actitud aparece en conciencia. Es un concepto que no está presente en la experiencia hasta que tiene lugar.

El yo hace o dice y aparece en memoria sólo después de hablar o hacer. El yo no puede ser calculado y representa una reconstrucción de la sociedad.

El self no preexiste en las interacciones grupales, sino que surge de ellas. Está constituido por las respuestas de los otros hacia uno mismo y por las de uno mismo hacia los demás.

A partir de las miradas que los demás nos reflejan de nosotros, vamos configurándonos una idea personal, nos vamos convirtiendo en observadores de nosotros mismos según la imagen que los demás nos van devolviendo.

EL MÍ

Es un conjunto de actitudes de los otros que cada persona interioriza como propios. En la conciencia del sí mismo vamos adquiriendo actitudes del mundo que nos rodea, la interiorización de esas actitudes nos va a dar conocimiento en lo relacional, son actitudes, hechas propias, que nos acompañan dentro, y ayudan / dificultan nuestra relación con los demás. El mí representa la parte convencional, habitual, El control social es la expresión del mí en comparación con la expresión del yo. Podemos considerar el mí como el que da forma al yo.

Actuamos en función del significado que atribuimos a los objetos, a los símbolos, estos ya tienen para nosotros un valor, un significado aprendido, en función del cual podrá derivarse una respuesta, , significado que trae implícito atracción o repulsión. El lenguaje no simboliza simplemente un objeto o una situación que ya está, hace posible la aparición de esa situación o ese objeto, es parte del mecanismo por el que se crean.

Par Mead la comprensión de la vida social no está basada en los principios psicológicos de la persona, estos, mas bien, son consecuencia de la interacción entre personas.

- La identidad es un elemento situado en el contexto y dependiente de él, y es múltiple ya que surge en la interacción y en la significación del contexto. La identidad se sitúa y cambia en función de las situaciones en que se manifiesta.
- La identidad es emergente, no existe antes de las relaciones
- La identidad es recíproca, responde a las respuestas que los demás nos dan sobre nosotros mismos.
- La identidad es negociada, es una significación compartida, ajustamos la imagen que los demás nos dan, a nuestra manera de pensar y eso repercute en la interacción con el otro.
- La identidad es a la vez causa y resultado de la interacción social.

Esta concepción del self obliga a reconocer el rol que los demás tienen en la construcción del yo, piensa a las personas como manifestación o producto de las relaciones.

El significado nunc a está dado en las cosas, es una estructura emergente que debe ser construida y elaborada, y que remite a un entramado de otros significados y que se va fraguando en la interacción social. No podemos mirar de forma aislada al grupo, o al individuo, sino que la mirada va fijada a los procesos de relación (Moscovici)

8.1.2.2 TEORÍA DE LA IDENTIDAD SOCIAL DE TAJFEL

EL YO Y LA PERTENENCIA

Está basada en los tres principios psicosociales de: categorización grupal, comparación e identificación. Es la forma en cómo percibimos a los otros y a nosotros mismos en la pertenencia. No nos relacionamos por lo que las personas son, sino por cómo nos las representamos, percibimos e interpretamos.

La categoría grupal proporciona una identidad o posición social y funciona como percepción de la realidad social que nos rodea. La identidad social nos da el sentido de pertenencia a determinados grupos sociales, esta pertenencia junto con los significados valorativos y emocionales asociados nos hace de crisol donde ver las cosas. Es en la interacción social, en la comparación con los otros, donde el sentido de pertenencia es una dimensión determinante.

Categorización Social.

Es el patrón o criterio guía de comparación, nos da lo distintivo entre nuestro propio grupo y los otros grupos, y nos orienta al definir el lugar de cada persona dentro del grupo.

Es el conjunto de procesos psicológicos que conducen a ordenar el entorno en términos de categorías, grupos de afiliación y pertenencia. Objetos y categorías que la persona considera equivalentes para la acción, intervenciones y actitudes.

Es adaptativa ya que nos define nuestro sitio particular en la sociedad, tiene un valor instrumental ya que organiza y simplifica la información y tiene un valor ideológico de control social ya que estructura grupalmente la sociedad según valores o intereses.

La categorización tiene las dos vertientes extremas. La acentuación ilusoria de las semejanzas entre personas de una misma categoría, y, la creación exagerada de diferencias entre personas pertenecientes a categorías distintas.

Comparación Social

El tipo de comparación que establecemos depende de la socialización recibida, con el tiempo vamos sustituyendo unos valores por otros, siendo este un proceso dependiente de la categorización social.

Con la comparación establecemos diferencias y creamos el “nosotros frente a ellos”, el endogrupo frente al exogrupo, esta diferenciación da origen a competencia social y conflicto de intereses, origina el etnocentrismo, que es el favoritismo hacia el propio grupo y el menosprecio y discriminación hacia el grupo contrario. En tiempos de conflicto se agudizan estas diferencias, lo que lleva a la identificación con lo propio y la oposición a los otros. Así se produce el efecto espejo, donde los grupos tienden a observarse con las mismas características pero invertidas, positivas las propias y negativas las de los otros.

Si la identidad social surge del tipo de comparación, es fácil pensar que estableceremos comparaciones positivas, de las que salgamos bien parados. Tajfel llama a esto: Distintividad social positiva. Así como tendemos a ensalzar el propio grupo, tenemos una tendencia a la discriminación de los otros, lo que va originando en nosotros en claro “prejuicio”

Prejuicios y discriminación

En nuestra vida utilizamos las interpretaciones en las interacciones y situaciones sociales, independientemente de las acciones que los otros llevan a cabo, algunas son más visibles y utilizadas que otras. Esto es en sí una discriminación y conlleva el prejuicio, que es una actitud negativa hacia otros originada en el hecho de que pertenecen a otra categoría social.

En el prejuicio encontramos el concepto de:

Estereotipo

Creencias sociales asociadas a una categoría social que provocan prejuicios.

Es el proceso de percepción, significación y representación de otras personas y de la realidad.

Es un concepto rígido que conlleva prejuicio hacia lo representado, difícil de erradicar de la conciencia grupal, y de los miembros que componen el grupo.

Proceso que sirve para mantener los valores sociales dominantes, que emerge de las relaciones de poder y las mantiene. Es consecuencia directa de la categorización social.

La percepción a través del estereotipo distorsiona la realidad, tendemos a mantenerla. Solo nos fijamos en las acciones de las personas que son coherentes con el estereotipo, así lo vamos confirmando continuamente, aunque tengamos información contradictoria.

Así vemos aquello que no es, siendo esto la “proyección social”.

Los estereotipos inciden sobre el comportamiento, dirigen las acciones y provocan la discriminación, con su doble objetivo: favorecer la propia categoría y perjudicar las otras.

Esto puede originar un sentimiento de inferioridad en los otros, una baja autoestima y percepción negativa de uno mismo. Actitudes de sumisión y predisposición al fracaso por poca confianza en sí mismo.

Los estereotipos orientan la percepción y la acción de los grupos sociales.

Conceptos de la teoría de Tajfel:

-Identificación: Nos garantiza la seguridad de saber quiénes somos dentro de un contexto.

-Diferenciación: Nos permite no confundirnos con los demás.

-Categorización inductiva: Ciertas categorías de un objeto se le asignan a una determinada categoría de objetos. Peligro: La atribución errónea.

-Categorización deductiva: En base a la asignación se le atribuyen las características y propiedades. Peligro: La sobre inclusión y la súper exclusión.

-Teoría de la acentuación: Incremento de la discriminación entre objetos.

Esta discriminación puede dar origen a: una exageración de diferencias percibidas y a una acentuación de las similitudes, que puede conllevar a un “nosotros frente a ellos”

-Percepciones diferentes y comportamientos discriminatorios.

8.1.2.3 MICROSOCIOLOGÍA. GOFFMAN

EL YO ESTRUCTURADO

La estructura social y el rol son concepciones relacionales. Las personas representamos diferentes roles o papeles, en relación con la estructura social.

Es un modelo organizado de comportamientos relacionados con la posición determinada de la persona en el conjunto inter relacional. Intervienen en la configuración de la identidad por la interiorización que hacemos de los roles que nos van correspondiendo en la sociedad.

Es una idea estructural de la identidad, está inmersa en la estructura de funcionamiento grupal, y proviene de la teoría dramática, una analogía del teatro y de la vida cotidiana. Todo en sí es una actuación de rol y cualquier actividad de la persona, que demanda atención de los demás, influye en el comportamiento de estos.

Goffman al referirse al mí como concepto de identidad nos habla de la “identidad recíproca”: Puede ser ajena a uno mismo, ya que puede ser efecto de los roles que los interlocutores tienen en relación con nosotros, y del significado que éstos dan al contexto donde se produce la interlocución. Responde a las informaciones que sobre nosotros nos dan los otros.

La presentación del yo es una estrategia de interacción, basada en la dialéctica de las dos partes de la identidad: el YO y el MÍ.

El observado tiende a manipular la impresión que produce, es un actuante que tergiversa la realidad, sus actos se transforman en gestos y no son la expresión directa de lo que quiere hacer. La actividad se dramatiza.

Al actuar estamos preocupados por cumplir las normas sociales, en función de las que vamos a ser juzgados, en cumplimiento o incumplimiento de la normativa, sea implícita o explícita al momento relacional.

Son dos roles:

El actuante: Self del personaje

El actor: Self del actor

Persona y personaje-Representación de la interacción social.

Conceptos teóricos:

Estatus: Valoración, prestigio o significado atribuido a una persona.

Establishment. Una misma rutina ante las mismas personas en varias ocasiones desarrolla una relación estandarizada. (Padre e hija / actor y público).

Estandarización: Son los hábitos, rutinas relacionales, tendemos a desarrollar el mismo tipo de actividad, lo ya conocido, esto levanta barreras para la percepción de lo que ocurre.

Dos regiones en la actuación de rol:

Región visible (fachada). Imagen y dimensión física. El escenario.

Es tal como nos mostramos buscando dar un sentido comprensible a nuestra actuación.

Es la dimensión personal, la apariencia o conjunto de estímulos, el estatus del actor, de la persona. Los comportamientos, el rol que la persona tiene.

Es una actuar como los demás, aunque tengamos otras ideas ocultas, esto nos permite controlar la situación. Una buena actuación de rol permite información de forma objetiva y un control sobre el comportamiento de los demás.

Así la fachada (la región visible), es institucionaliza en función de las expectativas de los otros y adquiere significado y estabilidad independientemente de la tarea, es un hecho en sí mismo, que puede ser independiente de lo que sucede.

Al actuar un establishment se lleva a cabo una representación, sujeta a un programa fijado (rutina), y marcada por unos roles, esto define la situación y crea vínculos de dependencia recíproca y de familiaridad recíproca (el mantenimiento de una apariencia).

Región no visible.

La preparación de la actuación.

Cuando esta se convierte en visible puede provocar una situación difícil. Un comportamiento inesperado, que va contra las expectativas y que cuestiona las ideas que se tenían sobre la identidad y el rol en la interacción.

8.2 El Grupo

“Forman un grupo dos o más personas que interactúan entre sí, comparten un conjunto de metas y normas comunes que dirigen sus actividades, y desarrollan un conjunto de roles y una red de relaciones afectivas”
(Harre y Lamb. Diccionario de Psicología Social)

El ser humano a lo largo de su historia ha tendido a formar grupos en los que mantiene unas relaciones especiales, que hacen que entre todos se configure un grupo de pertenencia, el cual modela a sus miembros, da forma y socializa, da apoyo y afecto, así como de la misma forma provoca rechazo entre miembros, envidia, ataca y expulsa. La pertenencia implica ser miembro, con intereses y metas similares y relaciones íntimas, elegimos unos compañeros con los que nos denominamos “nosotros”, e interactuamos inter e intra grupalmente.

Hare en 1.962 citaba cinco características propias que diferencian un grupo de un conjunto de personas: Los miembros del grupo están en interacción unos con otros, comparten una meta común, un conjunto de normas, y llevan a cabo diferentes roles en una red de atracción interpersonal.

Shaw en 1.979 define al grupo en función seis criterios:

1.- A partir de la percepción de los miembros.

Cada miembro del grupo recibe una impresión o percepción de cada uno de los otros lo suficiente como para presentar una reacción en cada uno de los otros como personas individuales.

2.- A partir de la motivación

Los miembros se adhieren al grupo en el pensamiento de que este puede satisfacerles algunas necesidades.

3.- Por objetivos

Los miembros del grupo se adhieren al mismo para alcanzar un objetivo, considerando este contacto como significativo

4.- La organización del grupo (La estructura grupal)

“El grupo es una unidad social con un cierto número de miembros que tienen un estatus, que llevan a cabo unas relaciones más o menos definidas y que poseen un propio sistema de valores y normas que regulan la conducta de los miembros”

5.- La interdependencia de los miembros (el afecto)

Punto de vista expuesto por primera vez por *Lewin*: “Grupo es un conjunto de personas que comparten un destino común, es decir, que son interdependientes en el sentido de que un hecho que afecte a uno de los miembros es probable que afecte a todos”

6.- La Interacción

El grupo es un sistema abierto de interacción en el que las acciones determinan la estructura del sistema. Siguiendo a Hare, la aparición de la estructura es lo que diferencia al grupo de una agrupación de personas. Pero, nos encontramos en que **el grupo es un fenómeno compuesto de su propia estructura y a la par es un proceso dinámico de funcionar**, no es de una naturaleza estática, continuamente se mueve, es difícil poder contemplar un grupo sin su propia estructura estable y al mismo tiempo sin su dinamismo.

En la Dinámica de Grupos de Cartwright y Zander 1.977, nos hablan de tres factores que establecen diferencias dentro de la estructura grupal:

- La relación existente entre que el grupo logre sus metas, es decir, tenga éxito, y que el propio grupo tenga la capacidad de desarrollar una cierta especialización entre sus miembros.
- Las motivaciones y capacidades de las personas que conforman el grupo, que pueden originar en el tiempo relaciones estables.
- Las características físicas y sociales del ambiente del grupo, desde el espacio grupal hasta las relaciones de agrado, desagrado entre miembros.
- Aquí podemos añadir la mencionada por *Shaw en 1.976*, “las estructuras únicas de grupo”. Un grupo puede presentar más de una estructura, dependiendo de su dimensión (liderazgo, comunicación, rechazo, afecto...), dimensiones que son en sí mismas referencias que establecen diferencias entre los miembros del grupo y que, por tanto, cada una de ellas tiene un efecto determinado sobre cada una de las demás.

Turner en 1990 reduce las definiciones existentes a las siguientes categorías:

- ***El criterio de identidad o perceptivo cognitivo.***
Los miembros del grupo tienen cierta conciencia colectiva de sí mismos como entidad diferenciada, y comparten criterios de identidad social.
- ***El criterio de estructura social***

Las interrelaciones entre miembros crean un sistema de roles, estatus, normas y valores compartidos que influyen en la conducta y en las actitudes de los miembros que son relevantes para el grupo (Sherif y Sherif)

- ***El criterio de interdependencia***

Los miembros del grupo son de alguna manera interdependientes de manera positiva y en grado significativo (Cartwright y Zander). El grupo es un motivador que hace surgir la interdependencia social y psicológica en forma de interacción e influencia.

Todo aquel que enseña el funcionamiento de grupos comprueba, que la lectura de textos obligatoria pocos conocimientos aporta a los miembros del grupo, mientras estos no puedan establecer una relación directa, entre las ideas expuestas en los manuales, y su propia experiencia (Joseph Luft)

8.2.1 Historia Grupal

No es fácil centrar en el tiempo el origen del trabajo grupal, obras medievales de teatro moralizante, tragedias griegas, rituales y ritos de paso existentes en prácticamente todas las civilizaciones, tradiciones chamánicas y grupos religiosos han existido siempre, pero es a comienzos del siglo XX, década de los treinta, en América donde surge el tratar la personalidad de manera grupal.

Wender que exportaba la interpretación de la transferencia familiar al trabajo en grupo, por supuesto Freud, Slavson que fomentaba la expresión de fantasías y sentimientos a través de juegos y acción. El Psicodrama de Moreno que se basaba en la teoría de roles para motivar en el grupo y el individuo nuevas percepciones, conductas y otra organización de patrones cognitivos. Wolf que mediante asociación libre trabajaba transferencia, resistencias y sueños. La psicología de los Pueblos de Lazarus y Stheintal, de Wundt, fue un exponente de la primacía de lo social sobre lo individual, y dio paso a la psicología de las multitudes donde G. Lebon fue pionero e influyo sobre los movimientos sociales de mediados del siglo XX.

En su comienzo la teoría de grupo se centró en el individuo y su dinámica relegando los aspectos de la interrelación miembro a miembro y proceso grupal, la tradición individual de Allport donde el grupo no sería más que la suma de las partes. No obstante, Sherif, Lewin y Asch, basados en la Gestalt, nos hacen ver que cuando las personas pertenecen al grupo produce hechos que transforman la naturaleza del grupo, no es la misma conducta cuando el ser humano está solo a cuando está acompañado, en el grupo surgen cualidades nuevas y nuevas estructuras psicológicas que los miembros del mismo interiorizan como propias.

El grupo es en consecuencia un todo dinámico, fundamentado en la interacción de los miembros. Siendo el primer requisito para la configuración de un grupo la construcción de un campo compartido de referencia mutua.

El grupo como tal comienza a ser visto a través de las teorías de relaciones objetales, las cuales aportan “como los miembros del grupo asimilan y reflejan aspectos del sistema”, y Freud contribuyó a la dinámica de grupos con sus escritos de “ como el grupo intenta identificarse con el líder”

Desde la psicología social Robert Bale ve al grupo como un pequeño sistema social que consiste en un sistema de interacciones que resultan ser interdependientes y que actúan para adaptarse a la situación del momento, buscando cohesión grupal, gratificando a sus miembros y con la finalidad de lograr las metas del grupo. La teoría social enfoca su quehacer

hacia cómo el trabajo grupal afecta a las emociones y a las acciones de la persona, a través de la comunicación.

Para la sociología la dinámica grupal no se centra en los miembros sino en el grupo como totalidad, en procesos y estructuras intrínsecas de los grupos al margen de personas y formas de liderazgo.

Se atribuye a Kurt Lewin la paternidad de la dinámica de grupos, aunque este recogió ideas de los trabajos de Jacob L. Moreno, auténtico pionero, y el psicodrama, quien en 1936 utilizó la expresión dinámica de grupos para referirse a la sociometría. (En otro apunte aparte de Moreno este hace referencia al surgimiento y origen de la teoría grupal).

Fue tras la segunda guerra, en el periplo de 1.945 a 1.960 cuando surgieron las dos corrientes de trabajo grupal, una en América, con Wolf, Berger, Eric Berne.... Y otra en Inglaterra, escuela británica de relaciones objetales, con Foulkes, Rickman, Bion..... Dos escuelas con dos distintas situaciones, América, triunfadora en el conflicto bélico, sensación de bienestar y prosperidad, e Inglaterra sumida en el caos de un país destrozado por la guerra.

Surgieron diferentes escuelas y conceptos, analistas, neofreudianos, análisis transaccional, gestalt, humanista, racional-emotiva, existencial, todas ya en la consideración de que el trabajo grupal era útil y necesario como forma válida de tratamiento, y que dan luz a un buen número de publicaciones. Particularmente el libro de Bion: Experiencias con grupos y otros escritos.

Unos centrandó el trabajo en el abordaje individual de cada miembro del grupo, otros que centran su abordaje en la perspectiva grupal. Foulkes: "Cuida al grupo y cada miembro se cuidará de sí mismo"

Con el paso del tiempo se han ido acercando posturas independientemente de los planteamientos teóricos, lo que nos va llevando a un pluralismo en el concepto y un abordaje pragmático en el trabajo grupal, los freudianos hacen de lo intrapsíquico la base del trabajo: Resistencias, transferencias, defensas de carácter, son motivos básicos de intervención.

Aquí para cerrar el capítulo relatamos los factores terapéuticos de Yalom para terapia de grupo:

- 1.-Dotar de esperanza al quehacer grupal. 2.- Universalidad. 3.-proporcionar información.
- 4.- Altruismo. 5.- Recapitulación correctora sobre el grupo familiar de origen.
- 6.- Desarrollo de técnicas socializadoras. 7.- Conducta imaginativa.
- 8.- Aprendizaje individual (incluyendo insights). 9.- Cohesión de grupo.
- 10.- Catarsis. 11.- Factores existenciales.

8.2.2 El grupo social

Así como los individuos tienen la posibilidad de conformar grupos, los grupos tienen la facultad de formar y socializar a los individuos, en todos los grupos se consideran los factores de estructura social que permiten la interacción inter e intra grupal, y que construyen significados, ideologías, normas, roles, etc, una definición de la realidad, que hace que el grupo sea una realidad socialmente categorizada, y de la misma forma es un proceso en continuo movimiento, con dinámica propia, siendo un sistema abierto en interacción con su entorno.

La formación de un grupo es un proceso continuo en un periodo de tiempo, es el movimiento de un conjunto de personas. Moreland lo define como integración social, "el conjunto de

vínculos ambientales, de comportamiento, afectivos y cognitivos que unen a los miembros de un grupo entre sí", el grupo se forma en la medida en que tienen lugar los cuatro vínculos.

Tipos de Grupos

Primarios y Secundarios

Los primarios son grupos con un alto nivel de colaboración y unas relaciones personales muy estrechas, son donde se establecen las relaciones sociales primarias y donde se desarrolla el yo social. Familia, grupo de juegos y vecindad son primarios, y ofrecen integración social y la posibilidad de afirmar la propia identidad a través de relaciones íntimas e intensas.

Los secundarios son los propios del sistema social de pertenencia, son los sistemas de funciones que posibilitan los objetivos de la organización como tal.

Formales e informales

Los formales devienen de de una planificación racional del sistema social organizativo, son normativos, orientados hacia una finalidad y dejan fijadas las interrelaciones, los espontáneos corresponden a una necesidad de expresar la afectividad y crear vínculos en función de la misma.

Grupos de pertenencia y de referencia

Habitualmente pertenecer a un grupo es tenerlo como referencia en un determinado estrato social, a veces pertenecer a un grupo no implica que este sea una referencia ya que no existe una identificación con el mismo. Para Kelley (1952), hay dos tipos de grupos de referencia: Los normativos, que corresponden a la imposición de normas al grupo o al individuo, el cual las adopta como formas de comportamiento o actitud, con las cuales puede no estar de acuerdo, y los grupos de referencia comparativos, que sirven como punto de referencia para la autovaloración y el auto-concepto.

Por tamaño

Es el factor estructural que delimita el contexto de manera más visual.

Los grupos se suelen dividir en pequeños, de dos a doce miembros, y que son de interacción, los grupos medios de hasta cuarenta personas, son grupos de trabajo, y los grandes, de más de cuarenta miembros, son variados y complejos, son difíciles las interacciones entre miembros y tienden a formarse subgrupos de participación.

Los grupos grandes dan una mayor posibilidad de desarrollar un mayor rango de habilidades y una mayor oportunidad para la interacción social, en contra, como efectos negativos, hay un menor grado de satisfacción y motivación, mayor dificultad en la coordinación de tareas, y se acentúan las diferencias entre miembros.

Características biográficas

Las propias características de los componentes del grupo dotan al mismo de unas características propias que lo definen, características biográficas son:

La edad

Con el aumento de la edad, la interacción se hace más selectiva y aumenta la complejidad de las pautas de interacción, así como consecuencia hay más contacto personal y desarrollo cognitivo (Shaw M.)

El sexo

La historia grupal ha ido creando el mito de que las mujeres están más enfocadas a los roles socioemocionales, y los hombres a los roles relacionados con la tarea, la experiencia ya nos dicta que esto puede llegar a ser así pero que no tiene porqué ser así, no es de exclusividad de uno u otro sexo una u otra cosa. En grupos terapéuticos, e incluso en grupos formativos, es necesaria la presencia de ambos sexos para poder completar la tarea y poder crear una red afectiva vinculante.

Aptitud y capacidad intelectual

Hay una posibilidad cierta de que una mayor capacidad intelectual consiga una mayor influencia y en el paso del tiempo ostente una mayor representatividad.

La personalidad

Shaw agrupa las características personales en cinco categorías:

- -Orientación interpersonal, tendencias de aproximación-evitación y manejo de autoridad, aspectos configurados por los niveles internos de exigencia y la capacidad de adaptación, en el grupo terapéutico hay una dualidad clara, el trabajo con la tarea y el rol socioemocional, doble vertiente de desarrollo en el proceso, yo conmigo mismo y con los demás, y las tendencias que dominen la personalidad, los rasgos del carácter propio van a apoyar o bloquear el trabajo grupal en su conjunto.
- -Sensibilidad social. Capacidad de empatía. Esto conlleva aceptación, son atractivos para la dinámica grupal, favorecen la integración grupal en momentos de emocionalidad intensa o catarsis, al haber mayor sensibilidad es más probable que el miembro intervenga activamente en la cohesión grupal.
- -Tendencias a la ascendencia social, prestigio y estatus integran la estructura grupal y este lo adquieren los miembros del grupo en mayor o menor medida, y desde su posición pueden facilitar el funcionamiento grupal y apoyar el discurrir del proceso.
- -Confianza en sí mismo y en el proceso, responsabilidad e implicación, cuanto más confianza inspira un miembro del grupo más probable es su participación en lo relacionado con tarea y autoridad.
- -Estabilidad emocional, el mal manejo de la ansiedad individual y grupal puede inhibir la participación, así como el equilibrio emocional contribuye al funcionamiento eficaz. En momentos de contradependencia es necesario tomar en cuenta la ansiedad grupal por parte del terapeuta y contenerla, así como otros estados de humor, y por supuesto los momentos de desilusión e insatisfacción grupal.

8.2. 3 Dinámica Grupal

El término “dinámica” implica la noción de unas fuerzas complejas e interdependientes operantes dentro de un campo o marco común.
(Joseph Luft)

Dinámica grupal es lo que sucede en cualquier momento de la historia del grupo, sea consciente o no, es el movimiento resultante de fuerzas surgidas desde el interior o el exterior del grupo. No es la aplicación de un conjunto de técnicas o métodos, dinámica de grupo es el estudio del comportamiento en los grupos.

En la dinámica teoría y técnica están íntimamente ligadas entre sí. La práctica da por ella misma soluciones a los problemas teóricos, y, la teoría pretende remediar problemas prácticos que no acabamos de tener solucionados (Lewin)

El grupo como tal moviliza fuerzas que producen efecto en sus miembros, pudiendo producir efectos negativos o positivos. Es labor del conductor grupal ir encauzando esas fuerzas de acuerdo a la propia finalidad grupal.

La dinámica se ocupa de las interacciones en el seno del grupo, con su conductor y entre sus integrantes, y de la relación de tales interacciones con la meta del grupo, su estructura y desarrollo. Es una amalgama de tres disciplinas: psicología individual, psicología social y

sociología, es por tanto la exploración de la persona y su relación con la autoridad, el estudio de los aspectos culturales, estructurales y de contexto, y el estudio del vínculo entre lo social y lo psicológico y entre los propios miembros del grupo. (L. Richard).

Fue Kurt Lewin, considerado por muchos el padre de la dinámica grupal, quien inició un abordaje socio-psicológico de lo grupal, haciendo hincapié en las leyes inherentes a la vida del grupo: liderazgo, características grupales, cohesión grupal, redes de comunicación, cooperación y confrontación, e interdependencia entre miembros, y tomando en consideración los efectos del grupo sobre el miembro individual.

El trabajo con *la teoría de campo*, y el aquí-ahora desde lo experiencial permitió el estudio del quehacer grupal, demostrando como a través de la sensibilidad, intimidad, espontaneidad y confianza se pueden acometer y modificar los procesos grupales.

La **teoría de campo** es un método de análisis de las relaciones causales, y de elaboración de los constructos científicos (como concepto teórico para formular hipótesis y comprobar su validez). En la teoría de campo un grupo cambia cuando reestructura las relaciones de lo parcial con lo global a fin de conseguir una nueva configuración. Conceptos básicos son:

- El espacio de vida, todos los hechos que existen para las personas o el grupo, todas las experiencias de vida son compartidas, y en un momento dado originan interrelación.
- La tensión, la energía, la necesidad, la valencia y el vector, que constituyen conceptos dinámicos esenciales al análisis del comportamiento.
- Los procesos que van allanando las tensiones de un sistema: percepción, intuición, sentimientos, la acción, el pensamiento y la elaboración de recuerdos
- El aprendizaje que genera cambios, en lo cognitivo (nuevos conocimientos), en la motivación (nuevos gustos, nuevos reparos), el reconocimiento de la necesidad y la aceptación de lo emocional encubierto.
- El cambio del grado de pertenencia al grupo como asimilación de una nueva cultura.

“En resumen la teoría de campo es un marco o punto de vista para examinar y elucidar eventos, experiencias, objetos, organismos y sistemas como partes significativas de una totalidad conocida, de fuerzas mutuamente influenciadas, que, juntas forman un todo, (campo) unificado, interactivo o continuo. Es todo esto, más que clasificar según su naturaleza innata, o analizar aspectos desunidos, y formar todos y sumativos.

La identidad y calidad de tal evento, objeto u organismo está sólo en-un-campo contemporáneo y sólo se puede conocer a través de una configuración formada por una interacción mutuamente influenciable entre perceptor y percibido”. (Gary Yonteff)

La integración de dinámica y estructura grupal posibilita el vínculo de los terapeutas con el grupo y sus miembros, entre los miembros y entre miembros y el grupo.

Destacamos de esta integración:

1. *El encuadre formal y los límites* del grupo provienen de las exigencias básicas de confianza de los miembros del grupo. *Por ello la capacidad que el grupo tenga de adquirir contención derivará tanto de la disponibilidad inconsciente de sus integrantes para contener y ser contenidos como de la capacidad de desarrollar contención, (Bion), y de la misma forma estar a la vez contenidos, por parte de los terapeutas.*
2. *El vínculo terapéutico* es una efectuación en el plano transferencia-contratransferencia de las posibilidades de compartir escenas sostenidas por imaginarios de "cada uno" y de "todos", todos aportan su mundo interno.

3. *La estructura y cohesión grupal* es causa y efecto del proceso grupal. El grupo ha de ser continente seguro de las ansiedades individuales, pero a la vez a de posibilitar, a los miembros con menor cota de ansiedad, una distancia, de manera que estos conserven el espacio para pensar, poder entrar en la ansiedad, elaborarla y volver a permanecer en su distancia. El grupo es el continente que vertebra la estructura grupal.

La cohesión

La cohesión es lo que distingue al grupo de una reunión de personas, es el espíritu de grupo, siendo a la vez el atractivo que el grupo tiene para los miembros del grupo.

Cohesión es el resultante de todas las fuerzas que actúan sobre los miembros para que permanezcan en el grupo (Festinger).

Cohesión proviene de *coesus* que significa adherirse, estar juntos, las definiciones han ido diferenciando dos tipos de cohesión: *La cohesión de tarea*, trabajo en común para lograr objetivos grupales, y *cohesión social* en tanto que los miembros del grupo sienten simpatías recíprocas y disfrutan del comportamiento mutuo.

Un grupo cohesionado consigue que los miembros se mantengan en el grupo, a mayor cohesión hay una mayor participación, disminución de la ansiedad grupal y una mejor autoestima. Cuando los miembros se sienten atraídos por el grupo, hay motivación para comportarse según los deseos de los otros miembros y facilitar el funcionamiento grupal. Consecuencia directa de la cohesión en términos de atracción es que los miembros se sienten satisfechos de pertenecer al grupo.

La cohesión que permite que la estructura grupal mantenga sus propiedades contenedoras sin bloquear la posibilidad de pensamiento y elaboración (aprendizaje y cambio) no deviene tanto de la "historia grupal" o experiencia de la trayectoria vivida por el grupo a través de cada uno de sus integrantes, sino de que los terapeutas o coordinadores garanticen que esa articulación de *la secuencia ansiedades-contención-pensamiento-elaboración* permanezca vigente y pueda recuperarse una y otra vez. (*Rubí y Avila. Estructura y Cohesión*)

Hay diferentes circunstancias que pueden dar al traste con la cohesión grupal:

- Cuando hay incompatibilidad de personalidades en el seno grupal y esto genera distintas tomas de partido y el nacimiento de subgrupos encontrados entre sí.
- Conflicto entre los roles socioemocionales y los dedicados a la tarea.
- Ruptura de la red de comunicación grupal, o entre el grupo y el terapeuta.
- La lucha entre integrantes del grupo por lograr el poder, especialmente importante en los momentos de contradependencia.
- El grupo no se mantiene estable y hay fugas de miembros, rotación y movilidad frecuente, esto genera desconfianza en el fluir emocional y dudas respecto a tarea y objetivos.
- Desacuerdo dentro del grupo respecto de objetivos y metas grupales.

La comunicación grupal

En el grupo se dan las redes de comunicación, se establecen canales de comunicación, señas y gestos compartidos, polaridades de atracción-rechazo y una mejor o peor situación en la red comunicativa grupal.

Shaw (1979) nos dice que en las redes, cadenas de comunicación donde hay una posición central, esta es identificada como posición de líder, en el grupo terapéutico el terapeuta se coloca en esa posición ante el grupo, lo que puede vincular dependencia e impedir el crecimiento del grupo, por un abuso de autoritarismo, o una necesidad de control por la propia inseguridad del terapeuta. O bien puede ser necesario en grupos donde la red comunicativa así lo requiera

Hay dos formas de resolver la tarea, una individualmente, donde cada quien recibe la información por igual y resuelve la problemática de una manera independiente, la otra forma de red es la centralizada, que es cuando un miembro del grupo recíbelo información, resuelve el problema y distribuye la respuesta a los demás, en terapia de grupo tenemos la terapia en grupo, ejercicios propuestos por el terapeuta a la totalidad del grupo, corporales, meditativos, de escritura.....que este desarrollo en su conjunto.

O bien la terapia de grupo que corresponde a la intervención de algún miembro del grupo, en lo individual, ante una circunstancia concreta surgida en el seno grupal, o bien aportada por el mismo miembro. Esta forma de intervención es probable que origine una rueda terapéutica donde la temática va cambiando de argumentaciones y la red comunicativa, que se convierte en rueda, se impregna de contenido emocional. Ya está comprobado que una red comunicativa en círculo produce una mayor satisfacción a los miembros, aunque puede que la red, el círculo, por su propia característica participativa no sea tan eficaz en la resolución de la tarea, pero si en el contenido socioemocional.

La comunicación no verbal, es parte integrante del desarrollo grupal, existen códigos de comunicación, señales compartidas por parte o la totalidad del grupo, que sirven para transmitir la experiencia de una manera sistemática.

Función de la conducta no verbal es la afiliación, la expresión de afecto positivo-negativo que informa sobre el estado de los humores en la interrelación, la atracción positiva trae proximidad y disposición favorable para el trabajo, la negativa conlleva una actitud de rechazo y de cierre hacia la tarea.

Otra función de la conducta no verbal tiene que ver con el control, que puede influir o modificar la conducta de otros, la mirada, la persuasión desde la afirmación y la sonrisa, el refuerzo y la retroalimentación al otro conlleva un grado de control desde la comodidad que supone el recibirlo, y el control tiene incidencia directa en el uso de las impresiones, intentar manejar una imagen propia que nos haga obtener beneficios.

Como aspecto informal de la comunicación verbal tenemos los rumores, afirmación que se da por verdad sin que haya datos concretos que la puedan comprobar, aparece en situaciones críticas, o en situaciones de privación de la información, se propaga entre iguales y está sujeta a distorsiones, está referida a temas próximos en el tiempo y espacio, al aquí y al ahora. Es más bien probable que aparezca en situaciones de tedio y sean usados como entretenimiento, pero habitualmente conllevan convicciones sobre algo o alguien, o tal vez prejuicios transformados en rumor.

El pensamiento grupal

El grupo se puede llegar a convertir en una especie de *carcelero de sí mismo*. Cuando el grupo se identifica con un hacer y una forma de ser prima la identificación y castiga las diferencias. Establece una serie de valores inamovibles que perduran en el tiempo con independencia de la dinámica, y el pensamiento grupal se anquilosa ya que no está al servicio del momento, sino sujeto a una rígida norma moral de funcionar, el grupo deja de ser operativo, y deja de estar al servicio de la propia dinámica.

Doise y Moscovici nos alertan del peligro que puede girar en torno al pensamiento grupal, referido a situaciones en que, el estilo de liderazgo, la cohesión grupal y la crisis dentro del grupo, todas en combinación, llevan a suprimir el disenso dentro del grupo, hasta el punto de que los miembros acaban por dar apoyo a normas desconsideradas.

- *Baron, Kerr y Miller* citan cuatro puntos que hacen que el grupo pierda su sensación de consenso, espontaneidad y capacidad crítica:

- Una creencia indiscutida en la moralidad del grupo, que lleva al mismo a no tomar en cuenta las consecuencias de sus propias decisiones.
- Una presión directa sobre cualquier miembro que exprese argumentos contrarios al compromiso y a las ilusiones grupales.
- La autocensura de aquellos que se desvían del consenso aparente del grupo, y,
- La ilusión compartida únicamente sobre la opinión de la mayoría.

Asimismo, los autores aportan precauciones para el trabajo grupal con el pensamiento intolerante: Promover la discusión abierta de todas las alternativas, crear planes de contingencia, evitar que los líderes defiendan ningún plan en los momentos iniciales de la discusión y supervisar el grupo en el exterior.

Según Lewin la moral de un grupo significa que sus fines son lo suficientemente elevados como para ser el reflejo de sus objetivos a largo plazo, y de sus ideales, pero, de la misma forma el trabajo en la dinámica a de estar sujeto a la realidad del momento. Podemos llamar moral al “sentido del nosotros”, al sentimiento de solidaridad y de pertenencia.

El terapeuta grupal a de estar atento al sistema de comunicación en el grupo, captar contenidos como.....”lo que es bueno para nosotros”.....”lo que está bien, y lo que está mal”..... “lo que nos distingue”.... Los mensajes que encierran en sí mismos un falso consenso y que hacen difícil que puedan surgir voces de disidencia sobre...”el cómo son las cosas aquí”....

Si lo vemos en sentido positivo cualquier generalización establece una diferenciación del grupo, que le sirve como base y fundamento para, sostener el distintivo positivo del grupo y mejorar la identidad social personal, ya que las actitudes generadas por el grupo contribuyen a producir identidad grupal e individual. Este conjunto de actitudes y la identidad resultante es uno de los principales pilares que sustentan los comportamientos individuales en el seno grupal.

El pensamiento grupal en definitiva positiva al grupo siempre que esté acorde a lo que está ocurriendo, y se mueva en función de ello. No esté anquilosado en valores inamovibles que no permitan debate y crítica. Flexibilice la cultura grupal sin encorsetarla a normas aprobadas en su día y que generen inmovilismo en conductas y creencias. Permita actitudes que puedan ser contrarias a las establecidas, y, en definitiva, permita la comunicación entre miembros en libertad, dejando que emerja lo que pueda surgir, de cualquiera en cualquier momento, sin censurarlo por no estar acorde a lo ya conocido y establecido.

En un grupo terapéutico donde el objetivo es el crecimiento de sus miembros no puede ocurrir que este crecimiento esté sujeto a aprobación y veto, y gestionado en exclusividad por la identidad social, nunca el deseo de pertenencia, que es el objetivo inicial de acercamiento al grupo, puede coartar la libertad de expresión de los miembros, ya que esto genera ansiedad e impide al crecimiento real, es decir, no se cumple el objetivo que trajo a los miembros al grupo, y que va implícito en el deseo de pertenencia.

El terapeuta organiza los acontecimientos, o las sensaciones en entidades significativas por ellas mismas, independientes de su pertenencia a un contenido más amplio, grupo, ya que conoce que la personalidad se estructura esencialmente a partir de la dinámica intrapsíquica y de la interacción entre la persona y el medio, entre miembros y grupo.

El contacto entre organismo y medio en el que se desenvuelve, crea el sistema del self, la estructura interna basada en la experiencia. El terapeuta ayuda a conformar el grupo como sistema social terapéutico mediante actividades que contribuyen a establecer los límites o fronteras, de cuya protección él mismo se encarga durante toda la duración del proceso

grupal, sabiendo que esto es lo que va a dar confianza al grupo y que es lo que lo va a cohesionar, e intenta impedir que la propia cultura grupal estrangule el crecer de los miembros.

8.2. 4 Estructura Grupal

La estructura es la organización interna y los propios procedimientos grupales. El grupo es necesario que afronte el problema de su estructura, sus propias reglas, sus propios límites, y sus propios procedimientos.

Los grupos más estructurados dan más importancia a la tarea que al proceso, establecen una comunicación más superficial y tienen un mayor respeto a la autoridad.

Los grupos menos estructurados trabajan más los procesos, las dinámicas, se ayudan mas y captan con mayor profundidad lo emocional que aparezca en el grupo, por el contrario están menos dispuestos a la tarea.

Básico es delimitar normas sociales como reglas de conducta, estas son pautas que los miembros del grupo comparten y que guían su actitud en el seno grupal, siendo las expectativas que se comparten respecto al comportamiento adecuado de cada miembro. Implican y determinan un cierto grado de deber, son explícitas en lo concerniente a normas prescriptivas, conductas necesarias para el desarrollo grupal, y normas de prohibición sobre conductas, actos y actitudes que deben evitarse, por el bien de la colectividad y de los individuos que componen el grupo.

Para Sherif (1936) las normas actúan como estructura de referencia a través de las que se interpreta la pertenencia grupal, así nos dice que cuando un miembro acepta las normas del grupo manifiesta sus deseos de pertenecer a él, lo cual le proporciona sentimientos de conexión con el grupo. En definitiva las normas sociales en el seno grupal ayudan a regular la existencia grupal, la consecución de las metas que el grupo se halla trazado y confieren identidad propia al mismo.

Dentro de la estructura grupal hay tres elementos característicos:

-*La posición.* El lugar que una persona ocupa en un grupo

-*El estatus:* El prestigio que tiene un miembro del grupo, la apreciación o admiración que siente el resto de miembros del grupo. Un mayor estatus confiere un mayor impacto en las opiniones y decisiones grupales, otorga dominio de la situación.

-*El rol:* Conjunto de conductas asociadas a una posición particular dentro del grupo.

La posición.

En todas las organizaciones es bien sabido que los diferentes miembros del colectivo son asociados con una posición determinada. La conducta que el grupo espera de una persona situada en una posición determinada es la correspondiente a la función que cumple dentro del grupo. Así pues, posición es el lugar social que una persona ocupa dentro del grupo.

En los grupos terapéuticos suele ser habitual que esta posición esté íntimamente relacionada con **el lugar afectivo** de cada miembro en el seno grupal. Es decir, la posición está relacionada con la polaridad **atracción-rechazo**, independiente del prestigio que un miembro pueda tener, mas asociado a su cualidad de liderazgo, o del rol o roles que pueda llegar a desempeñar, en función de sus cualidades determinadas en un momento dado.

La capacidad de empatizar con la cultura grupal, es la fuerza de atracción y la capacidad de atraer a los miembros del grupo. En física es la que ejercen entre sí las moléculas de un cuerpo,

y la que ejercen entre sí los cuerpos que componen el universo, principalmente los astros, y que depende de sus masas y distancias respectivas.

Este lugar social, afectivo, está relacionado con los límites que cada miembro establece con los demás. La persona que vincula con el grupo desde una posición de respeto y armonía, diferenciando con claridad, y sin agresividad, donde termina lo propio y comienza lo del otro propicia un ambiente de entendimiento y mutua comprensión.

El rechazo es una vuelta o retroceso que hace un cuerpo por encontrarse con alguna resistencia, en biología es un fenómeno inmunológico por el que un organismo reconoce como extraño a un órgano o tejido procedente de otro individuo, aunque sea de la misma especie. Así, ante un miembro del grupo que se resiste a la realización de tareas, o bien que no comparte la expresividad emocional del grupo, o con un distinto conjunto de valores y creencias, se produce un efecto de rechazo al mismo, que hace que el grupo sitúe a este miembro en una baja posición en el escalafón grupal, dado que no corresponde su presencia con la cultura existente en el grupo.

La posición la encuadramos con el lugar afectivo que ocupa cada miembro, dado que en sí el afecto es la inclinación hacia alguien, o hacia algo de ese alguien, y está vinculado a cada una de las pasiones del ánimo, como la ira, el amor, el odio, etc., y especialmente el amor o el cariño. Siendo en la posición en la que el grupo coloca a sus miembros donde queda reflejado el afecto, en el ser más allá de en el hacer, actuar, pertenecer o representar, la posición implica una mayor valoración en lo afectivo, más allá de una valoración por las decisiones grupales.

El estatus

Si relacionamos la posición con lo afectivo, de la misma forma relacionamos el estatus con la polaridad dominio y sumisión, con el poder que pueda tener cada miembro en el seno grupal. Un mayor estatus confiere un mayor impacto en las decisiones grupales y una valoración más alta por parte de los otros miembros. Está referido al **prestigio** que tiene una persona dentro del grupo. Cuanto más apreciada o admirada es adquiere un mayor estatus, y el grupo considera que cualquier contribución por su parte resulta decisoria para el éxito del mismo.

Si hablamos de poder de gobierno estamos hablando del conjunto de las autoridades que gobiernan un Estado. Si hablamos de poder individual es el dominio, imperio, facultad y jurisdicción que alguien tiene para mandar o ejecutar algo. En el grupo el poder está validado a través del prestigio de cada miembro, poder resolutorio en el sentido de la facultad que el grupo da a un miembro del mismo para que en lugar suyo y representándole pueda ejecutar algo, y ayude a resolver, o a hacer perceptibles imágenes o señales de sucesos y fenómenos que emanan del seno grupal.

Para Crosbie (1975) hay tres factores básicos en la evaluación del estatus: Las primeras impresiones, generadoras de expectativas respecto a cualidades y características. Las características externas propias, sexo, edad, clase social, etc, pero la fuente que realmente otorga estatus es el conferido a nivel grupal a los miembros con capacidad resolutoria, feedbacks retroalimentadores, ayuda en la interrelación e interacción, desde el propio poder que tiene un miembro en usar y disponer de lo suyo y hacerlo del grupo, y el poder o ascendiente que puede ejercer sobre otros miembros o el grupo en sí.

Lo relacionamos con la polaridad dominio- sumisión, ya que el dominio corresponde con lo ya mencionado, y la sumisión con el sometimiento de alguien a otro u otras personas, al juicio de estos y al acatamiento, o subordinación manifiesto con palabras u acciones.

El grupo prima la participación en momentos de silencio y duda, cuando la dinámica entra en

un impasse y se torna espesa y parece que no va a haber una salida posible a la situación. Es en esos momentos cuando los miembros con un mayor estatus van a hacer valer su voz y su posición.

No hablamos de la cualidad posicional, ya que los miembros que ostentan la representatividad en estas situaciones, corresponden a los que en la etapa de contradependencia y lucha no toleran bien su frustración, y tienen un mayor problema en aceptar la autoridad, manifestando su rebeldía y atrayendo para su causa a los miembros más dependientes, lo que no origina en sí un afecto, sino un reconocimiento hacia ellos de la capacidad resolutoria en los momentos de impasse.

Esta capacidad puede estar asociada a la falta en el control del impulso y el mal manejo de la agresividad, lo que hace que a veces este prestigio no esté fortalecido por un vínculo afectivo, y no corresponda que, a mayor prestigio social existe un mejor posicionamiento de estos miembros en el grupo.

El rol

Al estudiar este elemento de los grupos y de las organizaciones, es usual distinguir entre los que son propios o de las estructuras formales (director, jefe de estudios, supervisor, maestro, bedel, etc.) y los que tienen la condición de informales (el “recién llegado”, el “soplón”, el “informador”, etc.).

El concepto de rol designa el modelo de comportamiento que caracteriza el lugar de un miembro del grupo dentro de este, (Harré y Lambb 1992), así el rol es el conjunto de conductas asociadas a una posición particular dentro del grupo. El conjunto de expectativas que los miembros del grupo comparten, relativas a la conducta de una persona que ocupa una posición determinada dentro del grupo. Los roles ayudan a aportar orden a la existencia grupal, dado que ayudan a predecir la conducta de los miembros. Un rol muy definido contribuye de forma importante a la identidad.

No podemos perder de vista que de la misma forma que cada quien ocupe un rol dentro de la estructura grupal, también hay otros roles como la edad, sexo, creencias, origen social, etc., que son características propias de cada persona y con las que ya llegó al grupo antes de pertenecer al mismo.

Conforme el grupo se va desarrollando se va produciendo una diferenciación de roles, no todos los miembros hacen las mismas cosas, ni esperan lo mismo. Hay dos tipos de roles: Los relacionados con la tarea, los encaminados a las tareas que el grupo tiene como objetivo, implican una división del trabajo entre miembros que facilita la consecución de metas grupales, y los roles socioemocionales, que son los que satisfacen las necesidades afectivas de los miembros del grupo. Según Brown hay tres razones para la diferenciación de roles:

- Los roles implican una división del trabajo entre los miembros que puede facilitar el logro de las metas grupales.
- Debido a que hay conductas ya reconocidas de miembros del grupo los roles aportan orden a la existencia grupal
- Un rol muy definido contribuye a la identidad grupal, es decir, un rol ayuda a la propia definición de cada miembro en el seno grupal.

La construcción de “roles” es fundamental en la dinámica grupal, son estructuras dinámicas que incluyen valores, conocimientos y necesidades y cobran vida en el grupo por la relación entre miembros y situaciones concretas que originan posiciones bien definidas. Los roles van acomodándose a la situación grupal y cambian a lo largo de la vida del grupo.

El grupo va consolidando los roles y creando una cultura común, y aunque los miembros del grupo tengan diferentes opiniones acerca de quién es más acorde en cada rol, esta propia cultura grupal lleva implícito un acuerdo sobre el valor de cada rol y su propia naturaleza. Escribió Leon Grinberg que en terapia grupal los roles que son asumidos por uno o varios miembros a menudo proceden de las motivaciones inconscientes de otros miembros, como reacción a las fantasías inconscientes proyectadas por unos miembros sobre otros. Un miembro del grupo se adapta al rol asignado inconscientemente cuando dicho rol corresponde a su propia fantasía. Todos los miembros proyectan aquellos aspectos propios que rechazan, sea cual sea la razón.

Conflictos de rol

Pueden surgir posibles conflictos en el desarrollo del rol. Ya dijimos que los roles, pese a conformar la estructura grupal, están inmersos en la dinámica grupal, y como la propia dinámica están en continuo movimiento, posibles conflictos son:

- Contradicción* cuando un mismo miembro, a causa de sus diferentes roles en el grupo, debe atender al mismo tiempo demandas contradictorias.
- Ambigüedad*, cuando el rol no está claro, no son claros los requerimientos de conducta de un rol específico, ocurre cuando a un miembro del grupo le es adjudicado un rol y este desconoce cuáles son las expectativas que tienen de él sus compañeros.
- Conflicto de rol*, cuando una persona por su rol debe adoptar conductas que no quiere adoptar.

*(Canto Ortiz, J.M. en psicología de grupos)

- Conflicto entre la persona y el rol al existir incompatibilidad entre las expectativas del rol y la personalidad de quien debe llevarlo a cabo. Ejemplo: Si una persona con ideología liberal se ve obligado a trabajar como policía antidisturbios.
- Conflicto intrarrol, cuando hay en el grupo expectativas contrarias para el desarrollo de un rol determinado. Ejemplo: Cuando parte de los miembros del grupo pide al terapeuta que sea confrontativo, y otra parte la pide que sea benévolo.
- Conflicto interroles, tensión entre las exigencias producidas por las expectativas de roles diferentes que deben desarrollarse a la vez. Ejemplo: Cuando un profesor tiene de alumno a su hermano.
- Conflicto de rol y ambigüedad de rol:
 - Cuando la persona no tiene información sobre el rol que le corresponde
 - Cuando no hay suficiente información sobre métodos para llevar el rol a cabo
 - Cuando hay falta de información sobre las consecuencias del ejercicio de un rol determinado.

Roles relacionados con la tarea:

El rol del *“especialista en ideas o ideólogo”*, que centra al grupo en la tarea a realizar. Es un iniciador, recomienda nuevas formas e ideas para acercarse a los problemas, y es un buen crítico / evaluador ya que somete a análisis las realizaciones grupales y evalúa la eficacia del trabajo, es el comentarista o portavoz, ya que señala los aspectos positivos y negativos de la dinámica grupal. Es quien pone voz al acontecer en el grupo, de ansiedades, fantasías que lo mueven, capta necesidades grupales e individuales, es la persona que habla por todos.

Es un rol prestigiado en el grupo ya que el ideólogo vincula con la autoridad, razonando tareas y procedimientos con el terapeuta, esto le otorga poder y reconocimiento, independiente del afecto que pueda levantar como persona.

La persona que está en este rol es la que realiza la mayor actividad en el grupo, es generalmente la que obtiene la puntuación más alta en mejores ideas y guía la discusión, pero también puede ser de las menos atractivas para los miembros del grupo.

En su polaridad citamos al *“pinche tirano”*, boicoteador nato, agresor. Es el que pone en duda las tareas de los demás, desaprueba las acciones y duda de la competencia de los miembros, es negativo y está a menudo en desacuerdo con la experiencia, con la cultura grupal, con el fenómeno emergente, con la autoridad, con su polar el ideólogo..... sin ningún razonamiento objetivo, más allá del propio sentimiento subjetivo. Provoca habitualmente aversión y rechazo entre los miembros del grupo pero no suele estar demasiado mal considerado a nivel de prestigio, puesto que puede ser el emergente de un pensar grupal que nadie pone en voz alta, y esto le otorga cierto poder.

Roles socioemocionales:

El del *“especialista social”* que ayuda a la armonía grupal, y busca en acuerdo entre miembros, es un buen coordinador, ayuda a mostrar la relevancia de cada idea y su relación con el conjunto de problemas. Su función, junto al portavoz o ideólogo, dentro del grupo es contribuir al logro de la tarea grupal, realizar tareas que permitan al grupo controlar el ambiente externo y la solución de los problemas que este plantea.

El líder de tarea provoca una dualidad en el grupo, hostilidad entre los miembros porque les obliga a ajustar su conducta y sus ideas a la realización de la tarea, tal vez con un tinte menos autoritario que el portavoz, pero con una mayor carga de obligación *“en bien de la comunidad”*, y al mismo tiempo está bien posicionado a nivel afectivo por cercanía, empatía, equilibrio, y porque otorga un plus de seguridad a los miembros ya que siempre apoya la función y valores grupales.

En su polaridad citamos al *“buscador de reconocimiento”*, es el que llama la atención sobre sus méritos o éxitos, su narcisismo le impide entrar en contacto con el sentir, hacer y pensar grupal y todo lo mira desde el prisma de su necesidad de reconocimiento. No entra en contacto con los otros por él mismo, lo hace a través de la imagen que proyecta en el grupo. No despierta afecto y tampoco rechazo, conforme avanza el grupo sus intervenciones van ocasionando desinterés ya que es monótono, sin tono conciliador, ni intervenciones que faciliten la tarea, o aporten contenido a la cultura grupal, por lo que tampoco adquiere poder o prestigio, es decir, desde el rol no consigue aquello para lo que se incluyó en el grupo en origen. Es como un *“recién llegado”*, en el que se sigue apreciando pasividad, dependencia, aceptación.

El rol del *“guía o guardián”* de la cultura del grupo que proporciona opiniones, valores y sentimientos, es el que está al tanto del cumplimiento de las normas grupales internas y vela por las mismas, haciendo ver a los demás ausencias, retrasos, incumplimientos, situaciones relacionadas con los acuerdos a los que llegó el grupo en su conjunto.

En su polaridad *“el antiguardián, el saboteador rebelde”*, va estrictamente a lo suyo, crea antecedentes dentro del grupo que pueden originar un cisma en el hacer grupal y en el deseo de pertenencia, genera ansiedad ya que contrapone su hacer a los propios valores grupales, llega tarde, se ausenta sin motivo, no presta excesiva atención a la labor de los demás miembros y le cuesta realizar cualquier tarea, no es demasiado expresivo en la palabra, pero, si en los hechos, es contradependiente, por lo que su actitud siempre va a ser contraria a lo que hay, sea lo que sea, como saboteador se encargara de dificultar el cambio y atentará contra la tarea.

El rol del “*especialista emocional*” que es el facilitador de la expresividad emocional de la experiencia, es alentador, recompensa a los demás proporcionando afecto y actúa como mediador emocional en los conflictos. Es empático con la vivencia emocional en el momento concreto, emoción que puede hacer suya y ayudar a ser su emergente a nivel grupal. Polar es el pupas.

Roles individuales:

El dominador, intenta imponer su control sobre el resto del grupo.

El chivo emisario en un miembro del grupo en el cual se vuelcan aspectos negativos o atemorizantes, apareciendo mecanismos de segregación frente a dicho integrante. *Cabeza de turco*”, papel que está muy bien documentado por Wells, quien advierte que este personaje absorbe una buena parte de las tensiones que genera la falta de capacidad individual para integrar los rasgos propios, positivos o negativos, en una imagen que sea auto percibida como satisfactoria. En la otra cara encontramos al líder, los miembros del grupo depositan en él solamente aspectos positivos.

8. 2. 5 El terapeuta grupal

Incurrís en un error si pensáis que la psicología, por ser la ciencia de las leyes del espíritu, puede permitirnos deducir unos programas precisos, y unos métodos docentes inmediatamente utilizables en el aula (grupo). La psicología es una ciencia y la docencia es un arte. Y las ciencias jamás originan directamente las artes. Un espíritu inventivo debe proceder a su aplicación, mediante el empleo de su propia originalidad. (William James).

El terapeuta es el organizador del grupo, por tanto selecciona los miembros y compone el grupo, define tiempos, horarios y lugar de actividades, establece el contrato con cada paciente. En el grupo propicia una relación en libertad ayudando a los miembros en la búsqueda de nuevos modos de comportamiento y en la aceptación del resto de miembros sin juicios previos. Es el mediador entre los miembros y las metas, objetivos y tareas propuestos en el grupo, es decir, busca, como mediador, la manera más eficaz de trabajo para lograr los objetivos propuestos.

Decía Yalom que las tareas básicas de terapeuta son las de mantener el grupo, construir una cultura grupal y facilitar el proceso del insight. El terapeuta guía el tratamiento grupal, define los límites externos e internos del grupo, fomenta y apoya las interacciones que influyen en el grupo, los miembros del grupo y las relaciones entre miembros y grupo. Es consciente de la ansiedad de los miembros, producto del conflicto entre autonomía personal y deseo de pertenencia, potencia y estimula las actitudes transferenciales, es plenamente consciente de las contratransferenciales, confronta conductas de rol estereotipadas, que pueden ser las mismas conductas que trajeron a la persona al grupo.

Está atento a las identificaciones proyectivas dentro del grupo, y a las proyecciones dirigidas por una persona a otro /s miembro /s del grupo. Busca trabajarlas dentro del grupo para de esta forma paliar el que estas proyecciones originen conflictos entre miembros fuera del grupo, ya que trabajo fundamental del terapeuta es la cohesión grupal, o el sentido de pertenencia; Cuanto más cohesivo es el grupo más se puede influir sobre sus miembros. Yalom define la cohesión (pertenencia) como un concepto que abarca la relación del paciente con el terapeuta, con los demás miembros del grupo, con el grupo como conjunto y con la

cultura grupal (objetivos y valores del grupo), es la manifestación de la psicología individual en la identificación con el grupo.

Cohesión o pertenencia que por sí mismo no cura pero si facilita la asistencia, la estabilidad, la expresión e introspección individual, la integración de aspectos previamente inaceptables del ser, la mejora de la autoestima y el comportamiento social adaptativo (Kibel 1972).

El líder grupal (terapeuta), tiene una posición distinta a la del terapeuta individual ya que está más expuesto a estímulos y tiene un menor conocimiento del caso individual de cada miembro del grupo, esta estimulación grupal puede originar en un líder con escaso control de sus impulsos un mal manejo de la contratransferencia.

(Contratransferencia que fue definida originalmente como la respuesta emocional inconsciente a la transferencia del paciente, y a nivel grupal es el conjunto de sentimientos y actitudes irracionales del líder hacia los miembros del grupo, ya sea como respuesta a transferencias, o debido al propio sistema de valores , o a la dinámica inconsciente del líder). (Myron Weiner).

Cada grupo tiene su propia cultura grupal y su propia personalidad, que en la mayoría de los casos es en parte el reflejo de la personalidad y el estilo del líder, los miembros del grupo aceptan los errores del terapeuta siempre que este no los utilice para sus propios fines narcisistas, y siempre que el terapeuta no utilice el grupo para su propia curación y complacencia, sabiendo tolerar y manejar emociones intensas que surjan en el grupo. Y básicamente que el terapeuta ofrezca y permita la suficiente libertad a los miembros desde una estructura de contención que fomente la seguridad grupal, y que tenga plena confianza en el feedback de los miembros entre sí y con el grupo.

Los terapeutas más eficaces son los que estimulan moderadamente las interacciones dentro del grupo, al que dejan suelto pero bajo control, son cuidadosos con cada miembro y les ayudan a lograr comprensión sobre lo que les pasa y lo que pasa en el seno del grupo (Yalom, Miles, Lieberman 1.973)

En 1.957 *Rogers* definió: el terapeuta debe mostrar coherencia, comprensión empática y atención positiva incondicional, cualidades que sus alumnos tradujeron posteriormente como: autenticidad, correcta empatía y amor no posesivo. *Yalom y Miles* definen al terapeuta como proveedor. Rol que consiste en ser cuidadoso, proteger, dar amor y apoyo, ofrecer amistad, ser capaz de promover el cambio, ser amable y cálido, saber dar información y tener capacidad cognitiva de juicio.

- **Grotjahn** en 1.983 nos habla de las *cualidades y aptitudes del terapeuta*:
Debe ser una persona con plena experiencia de vida, teniendo el valor de experimentar todos los matices de la vida, sintiéndose vivo.
Debe conocer el miedo, la ansiedad, el dominio y la dependencia, no debe temer al amor y no le debe extrañar el odio.
Debe haber leído mucho, y aunque sus imágenes provengan de su propia vida: amigos y enemigos, pacientes, familia, amantes, trabajo,.... los modelos de integración han de provenir de su conocimiento teórico. No termina de aprender, cada experiencia es un nuevo aprendizaje, y su vida pasado es un camino de esfuerzo creativo.
- Es su mejor paciente, y como tal trata a todos los pacientes, a quienes ve en el aquí y el ahora, pero a quienes también ve, en el tiempo, en su desarrollo psicológico, ya que comprende y entiende como puede ser el discurrir de cada persona.
Está abierto a una comunicación ilimitada y debe poseer un “razonamiento dinámico” (Alexander).

Se ofrece como una pantalla, más o menos en blanco, para permitir el desarrollo de la transferencia, pero, como dice Greenson siendo humano y real, para que el grupo pueda hacer con él una alianza de trabajo, sin sentirse dominado o asustado. Debe ser capaz y estar dispuesto a escindirse a sí mismo y soportar las contradicciones.

- *El supuesto básico de un terapeuta es la creencia en la bondad esencial de las personas, o al menos, su deseo de llegar a ser buenos. Si uno no es capaz de creer esto de sí mismo y de los demás, no se debe trabajar con personas.*

Cualidades básicas del terapeuta son: Lograr la confianza desde la nutrición, calidez y cuidado. Ser optimista con el potencial terapéutico del trabajo grupal sabiendo resistir momentos negativos y retrocesos. Es espontáneo, tiene sensibilidad ante los propios sentimientos y los expresa con libertad, y es creativo en su razonamiento abstracto y de concreción de elementos. Es flexible en comprender y aceptar valores y actitudes distintas a las suyas. Es tolerante, equitativo y permisivo en el manejo de la agresión. Hace un buen uso del humor y lo usa para sacar al grupo de situaciones de tensión y dificultad. Debe saber en todo momento cual es el significado de su posición en el grupo.

El terapeuta grupal se guía por lo que sabe hacer, por lo que observa y comprende, por lo que percibe y experimenta, está en contacto con sus sentidos y sentimientos, y debe de estar en continuo contacto con lo que ocurre en el grupo, conociendo la realidad del grupo y de cada miembro, y se apoya en:

La base de la experiencia

La presencia del terapeuta, desde su plano físico, emocional, o espiritual, es el hilo en el que se tejen todos los entramados de la existencia grupal, está en su quehacer el ir a la búsqueda de lo que está más profundo en todo momento, el ir pelando las capas de cebolla del grupo, de sus miembros, y de las relaciones que vayan apareciendo, ayudando a ver lo obvio de cada situación y dando pistas sobre lo que está latente en la otra imagen, la que queda oculta.

Cualidad muy deseable es la madurez de lo que el terapeuta es, conciencia de sí mismo.

La principal fortaleza del terapeuta radica en ser reconocido por lo que es, una persona real y no un producto de la transferencia. Es el símbolo del padre en todas sus facetas. Su apertura en el grupo le permitirá ser padre para unos, madre para otros, amigo afectuoso.... Y todo esto sin perder nunca lo que es y como es, él es él, y no es nadie más. (Grotjhan 1.983)

El poder de las normas del grupo

El terapeuta conoce la normativa grupal y reconoce el poder que pueda ejercer sobre el grupo. Él puede percibir con un mayor significado el contenido de esas normas y lo que puedan significar en el grupo, o bien presión grupal para el acatamiento de las mismas, u hostilidad de parte de miembros del grupo hacia quien no las acata. Cuestión de higiene grupal es el airearlas de cuanto en cuanto, debatirlas, actualizarlas en función del estar grupal y consensuarlas para su aprobación.

Lo fenomenológico

La identificación de los fenómenos que vayan surgiendo, para clarificarlos y buscar la comprensión del grupo hacia lo que está ocurriendo en presente, o bien buscar el revivir antiguas experiencias de vida, grupales o individuales, tratando de dar cauce a lo emocional reprimido, a las expresiones bloqueadas, o al pensamiento intrusivo, conjunto de experiencias que dejaron huella en el propio cuerpo de cada uno de nosotros.

La estructura grupal

El terapeuta está atento a la evolución de la estructura grupal; Liderazgo, roles, estatus,

norma, valores y cultura grupal, hace ver cuando algún rol está estancado, o cuando alguna interrelación origina conflicto en otros miembros, convierte en una dinámica participativa cualquier situación grupal que ocasione estancamiento.

El liderazgo

El terapeuta es consciente de la autoridad de que dispone, comprendiendo y aceptando que del grupo van a ir emergiendo líderes y subgrupos con su propio líder, por tanto, debe conocer las diferentes estructuras y modelos de liderazgo, las funciones que quedan centralizadas y las que son repartidas entre formas de poder.

De tal forma que necesita comprender el poder que detenta el propio grupo, ya que éste recompensa y castiga a sus miembros, e influye sobre el terapeuta.

8.2. 6 El liderazgo

“El liderazgo es la habilidad de decidir que hay que hacer, y entonces conseguir que los demás quieran hacerlo” (Ho Chi Min)

Un terapeuta, como director grupal, debe sumergirse en las fuentes del propio grupo, conocer la cultura grupal, sus valores, objetivos y metas, apoyar y confrontar a sus miembros y las interrelaciones que surgen entre ellos, ha de ser armónico en sus intervenciones generando un ambiente de apoyo, y un buen comunicador de la experiencia y de la dinámica del proceso, para que el grupo le otorgue el liderazgo y lo pueda integrar como autoridad.

Así pues, el patrón de características personales del terapeuta debe guardar alguna relación relevante con las características, actividades y metas del grupo. El uso que haga de la autoridad que le otorga el grupo genera uno de estas tres actitudes:

Compromiso, acatamiento y resistencia.

Cuando el terapeuta tiene el *poder de ser referente, referencia*), tiene autoridad entre los miembros del grupo, logra que éstos se puedan identificar con él en la cultura grupal, y tiene reconocido por el grupo un *poder experto*, una autoridad como terapeuta en el grupo a través de sus conocimientos y competencias como líder. El grupo es, más que posible, que entre en una respuesta de *compromiso* en la dinámica.

Cuando el terapeuta hace uso de su *poder legítimo*, que es la influencia que tiene como consecuencia de ser el director grupal, puede provocar en el grupo una actitud de acatamiento, de la misma forma que cuando hace uso del *poder de retribución*, que es la influencia que obtiene en el grupo al satisfacer las necesidades de sus miembros, también la respuesta factible sea el acatamiento del grupo al terapeuta.

Si el terapeuta hace uso de un tipo de *poder coercitivo*, desde el temor que pueda despertar en el grupo, bien sea al propio líder, a su asertividad, a su forma de hacer, desde el proponer obediencia al sistema o a las normas, como norma de actuación grupal. Desde el no saber manejar su contratransferencia y proyectarla sin conciencia, va a levantar *resistencias* en el grupo.

Básico para el terapeuta grupal es tener un buen conocimiento de su inteligencia emocional, poder a través de su propia capacidad emocional, reconocer y entender los sentimientos y emociones propias y ajenas, y servirse de tales conocimientos para guiar su propio pensamiento y acciones ayudando en la meta grupal.

Básico, asimismo, es ser una persona ética, sin contradicciones, con rasgos morales y

comportamientos fundamentales, apoyando la toma de decisiones en principios éticos, con honestidad, confianza e integridad.

El liderazgo comprende los siguientes rasgos:

Observación personal. Capacidad de apreciar el efecto que ejerce en el grupo y adaptarse a él, y capacidad de aceptar la responsabilidad de las propias acciones y sus consecuencias en él.

Confianza. Capacidad de reconocer y apreciar las interrelaciones grupales.

Dominio propio. Capacidad de refrenar el ego y el deseo de dominación.

Autenticidad. Capacidad de respetar y proyectar sinceridad sin manipulación y sin entramados narcisistas.

Empatía. Capacidad de entender y actuar en consecuencia en las necesidades y motivaciones de los demás.

Es recomendable que el terapeuta grupal tenga una estrategia (arte, traza para dirigir un asunto), que sus decisiones sean acordes y tengan lógica con las metas grupales.

La estrategia es un plan de acción consciente y determinado aplicado al momento, es decir al aquí y al ahora. Como plan aborda el aspecto fundamental de la percepción de las experiencias que vayan surgiendo en cada momento. Las estrategias tienen dos aspectos esenciales: Se elaboran independiente de las acciones en las que se aplicaran y se desarrollan de manera consciente y con propósito.

El liderazgo como un rasgo personal

La idea de que “el líder nace, no se hace”. Hay grandes líderes en todas las historias, en nuestra vida cotidiana todos conocemos personas en las que su éxito consiste en ser líder, su carisma, su encanto, su talento, su personalidad, y otros aspectos nos pueden explicar el poder de persuasión y fascinación del líder.

Stogdill señala cinco aspectos fundamentales que posee todo líder: Inteligencia y erudición, rasgos físicos, personalidad, condición social y experiencia, y orientación a la tarea.

Kikpatrick y Locke. Identifican seis rasgos como las características asociadas constantemente a los líderes:

Impulso necesario para lograr los cambios.

Deseo de dirigir e influenciar a otros.

Honradez e integridad para construir relaciones de confianza.

Autoconfianza necesaria para convencer a sus seguidores.

Inteligencia para percibir y tomar decisiones apegadas a los valores de la cultura grupal.

Persistencia y competencia con la completa información de la situación.

El liderazgo como estilo de conducta

Es concebir el liderazgo como un estilo de conducta que cualquier persona puede desarrollar, sigamos el estudio de P.B. Smith y Peterson, que proviene de Lewin y White, y que nos habla de los tres estilos de liderazgo: autocrático o autoritario, democrático, y laissez faire.

En el autocrático, el jefe determina el proceso, va dando las técnicas y los pasos de la actividad, de manera que puede ocasionar seguridad en el grupo, se sigue un programa que el jefe conoce, y por tanto el grupo confía, pero, por el mismo hecho también puede generar incertidumbre en el grupo, al no saber este hacia dónde va y donde acaba la experiencia.

El autoritario personaliza, tiende a alabar y criticar el trabajo de cada miembro, se mantiene separado y no participa activamente en el grupo, el cual, bajo este tipo de liderazgo se torna agresivo más fácilmente, especialmente con los roles más débiles.

La autocracia genera más dependencia y menos individualidad, el grupo puede derivar su conducta hacia actitudes sumisas o dependientes, con lo que las actividades e interrelaciones son menos comprometidas y la conversación no es fluida. Hay una pérdida de individualismo.

En el grupo democrático cualquier conducta, transferencia, fenómeno o experiencia puede ser motivo de decisión grupal apoyada y asistida por el jefe, hay un proceso abierto en la dinámica grupal, proceso en el que el jefe participa sugiriendo procedimientos alternativos y apoyando la intervención de todos con el fin de conducir al grupo hacia la consecución de sus metas.

El líder procura ser objetivo basándose en los hechos, y trata de ser un miembro más del grupo en espíritu, sin recabar demasiado la atención del grupo, esta actitud conlleva que cuando el jefe no está presente el grupo puede seguir trabajando por él mismo, por tanto, pueden ser grupos eficientes y motivados para la tarea, al no estar tan sujetos al jefe aparece una mayor originalidad en el grupo. Hay en estos grupos una tendencia a la amistad, se da preferencia al “nosotros” por encima del “yo”, hay una mayor frecuencia de observaciones centradas en el grupo, el trato es amistoso y de elogio mutuo.

El laissez faire confiere libertad a los miembros para toma de decisiones grupales e individuales con una mínima participación del líder, éste aclara que intervendrá cuando así se le pida y su aportación no es la de entrar a valorar aportaciones o reflexiones, ni regula el devenir de los acontecimientos ya que es el grupo el que gestiona su actividad y tiempo. Pueden darse grupos más orientados a lo creativo, a lo dionisiaco y al juego que a la realización de la tarea. Lo que no implica que el grupo no vaya a conseguir llegar a la culminación de sus metas.

El liderazgo como estilo de conducta está afectado por las dos fuerzas más poderosas del grupo, que son lo socioafectivo y la tarea, la consecución de objetivos y metas grupales.

El jefe eficiente es el que puntúa alto en los dos campos, tiene respeto a los sentimientos y opiniones de los miembros procurando por su bienestar y satisfacción, y organiza y desarrolla conductas centradas en la tarea, definiendo con concreción su relación con el grupo y sus miembros, asigna roles y tareas, establece normas y evalúa en interrelación contacto con el grupo el rendimiento del mismo. Así, un buen jefe muestra interés tanto por la tarea como por las personas.

El liderazgo en función de la situación

Es el enfoque situacional, de estas teorías la más destacada es la teoría de la contingencia de Fiedler que entiende que el liderazgo es un sistema de interactuar con otros que ocupan una posición subordinada, con dos motivaciones, la relación y la tarea, parte de la base que la relación líder- miembros (terapeuta-pacientes) es una relación de poder, y habla de tres aspectos de intervención: la relación líder-miembros del grupo, la estructuración de la tarea y la posición de poder del líder.

Fiedler en 1971 llegó a la conclusión de que tan bueno puede ser un jefe orientado a la tarea, como uno orientado a las personas, lo que hay que hacer es colocarlo en la situación adecuada, cuando el líder no funciona, o bien se le entrena para que cambie de estilo, o bien se le asigna a una situación para la cual esté capacitado, o se cambia la situación para que esté acorde al líder.

8.2. 7 Ética y valores

La ética es siempre restrictiva, hasta los sistemas éticos que más valoran la libertad y la capacidad de las personas para tomar decisiones, necesitan códigos restrictivos cuando la conducta de una persona choca con la de otros. (Max Rosenbaum)

Es bien fácil llegar a confundir ética con las normas de la práctica, en la ética nunca podemos llegar a nuestras teorías y conceptos por mera inducción de la experiencia, sino que son creaciones libres de la mente humana, la ética está enraizada en la existencia concreta del hombre en el mundo, en la práctica el terapeuta necesita aclarar sus normas de conducta en el grupo conocerlas y diferenciarlas. Las técnicas de trabajo no pueden ser usadas para el beneficio del terapeuta, su narcisismo, o para encubrir un problema relacional o transferencial.

El terapeuta que se da cuenta de su ética profesional está menos propenso a imponer sus valores, es consciente de que necesita evaluar lo que está ocurriendo, y es consciente de que él es el evaluador, dicho así: La ética es una cuestión de realidad objetiva y un asunto de disposición subjetiva.

La ética profesional tiene tres principios; *la teoría de la virtud*, que hace hincapié en el buen carácter del profesional; la segunda base de la ética profesional es *la teoría del deber*, el análisis de motivaciones, intenciones, circunstancias y consecuencias, de aquí resulta un juicio; bueno-malo, correcto-incorrecto, inocente-culpable. La tercera base de la teoría es el bien común, *la justicia social*.

El compromiso del terapeuta en trabajar con un grupo es un problema de ética. Sabe que en el grupo cada forma de trabajo está relacionada con la ética como disciplina, sea de manera racional, corporal o emocional, sabe que el propio proceso del grupo es lo importante, pero, sabe que cualquier actividad que lleva a cabo está relacionada con su espontaneidad creativa, con su ética de vida. La responsabilidad es el principal aspecto de la ética del terapeuta, la cual está entroncada "más con el ser que con el hacer".

El principio del deber entronca con "lo que hay que hacer", y esto resulta muy poco concreto. ya que en cada momento grupal coexisten una multitud de fuerzas que pugnan por imponerse. Por esto, ese juicio inapelable sobre la actividad, de buen o mal trabajo, es imposible de realizar, ya que no podemos conocer los resultados de lo ocurrido, (sí posteriormente o en terapia individual), con lo que la práctica no resulta buena o mala en sí misma. Este "lo que hay que hacer", siempre estará dependiente del buen quehacer del terapeuta, y de la propia dinámica grupal, del bien común, y está sujeto a la propia autoevaluación y supervisión del terapeuta.

La deontología (del griego *deon*, que quiere decir, deber), insiste en una base para lo correcto y lo incorrecto, independientemente de sus consecuencias. El término comparte varias teorías sobre el bien y sobre el mal, y todas niegan el hecho de que el bien en última instancia dependa de los efectos del acto. La naturaleza del acto es la base de su corrección, y la razón fundamental por la que deba llevarse a cabo.

Esto en terapia de grupo, donde la interrelación en la dinámica es el punto de partida de la ética, nos habla de *que el terapeuta ha de "ser" el artífice*, más allá de cualquier técnica. Apoyado en normas, reglas, principios y teorías, como perspectiva importante desde la que otear lo concreto, que son las que le dan continuidad y constancia en el proceso grupal, pero, sabiendo que aquello que produce un mayor beneficio y un menor riesgo para cada miembro del grupo es lo correcto. "*Haz lo que beneficia al paciente, no hagas daño*"

La justicia social es el bien común y entendemos como bien común en el grupo todo aquello que le haga crecer y llegar a sus metas, siempre y cuando esto no vaya en perjuicio de un bien individual, o siempre que no haya una instrumentalización de medios, de una manera poco adecuada para llegar al fin grupal.

Ser ético implica decir la verdad, implica no prometer cosas que no se vayan a poder cumplir, implica frenarse, y no intervenir cuando esta intervención no vaya a resultar positiva para el momento del grupo, (o de algún miembro), implica intervenir para actuar sobre defensas o

resistencias, aunque esto pueda ocasionar malestar o desasosiego en el seno grupal. Ser ético implica trabajar con todos los miembros del grupo por igual, no solo buscar aquellos con los que se siente cómodo.

No deben ser objetivos del terapeuta grupal el caer bien y ser amado, o el ser reconocido como un gran profesional. El terapeuta no es ni un santo ni un ángel, ni un gran erudito, en el grupo es el terapeuta. La terapia es un proceso vectorial de dar ayuda, pero al mismo tiempo es una manera de ganarse la vida, y este es el trabajo del terapeuta. Los miembros del grupo llegan al mismo en busca de su propia mejora, no llegan en busca de una relación con el terapeuta, aunque este pueda ser un anhelo oculto.

Un buen terapeuta se interesa profundamente por todos los miembros del grupo, pero, sin que se establezca otra relación con ellos más allá de la terapéutica, su tarea consiste en ser confiable, ser transparente y no involucrarse personalmente en relaciones no terapéuticas, ha de ser emocionalmente independiente y nunca perder de vista que el objetivo final de la terapia es “hacerla superflua”, la terapia, por su propia naturaleza, debe ser un proceso que se termina a sí mismo.

Cuando hablamos de valores hay algo que trasciende lo inmediato, hay un proceso de reflexión y aceptación en los valores recibidos, y hay una acción desde la creatividad en la entrega de cualquier valor. Pasamos más allá de lo inmediato y entramos en contacto con lo de dentro y con el mundo exterior, nuestro yo llega más allá de nuestros intereses actuales.

8.2. 8 Fuerzas Grupales

Cada miembro que compone el grupo se encuentra en principio en situación de ansiedad, no están claros los límites personales y hay un doble deseo de autonomía propia e integración grupal. Hay expectativas prematuras que son satisfechas mediante el orden grupal: la propia cultura y normativa grupal, la cohesión interna, la identificación con determinados roles, y el aspecto interrelacional.

Pero hay otras necesidades que no son satisfechas y son las que tiene que ver con el temor y el deseo ante la autoridad, necesidades que dan origen al orden jerárquico dentro del grupo y al trabajo intrapersonal.

Fuerzas interpersonales:

Son las que surgen por la proximidad psicológica de varios miembros del grupo. En la cercanía de otros compañeros se producen fuerzas interpersonales de atracción / rechazo, ante las que la propia necesidad sitúa a cada quien cerca o lejos del o de los otros. Otras fuerzas que nos hacen situarnos por encima o por debajo de otro / otros. Fuerzas de dominio o de sumisión.

A través de estas fuerzas interpersonales se pueden satisfacer la atribución de roles, el ordenamiento interior de miembros, la frontera y la cohesión grupal y una cultura grupal compartida. A Moreno le debemos la “sociometría” para medir la atracción y el rechazo, los patrones de amistad, la formación de subgrupos, de manera general la estructura informal, aplicando un cuestionario sobre atracción / rechazo entre miembros podemos elaborar un mapa de estado de las relaciones socioafectivas en el grupo: sociograma.

Los grupos formados para el trabajo interpersonal pretenden ayudar a que los participantes se sensibilicen para que puedan reconocer el efecto de su conducta en los demás y el efecto de la conducta de los demás en ellos mismos. Les interesa sobre todo que aprendan a comunicarse bien, y a funcionar mejor en colaboración con los demás.

Se supone que la conducta en el grupo refleja el estilo habitual de cada persona en sus relaciones sociales e interpersonales, cabe esperar que un feedback adecuado permita al paciente adoptar conductas más apropiadas, en tanto que el clima grupal es cohesivo y le presta apoyo (H. Kaplan).

Para E. Fried el grupo terapéutico es el entorno ideal para activar conflictos latentes, a veces los miembros del grupo se sorprenden cuando sus estallidos emocionales quiebran sus defensas, con el tiempo el grupo favorece la disminución de estas. La atmósfera de interacción del grupo supone una experiencia reparadora, Fried cita cómo las respuestas de sostén, facilitación, aceptación y realidad conllevan un reforzamiento del yo, y un fortalecimiento de los vínculos grupales.

Saul Scheidlinger habla de la operatividad grupal en dos niveles, uno genético-regresivo de motivaciones inconscientes, y otro dinámico-contemporáneo, relacionado con estas fuerzas interpersonales y que pertenece a las necesidades conscientes. Son modelos adaptativos, roles grupales y la estructura grupal, a este nivel los miembros perciben al grupo como un medio de pertenencia, aprendizaje y satisfacción personal.

Fuerza interpersonal es **la influencia social**, que en psicología social es, la capacidad de un individuo de modificar el comportamiento de otros individuos sin recurrir a la fuerza, o bien el cambio de comportamiento que se observa en un individuo cuando interactúa en el grupo, son los procesos de influencia que modifican percepciones, juicios, actitudes y comportamientos de la persona en función del conocer, o suponer, las respuestas de los otros miembros del grupo, lo que influye en el contenido que pueda transmitir el miembro sujeto a influencia.

Unas veces por propio atractivo personal, que se convierte en modelo de otros miembros, otras por capacidad de persuasión y sugestión, existe la influencia social, hay situaciones de sugestión, mensajes persuasivos, y situaciones de imposición basadas en la fuerza física, psíquica o social, otras situaciones de obediencia y las de conformidad y normalización, además de la influencia de las minorías activas.

La normalización en la influencia social corresponde a las situaciones que no tienen una norma previa, o en las que no se sabe el tipo de respuesta a dar, el proceso de normalización implica establecer en conjunto un marco de referencia que sirva como criterio para ir desarrollando las interacciones siguientes, un proceso de convergencia de criterios.

Conformidad y obediencia

La conformidad se produce cuando una persona modifica sus pensamientos, sentimientos o creencias en función del sentir grupal, como consecuencia de la presión física o simbólica ejercida por el propio grupo o el terapeuta. La obediencia implica una modificación de creencia, actitud o comportamiento motivado por una orden directa o una imposición. La conformidad se da entre pares y en la obediencia existe una presión del poder con deseo de ejercer influencia.

Innovación

Donde la influencia es producida por la minoría, o por aquellos miembros del grupo que no ostentan poder o representación, Moscovici demostró que la influencia de la minoría existe, al haber desacuerdo entre partes se va produciendo una modificación de criterios de la mayoría sin que estos tengan una conciencia real del cambio, a esto se le llama conversión, en los movimientos sociales tenemos múltiples ejemplos de consecución de objetivos mediante la lucha social de la minoría.

Fuerzas intrapersonales:

Son fuerzas relacionadas con las necesidades psicológicas personales. Por el hecho mismo de pertenencia al grupo surgen en los miembros necesidades, no biológicas, que empujan desde el interior con fuerza: necesidad de arraigo, pertenencia, comunicación, crecimiento/ desarrollo, seguridad aceptación....

Son fuerzas que están dentro de la persona pero que no se fijan necesariamente a nadie, conflictos de valores, rivalidad por la atención de la autoridad y la ocupación del tiempo grupal. La salida terapéutica estriba en la aparición de sentimientos que corrijan las emociones aflitivas internalizadas a través de la interacción de los miembros.

Son las fuerzas de la propia historia personal, fuerzas depositadas en el fondo o base de nuestra experiencia, nuestro pasado más antiguo, las primeras relaciones parentales y fraternales. Son las fuerzas más íntimas que son activadas por la pertenencia grupal.

En el modelo intrapersonal la identificación inicial de cada miembro del grupo es con el terapeuta yendo con posterioridad hacia otros miembros del grupo. En este modelo se utiliza la asociación libre, transferencia, sueños y resistencias, siendo la finalidad del trabajo el hacer ver a cada miembro del grupo como es su conducta grupal en el mismo como reflejo de sentimientos y actitudes provenientes de la primera infancia.

Formas / Fuerzas grupales (transferencia-contratransferencia):

En la ontogénesis del psiquismo juega un papel crucial la capacidad de *reverie* aportada por la función materna estructurando una relación continente-contenido. Ya desde Bion (1963) conocemos esta formulación por la cual se explica cómo se posibilita la transformación de las identificaciones proyectivas del bebé favoreciendo la maduración e integración de los elementos de la experiencia que no pueden ser pensados ni representados (a los que Bion denominó elementos *Beta*) en unidades mentales integradas que son dotadas de significación en el mundo interno del sujeto (las representaciones *alfa*).

El denominado "grupo familiar" es el dispositivo natural de contención y ámbito privilegiado para que los fenómenos transicionales conformen el escenario del crecimiento psicológico, que hace posible la estructuración de un sujeto y historiza la individualidad. Esa "familia de origen", con su peculiar transmisión de lo histórico, estructurada en torno a presencias y carencias, será soporte para la constitución de la constelación de representaciones / significados que incorporarán los sujetos que se "crian" en ella, deviniendo a través de la integración de relaciones de objeto en *grupo interno* que se diferenciará en el desarrollo psicológico normal del *grupo externo* en el que se inscribe.

Y así el dispositivo "artificial" que denominamos *grupo terapéutico* (véase Avila, 1993), reactualización en la transferencia del grupo familiar, y por extensión de todos los demás grupos, ofrece una serie de posibilidades de experimentar escenas privilegiadas que remiten a aspectos centrales del desarrollo psicológico, re-actualizando total o parcialmente fenómenos transaccionales y experiencias cuya integración y elaboración no pudo ser completada en lo vivido en el pasado por el sujeto.

E. Fried: Los tres aspectos de la transferencia:

- El contenido o **la naturaleza** de los sentimientos transferenciales
- El **enmascaramiento** defensivo de sentimientos inaceptables pasados y presentes.
- El **desplazamiento** de las características percibidas en los miembros de la familia de origen, que evocan los sentimientos inadecuados.

En el grupo es donde vivimos y convivimos las experiencias infantiles. Es el nuevo "hogar" donde podemos resolver conflictos básicos de nuestra historia individual: represión,

sublimación, castración, frustración dependencia, rivalidad..... Son las fuerzas que desde el contexto más íntimo funcionan en tres grandes campos:

Relación de autoridad, aquello que quedó fijado en la figura del padre y la relación que a partir de ahí quedó establecida con la autoridad. Es la transferencia con el conductor del grupo. Anna Freud dejó dicho que las fantasías de transferencia tienen su origen, con frecuencia, en las relaciones objetales de los primeros años, y que son revividas mediante la compulsión a la repetición, cuando estas necesidades, que no son nuevas, aparecen en el grupo nos proporcionan información sobre las experiencias emocionales vividas en esos años.

Ya que las relaciones infantiles se dan prioritariamente con los padres, en consecuencia la relación con el terapeuta puede ser similar a la que se mantuvo en la niñez. Nunberg escribió: Los pacientes actúan la transferencia..... y a veces lleva mucho tiempo ver la irracionalidad de las conductas basadas en ella..... que están profundamente enraizadas en la vida inconsciente infantil.

Relación con la norma, lo sustentado en la aplicación de la normativa interna o externa. El cómo son las cosas y el cómo deben de ser, y cómo los miembros del grupo se sitúan ante ellas. Relacionado con la figura materna y en el grupo en las normas que lo rigen. Cada grupo tiene su propio actuar y discurrir en función de su propia normativa interna. La matriz grupal al mismo tiempo nutre y apoya, crea una atmósfera de exploración abierta y segura, y puede generar adaptaciones más sanas y cambios estructurales en la personalidad de los miembros (E. Fried)

Scheidlinger describió el potencial nutriente de la madre-grupo, término de claras implicaciones transferenciales. Habla de un nivel de operatividad grupal genético-regresivo, y cita las motivaciones inconscientes y preconsciouses, los patrones defensivos y el conflicto, transferencia y contratransferencia, resistencia e identificación. Este nivel regresivo tiende a liberar emociones reprimidas y sugiere que el grupo a niveles simbólicos arcaicos nos lleva a la madre nutriente, y sugiere que la necesidad humana de pertenencia representa el deseo encubierto de restablecer el estado previo de bienestar exento de conflictos, propio de la unión exclusiva con la madre, la elaboración adecuada de las transferencias, el trabajo con resistencias y la comprensión de las contratransferencias refuerza la matriz terapéutica grupal.

El concepto de grupo madre aparece tarde en la literatura ya que siguiendo a Freud nos encontramos el líder paterno. Siguiendo a Scheidlinger los miembros del grupo se identifican con la entidad grupal con una connotación emocional, incluyendo la necesidad de un símbolo materno, ya que quedan activadas formas de relación con el objeto precoces, siendo parte de estas la búsqueda de la madre de la infancia, libre de conflictos y gratificadora de todas las necesidades.

Relación entre iguales. Los vínculos fraternos transferidos a miembros del grupo, donde la relación interpersonal de dominio/sumisión, atracción/rechazo con otros miembros del grupo queda fijada en función de mi vivencia como hermano, y a través de la propia fuerza grupal tiendo a repetir el mismo esquema ya conocido de funcionamiento. Para Yalom los miembros del grupo reproducen relaciones de autoridad y relaciones fraternales dentro del propio grupo, y Ezriel apuntó que las transferencias entre iguales son desplazamientos realizados por los miembros del grupo, que se sienten más seguros desplazando hacia otros en vez de hacia el terapeuta, ya que desafiarle a este podría ser más peligroso, de esta forma las devoluciones de otros miembros generan menos resistencias que las del terapeuta, pudiendo verse a los otros miembros como aliados protectores.

Aaron Stein. En las transferencias entre miembros se desarrollan roles basados en fantasías inconscientes, convirtiéndose los miembros en objeto de transferencia múltiple para los demás. Aunque las transferencias fraternales pueden ser negativas, es bueno que haya un compañero que ayude a interpretarlas, ya que generan reacciones más suaves que las provenientes del propio terapeuta.

Estas tres fuerzas van operando continuamente en el grupo, son cíclicas. Es cometido del conductor grupal el ir dejando surgir en libertad la fuerza emergente sin dejar de vista las demás, ya que el hecho de adoptar una postura condiciona la percepción global.

Contratransferencia grupal

Freud y Ferenczi desarrollaron este concepto en el contexto analítico individual, y han sido los terapeutas de orientación dinámica quienes lo han ido desarrollando y aplicando al trabajo grupal.

El terapeuta de grupo no debe actuar sus reacciones contratransferenciales, más bien su trabajo consiste en respetar el trabajo grupal, orientándolo hacia la realidad mediante la observación y la experimentación. Para que esto ocurra necesita comprender las relaciones transferenciales y contratransferenciales que operan en el grupo.

Decía Freud: “Nos hemos visto llevados a prestar atención a la contratransferencia que se instala en el analista por el influjo, incluidos los sentimientos de transferencia, que el paciente ejerce en su sentir inconsciente”, y añadió “hemos notado que cada analista solo llega hasta donde se lo permiten sus propias resistencias interiores”.

Contratransferencia es pues el conjunto de reacciones inconscientes del terapeuta frente al miembro del grupo, y, especialmente, frente a la transferencia de este. Pero esto a nivel de grupo se amplía más ya que interviene el vínculo terapeuta-con cada miembro del grupo, el vínculo terapeuta-grupo como un todo y entre los propios miembros del grupo.

Según Racker el terapeuta grupal debe estar bien preparado para responder terapéuticamente sin actuar la contratransferencia. Grinberg utilizó el término contraidentificación proyectiva y señaló la diferencia de la respuesta del terapeuta cuando se trata de una reacción específica a las proyecciones de los miembros del grupo, o bien, cuando es una reacción contratransferencial proveniente de las propias actitudes emocionales del terapeuta activadas por el conflicto de los miembros del grupo.

Fuerzas grupales. La resistencia

En estudios sobre la histeria, 1895, Freud comenzó a hablar sobre el término resistencia..... “a través de mi trabajo he tenido que superar una fuerza psíquica del paciente que se oponía a que la idea patógena se hiciera consciente”..... En 1.912 describió la naturaleza de la resistencia....”cada paso del tratamiento va acompañado de la resistencia; cada pensamiento, cada acto mental del paciente, debe rendir tributo a la resistencia y representa un compromiso entre fuerzas que empujan hacia la cura y aquellas que se unen en su contra”..... Greenson en 1.978 escribió: La resistencia se opone al tratamiento analítico, al analista y al yo razonable del paciente. La resistencia defiende la neurosis, lo antiguo, lo familiar y lo infantil de su emergencia y cambio.

Freud definió cinco tipos básicos de resistencia: (Grupo – Individual)

1.-Resistencia destructiva para el tratamiento (proceso) (Grupo)

Oposición proveniente del yo a recordar y verbalizar material significativo emocionalmente.

2.-Resistencia de status-quo (Grupo)

Resistencia por beneficio secundario. El yo manipula para mantener cualquier ventaja obtenida causa de su carácter. El grupo es un mar en calma y se junta para pasar un buen rato.

3.-Resistencia al progreso (Grupo). Grupo indeciso y de constantes demandas al terapeuta. Resistencia del super-yo. Sentimientos de culpa o vergüenza y necesidad de castigo.

4.-Resistencia al equipo de trabajo (Grupo). Indiferencia de unos miembros con otros y una necesidad de satisfacción narcisista.

Resistencia de compulsión-repetición, una lucha por alguna forma de acción, sea agresiva o sexual, resistencia proveniente del ello.

5.-Resistencia a la terminación (Grupo) Al acercarse el final del grupo hay miembros que hacen una regresión hacia el estado anímico y de cognición que les trajo al grupo.

Resistencia de transferencia.

En grupo los miembros se enfrentan a las resistencias de los otros miembros, lo que conlleva que, a veces, el terapeuta no tenga porque manejarla ya que el propio grupo la aborda, o bien, el terapeuta puede recibir la ayuda de unos miembros para contrarrestar la resistencia de otros. A este respecto, decía Slavson en 1.964: “Los grupos facilitan el insight ya que los pacientes se enfrentan a sus defensa y a su carácter, mucho antes que en terapia individual, y de manera más relevante debido a las reacciones de sus propios compañeros”.

La otra resistencia característica del grupo es la tendencia del grupo para organizar su funcionamiento con el terapeuta, bien sea de una manera agresiva, o dependiente, o libidinal, el acercarse de la misma manera produce resistencia. Ya en 1921 Freud nos hablaba de la actuación del grupo ante el terapeuta en base a emociones compartidas, con lo que este comparte el mismo modelo de resistencia. El grupo de la mutua admiración, el grupo que únicamente aconseja, el grupo que no confronta y solo admite el apoyo y los sentimientos de calidez, el grupo que en su conjunto ignora al terapeuta.....

Son resistencias grupales, bien sea entre miembros, o de estos con el terapeuta, o con el grupo: Hacer subgrupos entre miembros afines, (convertido en resistencia cuando un subgrupo se reúne aparte y no comparten con la totalidad del grupo sus contenidos), es un medio abonado para el *Acting out*, (cuando se pone fuera del grupo un impulso o una acción reprimida y se evita la vivencia emocional). Por ejemplo se lleva la rabia a la casa o a la pareja, o se manifiesta cualquier emoción aparte con otro miembro o compañero. También negarse a hablar, o prevenir a otros de hacerlo.

La transferencia, puede ser útil como elemento terapéutico, pero, puede limitar la acción terapéutica. (Vivir a un terapeuta cálido puede conllevar a un retiro de rabia y hostilidad para lograr su afecto), el terapeuta necesita desmarcarse de la transferencia de que es objeto, diferenciándose a sí mismo como persona- terapeuta, para destrabar lo emocional reprimido, siendo consciente de evitar su acting en lo contratransferencial.

El silencio grupal, el terapeuta necesita saber manejar el silencio. Hay silencios necesarios por el propio contenido de la experiencia, hay silencios como en cualquier grupo, de prevención ante la autoridad, hay silencios en los que el grupo desafía al terapeuta desde el propio silencio. Cuando se produce un largo y profundo silencio, en el grupo surge tensión o ansiedad, hay que saber contenerla, permitirla, domar la propia ansiedad y gradualmente volver a llevar a los miembros hacia la interacción.

La instigación a *la disensión*, obtener prebendas grupales para atentar contra el terapeuta e instigar al desorden, y tal vez a la disolución grupal, en el grupo hay miembros que se entregan a instigar agresión y desavenencias, se oponen al terapeuta, y no empatizan con situaciones emocionales, las evitan y critican abiertamente, son personas que no contienen su impulso agresivo, e ignoran por completo sus consecuencias en el grupo.

Hay miembros que llegan inexorablemente tarde, otros que llegan puntualmente tarde, otros que faltan al grupo sin avisar, otros que avisan ante cualquier eventualidad que les surge, *retrasos y ausencias* son también parte del entramado de las resistencias grupales, Poner *etiquetas*, etiquetar a un miembro para que asuma un determinado rol, o para que el grupo lo etiquete como tal. Esto puede llevar hasta intentar que otros dejen el grupo, o que sea el propio grupo el que los expulse.

La competencia para *recibir atención*, intentar quedar por encima de los otros, competir para ser el más enfermo, el más sufriente y el más necesitado, son miembros que se quejan pero no permiten la ayuda, no quieren cambio en realidad. Otra forma de competir es el chupar cámara, *la monopolización*, ir usando espacio y participación en el grupo con continuidad, intervenir por el hecho de intervenir y alargar la intervención en exceso, con lo que no hay un reparto democrático del tiempo de intervención.

La resistencia desde el *cansancio*..... no quería venir porque estoy muy cansado...no sé si voy a trabajar algo.....es un decirle al grupo cuanto le supone a ese miembro el estar en el mismo, el cual debe estar agradecido ante tamaño esfuerzo, y ya avisa de una resistencia, que no ha venido a trabajar.

Por medio de la conversación, a través de *la banalidad*, evitando ir a manifestar algo en realidad, y *la generalización*, frases hechas, modismos, muletillas del lenguaje, para no entrar en contacto con la experiencia a través de la expresión verbal: el siempre es así, a todos nos pasa lo mismo, si...pero....., antes era... ahora soy...., el no sé, esto ocurre en grupo, más fácilmente que en terapia individual, son básicamente resistencias al funcionamiento grupal, tanto entre miembros, como de los miembros hacia el terapeuta, o hacia el grupo..

El terapeuta siempre ha de estar atento a cualquier aspecto que apunte hacia la disolución del grupo, anticipándose para fomentar la expresión y el trabajo de sentimientos negativos

8.2. 9 Etapas Grupales

El grupo, como el devenir de la propia vida, tiene un proceso continuo. Nacimiento, crecimiento, crisis y muerte. Reflejado en el análisis: etapas oral, anal, fálica, de latencia y genital. Los grupos atraviesan por las mismas etapas que nosotros, niñez, adolescencia, madurez y vejez. Son las etapas de crecimiento inherentes a la vida misma y da igual como las queramos postular ya que son hechos continuados que van sucediendo en el tiempo.

No todos los grupos atraviesan todas las etapas, hay grupos que permanecen, se quedan anclados, y pueden cesar en alguna, o tras alguna etapa. También hay involuciones. No todos los miembros grupales, están en cada momento concreto, en la misma unidad de desarrollo grupal. Puede haber grupos, en los que, a la vez hay miembros que siguen anclados en la lucha por la autoridad, y otros miembros que estén ya en relaciones de afecto.

Puede haber quien, por sus características de carácter, permanezca anclado en la etapa de dependencia, o en la contrafóbica. El grupo conforme va evolucionando va cambiando de objetivos, de tipo de comunicación, de relación con la autoridad y de roles predominantes. El crecimiento grupal es inverso al crecer de la vida. En el comienzo grupal se sustentan las

cuestiones relacionadas con el poder, autoridad (padre) con anterioridad a las cuestiones del afecto (maternales).

- *Wilfred Bion* no era sistemático en su forma de hacer, y por tanto no propugnaba una secuencia de etapas en un orden determinado, las “modalidades” van apareciendo, mezclándose e interfiriendo unas con otras, para él, intentar ordenarlas es una abstracción, ya que cada uno de los estados emocionales influye en los otros, y pueden siempre estar presentes en el transcurso del grupo.

Hay una gran resistencia a la integración de lo bueno y de lo malo, por tanto es necesario crear un medio donde todos los miembros del grupo ejerzan un compromiso colectivo, independientemente de donde esté el desarrollo de cada quién en un momento dado.

La propia dinámica va generando la estructura grupal y la va variando conforme avanza el trabajo, siendo esto imprevisible en el tiempo, la interrelación, de autoridad y emoción, no se puede prever en qué momentos concretos grupales vaya a suceder.

Etapas en la dinámica grupal

Bennis y Shepard (1.956)

Trabajo matriz de diferentes teorías posteriores, diferencian dos grandes etapas, la primera relacionada con los problemas de autoridad y dependencia, y la segunda con la interdependencia.

- Fase 1 Etapa de dependencia (Problemas con el poder)
 - Dependencia-Huida.
 - Contradependencia-Lucha
 - Resolución y Catarsis
- Fase 2 de interdependencia (Los problemas con el afecto)
 - Ilusión-Huida
 - Desilusión-Lucha
 - Validación y catarsis final

Wifred Bion (1.961)

Para Bion los modelos emocionales que van existiendo en la vida del grupo son “modalidades”, son características de los procesos psicológicos básicos. Bion nos habla del grupo en función del líder y diferencia tres categorías evolutivas. El grupo se reúne para funcionar como grupo de trabajo y/o como un grupo de supuesto básico respecto al líder, estando esto siempre presente. En esta categoría es donde presenta tres procesos distintos:

- Dependencia
- Fight-Flight (ataque-fuga)
- El emparejamiento

Las llamadas por Bion “modalidades”, son anónimas y aparecen cuando el trabajo grupal no gratifica las necesidades individuales, su aparición pone en evidencia el conflicto entre la necesidad de autonomía individual y el anhelo de pertenencia al grupo, genera angustia. Es necesario trabajarlas, con identificación proyectiva en otro miembro del grupo, o en el terapeuta, o bien sacarlas fuera.

López Yarto.1.997. Un modelo integrador

Tomando como objetivo grupal lo relacional, lo intrapersonal, y el profundizar en los conflictos inconscientes con la autoridad. Buscando insights que ayuden a comprender la realidad. Apoyado en las herramientas de trabajo tradicionales, las que emanan del grupo de estudio de Tavistock y del grupo de encuentro, en los ejercicios de apoyo o sensibilización y en las exposiciones teóricas, breves y densas, López Yarto elabora su teoría integradora:

- Etapa I.-Inclusión y dependencia
- Etapa II.- Contradependencia y lucha
- Etapa III.- El surgir de la confianza
- Etapa IV.-La preocupación por lo emocional
- Etapa V.- Terminación y despedida

Estructura y dinámica, un hacer juntos.

Vamos a contemplar en este escrito la dinámica grupal desde **seis etapas de desarrollo.**

Estos supuestos básicos, nunca en estado puro, no se orientan a tareas adaptativas o prioritarias, son reflejo de las fantasías individuales de los miembros.

Proceso es un cambio en un objeto u organismo, en el cual se puede distinguir una cualidad o dirección consecuente, un proceso es siempre, en algún sentido activo, algo está sucediendo. Las cosas no sólo cambian, sino que hay un orden en el cambio, el proceso es un desarrollo continuo y no al azar, todo el universo mantiene un orden, incluso en el caos se encuentra un orden subyacente.

- Poder y autoridad; Contención y Encuadre: Dependencia
- Poder y Autoridad; Contradependencia y Lucha: Conflicto
- Orden grupal; La resolución: El surgir de la confianza
- El emparejamiento; Vinculación afectiva: La ilusión
- Lo inconcluso; Las diferencias: Desilusión
- Análisis de la estructura grupal y cierre del proceso

Etapa I.- Problemática del poder y de la autoridad

Contención y Encuadre; Dependencia

Bennis y Shepard--Dependencia-Huida. / Bion--Dependencia

Lopez Yarto—Inclusión y Dependencia

Comienzo del grupo.

Ansiedad. Falta de estructura. Necesidad de una mayor presencia del terapeuta ya que de momento no surgen demasiadas iniciativas del grupo que espera que la autoridad solucione la ansiedad grupal. Pregunta del grupo: ¿Qué tenemos que hacer aquí?

El terapeuta necesita encuadrar el grupo y definir normas mínimas de funcionamiento grupal e interrelacional, ordenar valores y cualificar metas y objetivos, es decir, dotar de una estructura inicial de funcionamiento al grupo, pero, sabe que si interviene en demasía, con instrucciones concretas, puede dejar al grupo dependiente y con pocas posibilidades de progreso.

Fantasía grupal

Al comienzo el grupo es tímido, es, como dice López Yarto, “una pandilla de niños que salen por primera vez de casa”. Se necesita un padre que ponga orden, la fantasía es la de un líder muy poderoso que es producto de la manifiesta impotencia de los miembros. Si él no sabe estamos perdidos, luego, él lo sabe todo.

Al nacer el grupo todo es ansiedad y tensión, nada es del todo claro, y hay en el aire multitud de preguntas en espera de respuesta.....¿Qué hago aquí....caeré bien y me aceptarán....qué es lo correcto en este grupo.....seré yo mismo en este ambiente....cómo son todas estas personas.....y, en definitiva, qué se trata de conseguir aquí?

Hay una clara ansiedad que va desde el deseo de pertenencia al miedo a la pérdida de libertad.

Hay un ansia por cambiar, transformar lo que molesta, cambiar esa chaqueta que oprime e imposibilita la relación en igualdad, cada quien en su fuero interno sabe lo que le trajo al grupo y que aun no es manifiesto, y desea crecer en la participación grupal. Pero, de la misma forma surge el miedo, la ansiedad, ¿será este el lugar ideal para mí?, hay una mirada crítica hacia el exterior a la espera de buscar las señales que indiquen el camino a seguir, y una desconfianza

en hacer partícipe al grupo de la experiencia y los recuerdos que provienen del pasado, del propio desarrollo y aprendizaje.

De todas estas expectativas nace tensión, aun no hay confianza entre los integrantes del grupo, y no se establecieron parámetros relacionales, ni se hacen conscientes sentimientos. Aquí es donde surge la figura del líder, es el que tiene más información, conoce objetivos y normas, y por tanto, puede ayudar a aclarar la situación.

Hay dos grandes aspectos: Uno es el de la inclusión, (llamada así por Schulz), el entrar o no entrar en el grupo. De hecho al comienzo del grupo es bien posible que algún miembro salga del mismo. El otro es la espera de que el terapeuta pueda con la ansiedad que conlleva el comienzo grupal. **Inclusión y Dependencia** son los dos temas iniciales a los que hay que prestar atención para que el grupo pueda continuar en su evolución.

Intervención terapéutica

El terapeuta grupal sabe que si responde a estas expectativas grupales los puede dejar inmovilizados, si él deja fijados objetivos inamovibles y decide los pasos a dar, el grupo va a tender a un falso éxito inicial y a un infantilismo posterior. Su gran error consistirá en ponerse del lado de los miembros dependientes que reclaman su continua intervención, sea por su prurito personal de sentirse admirado e idealizado, o sea porque en ese momento grupal siente que está para atender a todas las preguntas.

Al surgir las primeras dificultades en el grupo se hace necesario el uso de trabajos sencillos, que no dignifiquen la clarividencia del líder, sino más bien al contrario, ejercicios de presentación, de primeras impresiones, de percepción individual, que ayuden a los miembros a comenzar a ver que es posible relacionarse con el otro a un nivel más profundo al que están acostumbrados socialmente. Es importante que el grupo sienta que las cosas van a ir ocurriendo en función de todos, no solo por la intervención directa del terapeuta.

En esta etapa permitir el silencio puede ser tomado por el grupo como abandono, pero, asimismo conlleva el mensaje de que el grupo puede salir solo, no es necesaria la intervención del terapeuta, cuando este interviene lo hace al grupo en su totalidad, al estilo de Tavistock, dejando ver que en el grupo están surgiendo movimientos e impulsos poderosos que merecen la atención grupal. Con esta actitud el terapeuta, engrandecido por los miembros dependientes, comienza a ser rechazado por los miembros contradependientes, se avecina tormenta.

En dependencia el grupo busca el sostén del terapeuta como líder, o persona más poderosa que los miembros del grupo. Al principio para los miembros del grupo el líder es idealizado, está para dar protección y seguridad, lo que origina pasividad en pensamiento y acción en el grupo hasta que este ve que el líder no puede satisfacer esta necesidad.

De aquí surge decepción, hostilidad y nuevos sentimientos de dependencia. Los intentos de actuar con mayor responsabilidad van adquiriendo la forma de búsqueda de un nuevo líder, con el que volverá a ocurrir lo mismo. En este supuesto de dependencia surge avidez, rabia, envidia, rivalidad, resentimiento y sentimiento de incapacidad. La personalidad grupal es de tipo obsesivo.

Etapa II.- Problemática del poder y de la autoridad

Contradependencia y Lucha: Conflicto

Wilfred Bion: Fight-Flight (ataque-fuga)

Dado que en la etapa anterior no quedaron definitivamente fijadas normas y roles concretos deviene esta etapa en la que surgen los inevitables conflictos entre miembros y de estos con el

terapeuta, si es que esto no es evitado por el terapeuta por miedo a vivir su propia tensión. Frustración y descontento de los contradependientes que hacen la vivencia de una etapa dura en el seno grupal, ya que origina agresividad y tal vez violencia.

- Fantasía

Pasamos de un grupo de niños a un grupo de adolescentes que se unen para oponerse a alguien perteneciente al mundo de los mayores, es una fantasía autodestructiva: No somos grupo y el terapeuta no sabe sacarnos del atolladero. Es una pelea con el terapeuta para poder admitirlo como guía del proceso, sus intervenciones no cuentan con el beneplácito grupal y el grupo se divide en subgrupos que eligen de líder al más rebelde del momento. Nadie escucha a nadie.

Sigue sin haber instrucciones precisas, el terapeuta observa lo que va ocurriendo e interviene de una manera muy descriptiva, puede con esta actitud originar frustración en algún miembro, sobre todo en los que tienen un mayor problema en aceptar la autoridad, que comienzan a manifestar su rebeldía, y a atraerse para sí a los miembros dependientes.

Etapa difícil en la vida grupal por la cuestión a la autoridad, la crítica al sistema y la falta de comprensión y escucha. Un terapeuta que no puede con el enfrentamiento puede ceder a la fuerza grupal y dar marcha atrás con lo que se retrocede de esta época de adolescencia a la anterior de niñez. El grupo ya no desea la autoridad, quiere buscar iniciativas propias, normas y roles nuevos que lo hagan funcionar mejor.

Es el modelo de la acción. Son luchas entre miembros del grupo a propósito del trabajo, son divergencias en las necesidades emocionales de los diferentes miembros.

El "ataque" puede ser abierto y agresivo, brusco, e inesperado, o por el contrario también puede ser solapado, encubierto y sutil. La huida corresponde con los modos que tenga el grupo de eludir la tarea, resistirse, abstenerse en la participación.

El objetivo es preservar el grupo a toda costa, y ya que el líder aparece como "el más valiente" se le pide que movilice al grupo ya sea para al ataque o la huida. Aquí los miembros más participativos contienen un tipo de estructura paranoide y el modelo grupal en esta situación es el de evitación. Las manifestaciones emocionales más predominantes son las de rabia, sacrificio y martirio.

- Intervención

En esta etapa el líder se debe mantener a flote, ya que es la expectativa secreta del grupo, el temor al abandono del padre, las intervenciones del terapeuta no serán afectuosas ni débiles, ni estado anímico puede provocar ansiedad en el grupo, ya hay suficiente. El terapeuta han de centrar al grupo en el proceso en el que está sumergido, haciendo ver su auténtico significado a través de la propia dinámica.

Es necesario que el grupo afronte su problemática con la autoridad y el poder, por tanto, ha de surgir agresividad y competitividad, y el reconocimiento por parte de todos de su posicionamiento ante la autoridad, de cuál es su actitud ante las figuras de poder, de cómo fue esto en la infancia.

Es necesario hacer ver rivalidades dentro del grupo, la disimulada manera de lucha por el poder, es poder poner en palabras lo que en la vida de cada uno es difícil, la envidia del rol, las diferencias narcisistas, jerarquías y prestigio social, todo lo relacionado con el ordenamiento grupal. El terapeuta tiene intervenciones directas.

En este masoquismo colectivo existe la posibilidad del final del grupo ya que este se dividió en varios subgrupos. Hace falta comenzar de nuevo y el terapeuta busca que el grupo encuentre normas claras y objetivos mejor definidos para reestructurarlo, todo puede comenzar de nuevo, ya que esta crisis es una etapa necesaria para el crecimiento.

- Para Kohut el grupo de ataque-fuga corresponde con la rabia narcisista como consecuencia del fracaso en la empatía con el líder

Etapa III.- La resolución del Orden Grupal. Del poder hacia el afecto.

López Yarto: El surgir de la confianza

Benis y Shepard: La resolución. La catarsis

- Fantasía

Nos hacemos mayores, somos un fuerte grupo de viejos amigos, ya todos sabemos quiénes somos y como nos manejamos en la estructura grupal, todos ayudamos a la evolución del grupo sin agresividad, hay confianza en saber que todos buscamos el crecimiento.

La escucha. Los miembros del grupo se vuelven a prestar atención, surge la confianza, tras la tempestad el grupo ha comprobado que puede seguir adelante, se produce una mayor cohesión grupal, ya que las experiencias de cada miembro pasan a ser experiencias grupales, existe el secreto grupal. Las intervenciones del terapeuta van siendo consideradas acertadas. Hay una aceptación de roles y reconocimiento del prestigio individual, se empieza a vislumbrar que es lo que puede aportar al grupo cada quien, y como esto va en beneficio del objetivo común.

En esta fase se comienza a percibir el grupo como algo transparente y cohesionado y aparece la comprensión de acontecimientos vividos por el grupo con anterioridad. Se expande una sensación de alivio y euforia que lleva al grupo a sentir que este grupo “su grupo” es bueno y está creciendo.

- Intervención

El terapeuta se muestra más activo, favorece el intercambio personal y mantiene su autoridad con más facilidad, al tener un mayor conocimiento del grupo y sus recursos, y al haber mayor interacción entre miembros, esto favorece el funcionamiento de la propia estructura grupal. Realiza el trabajo terapéutico individual de los miembros, y comienza a fomentar el análisis del grupo y la observación de la dinámica

El terapeuta va poniendo voz a aquello que está ocurriendo en el grupo, surgen intervenciones grupales de equilibrio para encontrar la paz, son los miembros autónomos o dependientes que actúan en la labor de mediación y rescatan observaciones previas del terapeuta. Poco a poco el terapeuta va perdiendo protagonismo y se abre una etapa de relaciones entre miembros, relaciones horizontales, ya que el grupo siente su propia valía y tiene confianza en abrir su experiencia individual en el seno grupal.

El grupo está abierto a la participación, los miembros están más adultos y por consiguiente exponen con más profundidad y claridad su vivencia y su razonamiento en el grupo. Esto conlleva devoluciones de otros miembros que son recibidas sin la acritud anterior y comprendidas como aportación del otro miembro hacia su crecimiento.

El grupo ya atravesó la primera etapa, se consiguió un ordenamiento inicial, cada hermano dio a los otros hermanos el lugar que cree que tienen en el grupo, hay un posicionamiento implícito de cada miembro en un orden grupal de ascendencia. La lucha por el poder en el grupo y ante el terapeuta quedó acomodada en todo el ciclo anterior por el que atravesó. En esta fase se comienza a percibir el grupo como algo transparente y cohesionado y aparece la comprensión de acontecimientos vividos por el grupo con anterioridad. Se expande una sensación de alivio y euforia que lleva al grupo a sentir que este grupo “su grupo” es bueno y está creciendo.

La fijación en lo masculino deriva en una mirada hacia otro lado, el grupo aprecia su cohesión y se comienza a sentir integrado, tiende hacia lo materno, hacia la protección. Ahora es el momento de volver la mirada hacia el lado afectivo, entramos en las etapas en que surge con fuerza lo emocional. La expresiva emocionalidad, sentimientos genuinos, la evidencia de las defensas personales y dónde están situadas en el cuerpo. La evitación, la capacidad de afrontar, y una mayor presencia del mundo interno de cada miembro, todo este nuevo conocimiento va a volver a reestructurar el grupo en el tiempo.

Wilfred Bion define tres etapas grupales, cita su tercera etapa: El Emparejamiento.

(De esta etapa hacemos dos, la anterior que vimos y la IV)

“Aquí los miembros del grupo se reúnen en parejas, o forman pequeños subgrupos, para afrontar problemas concretos, o para acrecentar su satisfacción personal.

En este tercer proceso las personalidades más proclives son las histéricas.

El líder no nació nunca y el futuro es lo único que cuenta, las emociones predominantes son el optimismo, y el desconcierto sexual, es el antídoto a la separación y finalización grupal”.

Kohutz nos dice que esta etapa de emparejamiento corresponde con la etapa de la transferencia.

Etapa IV.- La vinculación afectiva

El emparejamiento. La ilusión

Recién superadas las luchas en el grupo, (que han dejado algo en el equipaje mental de cada miembro), se instala una fase de armonía, cohesión y éxito.

La tarea prioritaria es la ayuda. Afloran experiencias personales con profundidad emocional, el sentimiento está vivo a flor de piel, los miembros del grupo comienzan a sacar secretos profundos de su persona que van bastante más allá de lo visto hasta ese momento.

El nivel de comunicación se eleva, es menos racional que en las fases anteriores y la percepción es aguda, ya hay conocimiento de aspectos del funcionamiento humano. La intervención de los miembros del grupo va centrada al apoyo de los otros, ya que se van comprendiendo el significado de gestos y posturas y su relación con lo caracterológico. Aparece una mayor intimidad en el grupo, el afecto se abre paso. El grupo superó el miedo al caos en la contradependencia y ahora se encuentra con la manifestación de lo afectivo, surgen voces que hablan desde la intimidad, y el grupo ve que es importante ahora resolver lo afectivo, para poder relacionarse sin tanto sobresalto. La tarea grupal deriva hacia el establecimiento de los nuevos vínculos grupales que van surgiendo desde ahí.

- **Fantasía**
Los miembros del grupo ya están adultos, es la hora del amor. Todos están viviendo el placer de ser ellos mismos, y además poder serlo con los demás. El emparejamiento no es en sí una crisis grupal, pero si es, con frecuencia, el comienzo de una.
Habrá quien busque el afecto por escapar de la anterior etapa agresiva, salvando las apariencias ante los demás, entonces, el crecimiento necesario en toda relación estará bloqueado en gran medida.
- **La intervención**
Apoyo. El grupo le demanda cercanía y afecto y el terapeuta no tiene porqué no darlo. Ya quedó atrás la lucha y la necesidad de frustrar, ahora es un buen momento del terapeuta para mantener el equilibrio, atendiendo la demanda grupal, y consolidando su postura de autoridad en el grupo. La comunicación es más auténtica, y esto va a mover en el terapeuta sensaciones que necesita conocer en él mismo, para no proyectarlas fuera.

El trabajo no verbal, postura corporal y gestos cobran mayor significado. La dinámica se torna activa, se perdió el miedo a representar y surgen dramatizaciones, roles auxiliares, trabajo de silla vacía y cambio de roles. El grupo se deja guiar en fantasías dirigidas, y en el trabajo con símbolos, se vuelve creativo y los miembros van a la búsqueda de recuerdos más antiguos, siendo las devoluciones en general afectuosas y directas.

Pero tras esa primera fase eminentemente grupal de la vivencia de lo afectivo comienzan las diferencias individuales, de profesión, de opinión, de cultura, educación o procedencia social, son diferencias obvias pero que se niegan en el grupo, ya que estamos en una etapa de ilusión donde el grupo quiere ser perfecto y niega las diferencias.

Todos somos iguales: ¿Qué más dan las diferencias?

Hay un riesgo cierto en esta etapa que es que el grupo quede como un grupo de amigos, como una peña amistosa donde el conflicto queda obviado, y el crecimiento queda fijado aquí, en lo emocional. La eficacia del grupo, el ir a cumplir objetivos, queda sacrificado por el gusto de compartir el bienestar.

Habéis nacido unidos, y unidos debéis permanecer.

Seguid unidos cuando las blancas alas de la muerte separen vuestros días.

En verdad, seguid unidos incluso en el silencio del pensamiento de Dios.

Pero dejad espacio entre vosotros,

y dejad que el viento y el cielo bailen entre vosotros.

Amaos, pero no hagáis del amor cadena:

más bien haced del amor un bien apacible entre las orillas de vuestras almas.

(Khalil Gibran, del matrimonio)

Etapa V.- Un nuevo orden grupal

Lo inconcluso; Las diferencias: Desilusión

Bennis y Shepard: Desilusión-Lucha

López Yarto: La preocupación por lo emocional

Fantasía

Hay aun un recelo en lo individual dado que estamos descubriendo juntos aspectos de nuestra intimidad y aun no conocemos bien como va a ser la actitud de los demás ante esto. Hay una cautela esperanzada.

La cautela de la etapa anterior da origen a una nueva desilusión, “no somos tan iguales como parecía”, los miembros con más dificultad en las relaciones interpersonales, menos intimistas, no llevan bien la falsa intimidad y trasladan su problemática al grupo, surge la dificultad en el afecto desde la puesta en escena del yo-tu diferenciado, “somos diferentes”, no en temas de poder sino en el afecto, en el campo del amor, tu y yo nos queremos de diferente manera.

- **Intervención**

Aquí es donde va surgiendo la huida, el grupo se va negando realidades importantes, va desapareciendo el feedback, hay vacío e intercambio de opiniones teóricas sin conflicto, pero sin satisfacción. El grupo en su conjunto comprende y se compromete ante situaciones externas como un conjunto.

Esto nunca debe perderlo de vista el terapeuta que sabe que quedaron cosas sin decir en la interrelación, gestalts inconclusas que motivan sentimientos ocultos, buscando el revivir experiencias inconclusas, y limpiar emociones perturbadoras que quedaron fijadas a transferencias entre miembros que no acaban de ser cerradas. Dado el trabajo, el terapeuta ha de estar atento a posibles regresiones en lo relacional.

Cuanto menos se van superando las crisis precedentes, contrafobia, matrimonio, mayores son las cargas que nos vamos encontrando en el camino. Quien no ha llegado a ser realmente adulto tiene difícil relacionarse en el grupo como un adulto. Aparecen crisis relacionales, crisis con la tarea y con el trabajo, crisis de creencias, crisis espirituales.

Crisis que van surgiendo desde la apreciación de las diferencias, ese amor ardiente de la anterior etapa se puede transformar en un odio frío, ya que en el intercambio afectivo hay muchas posibilidades de crecimiento y satisfacción, pero también está la posibilidad del odio al caer en la proyección.

Adolf G. Craig, discípulo de Jung llama a este momento la “relación para la salvación”, relación que nos obliga continuamente a enfrentarnos a las sombras y a necesitar integrarlas para poder seguir. Esta relación “para la salvación” no es superficial y necesita tiempo para consolidarse, *“está en alianza con la diosa Armonía, que por su parte es hija de la diosa del amor, Venus, y del dios de la guerra, Marte, y vive sensiblemente de ellos” (R. Dahlke).*

El grupo puede vivir tensas situaciones de intolerancia, que puede dar origen a pequeños grupos exclusivos y exclusivistas dentro del grupo que originan desasosiego.

Nuevamente el terapeuta pone en acción sus feedbacks para superar esta fase que va a servir a sus miembros para toda la vida.

Etapa VI: Análisis de la estructura y cierre del proceso

Bennis y Shepard: Validación y catarsis final

Se va acercando el momento de la separación. En el grupo hay una doble sensación:

--Necesidad de terminar, ganas de que se acabe. Ya hemos llegado hasta aquí y ahora ya toca otra cosa, hay momentos de pesadez en el trabajo y los miembros que quieren terminar ponen menos interés.

--En otros miembros puede la sensación de abandono, el grupo termina y, o tal vez, hay quien sienta que no alcanzó aquello que le trajo al grupo, o hay tal vez quien no quiera que termine porque siente que lo que vive en el grupo no lo va a poder vivir fuera, y no quiere desprenderse de la vivencia grupal.

Hay una mayor objetividad respecto al trabajo grupal, los criterios de intervención están bien objetivados y elaborados, hay una buena cantidad de trabajo juntos y un buen conocimiento de todo lo que se mueve en el grupo. El feedback se profundiza, e independiente de la sensación que opere en cada miembro, estos son conscientes de que el tiempo se acaba, y aun queda tiempo de hacer alguna devolución importante que quedó sin decir.

Todos reconocen la utilidad de lo vivido y aprendido en el grupo y saben que cuentan con argumentos nuevos para relacionarse en el mundo, es el tiempo de poner en práctica lo vivido y aprendido, y esto tiene dos partes, lo emocional y efectivo de estos últimos periodos y lo relacionado con autoridad, agresividad y poder del primer tiempo grupal.

De la misma forma que con el poder también hay miembros del grupo independientes en la relación de afecto, son los que crean el vínculo de unión entre partes. La capacidad de escucha y el gusto por las diferencias generan nuevas formas de comunicación más satisfactorias.

Fantasía

Los hijos abandonan la casa del padre, el fin se acerca. Han de salir a vivir fuera lo aprendido en el grupo, y la sensación de soledad es inevitable.

Los miembros del grupo antes de terminar necesitan poner en orden lo que quedó pendiente en la dinámica grupal para llevar del grupo la sensación de haberse hecho un hueco, un lugar en el entramado relacional de la vida.

De la misma forma necesitan objetivar sus recuerdos, sean positivos y que apoyen su experiencia vivencial en el grupo, o sean negativos, y potencien sus actitudes para afrontar en

la vida, sin sufrimiento, nuevas situaciones que estén relacionadas con lo vivido en el grupo. El grupo habla mucho de “lo real”, queriendo retrotraerse a las sensación de que lo vivido en el grupo, es una certeza también en la vivencia diaria.

Intervención

Las intervenciones del terapeuta van encaminadas a hacer ver que lo ocurrido en el grupo es una prolongación de la vida misma. Va finalizando sus intervenciones relacionadas con la estructura grupal, se hace revisión de roles y estereotipos durante el proceso, se vuelve a proceder al reordenamiento grupal, trabajando aceptación y rechazo, se revisan calidad y cantidad de afectos y desafectos, y se hace un análisis de la resolución de tareas, valores y objetivos grupales.

Los miembros se acaban de decir aquello que quede aun pendiente, buscando el refuerzo positivo, dada la proximidad del cierre, pero, sin obviar desavenencias latentes, mediante la confrontación. Es decir, se va terminando la dinámica grupal.

8.2. 10 Algunas teorías grupales

Lo humanístico. Desde la filosofía existencial a la filosofía oriental.

Fritz Perls y la Gestalt, J.L. Moreno y el Psicodrama, Carl Rogers y el humanismo, Abraham Maslow, Rollo May.

“Para nosotros dinámica de grupos comienza a no ser una técnica al servicio del mejor funcionamiento del grupo, o que es útil para el desarrollo de determinadas habilidades personales.....Nuestra orientación en dinámica de grupos intenta reforzar en el individuo su deseo de conocerse a sí mismo, contamos con la búsqueda de la propia identidad en la que está profundamente embarcado”. Ni somos pura memoria, ni somos puro proyecto

Aspecto más plural con una entidad propia:

La unidad, solo el hombre total es sujeto de amor, de creatividad y de capacidad de elección, de creencias y de valores.

Valoración del individuo y de cada parte de él mismo.

“Estimo cada pequeña manifestación emocional de mí mismo, rabia, ternura, vergüenza, dolor, ansiedad, generosidad, miedo. Todas las ideas que se me ocurren son partes de mí, locas, agresivas, creativas, buenas y triviales. Me agradan mis impulsos, sean apropiados, absurdos, sexuales, criminales, todos, sentimientos, ideas e impulsos son partes de mí.

Autenticidad. Ser transparente es enriquecedor para mis relaciones. Comunicación es contacto auténtico entre dos seres.

Profunda confianza en la capacidad del individuo para crecer y realizarse, para hacer surgir la armonía ya que ante todo el hombre es un ser en proceso de crecimiento. Por eso: “Dinámica nos remite a un haz de fuerzas íntimas e interiores, fuerzas impulsoras de vida.

La recuperación del cuerpo como experimentación de vivencias, fuente de satisfacción e integrado en la totalidad del Ser.

La hipótesis de trabajo es el feed-back:

- 1.- Provocar una experiencia interna YO-TU
- 2.-Satisfacer la necesidad de uno mismo para los demás. Ser Yo mismo al desnudo, sin disfraz, con autenticidad.
- 3.-Madurez. Desde la espontaneidad, flexibilidad y contacto con los propios sentimientos comunicando de manera íntima y cercana.

Facilitador: “Aprender es descubrir que algo es posible”

- 1.- Escucha atenta. /2.-Empatía / 3.-Autenticidad / 4.-La expresión personal
- 5.- Sin propósitos / 6.- Devolución sin interpretación de la imagen del otro.

Riesgos del sistema:

Negación de la realidad/ Confusas relaciones con la autoridad/ El culto al presente/
Indiferente tolerancia

Tavistock

Bajo la influencia del psicoanálisis de Freud y tomando de Melanie Klein la teoría de relaciones objetales, Rice y Bion, quien aporta su atención al grupo como una totalidad, fundan el Tavistock Institute of Human Relations, desde 1945, su comienzo y durante muchos años el “laboratorio de relaciones grupales” organiza seminarios de relaciones interpersonales e intergrupales con un marcado interés en todo lo relacionado con la autoridad, y los aspectos conflictivos del grupo, saben que los conflictos son la esencia del hombre y del grupo y no pretender suprimirlos sino airearlos a nivel grupal.

El conflicto es algo que debe ser resuelto mediante el consenso de los miembros del grupo y a través del método adecuado, hace conscientes pues a los miembros del grupo de la problemática oculta y trata de resolverla mediante el consenso, siendo un método para enfrentar a los participantes con la realidad del liderazgo.

“Uno de los grandes valores por los que se rige es la implacable honestidad necesaria para pensar en sí mismo y en el propio grupo aun a sabiendas de que muchas veces esta honestidad no va a llevar a una resolución pacífica de los conflictos.

Se valora mucho el pensamiento, la inteligencia, la racionalidad que se impone a la fuerza inconsciente del impulso y lo canaliza, así como la decisión clara y firme hecha al servicio de los propios objetivos.”

Piensa Rice el exaltar la colaboración esconde el hecho de que los que están en el mismo nivel solo firman pactos como defensa ante un poder que está más arriba y que es el enemigo, y este enemigo es siempre la autoridad.

Tavistock ayudaba a crear grupos con objetivos claros y dedicados a tareas específicas, para ellos el calor, la amistad, la cercanía o la competitividad era algo secundario, con ellos se cuenta pero vienen y van. El objetivo principal es proporcionar a los asistentes una oportunidad para ponerse en contacto con los problemas relacionados con la autoridad, en el entramado de la relación vertical.

El líder es una figura cargada de simbolismo, que conecta misteriosamente con aspectos inconscientes de cada uno de los miembros del grupo y del grupo total, es el que expresa los deseos e impulsos profundos, las actitudes inconscientes que emergen del contexto grupal, es quien sabe reconocer las emociones reprimidas del grupo.

Los niveles de aprendizaje son:

Nivel de conciencia, la conciencia de algo hasta ahora no visto. Es donde Tavistock se centra en hacer consciente el mundo subterráneo que impide el adecuado funcionamiento.

Nivel de cambio de actitudes

Nivel de mayor capacidad de acción

La forma de trabajo es el “insight”, la percepción penetrante.

- “Casi todo el aprendizaje lo hacemos a nivel inconsciente y experimental. El proceso de aprender es un proceso de internalización, es decir, de la incorporación de la experiencia vivida al mundo interno de la fantasía y la razón, tanto aprender como resistirse son cosas acumulativas, y cualquier pequeño aprendizaje puede ser el principio de un verdadero proceso de crecimiento y maduración del organismo total”

Implica darse cuenta del propio proceso del darse cuenta y de la propia estructura de carácter. Incluye identificar gestalts transferidas de otros campos en otro tiempo y lugar, más que percibir las nuevamente en el campo actual. Insight significa que uno es responsable, significa reconocer la propia parte del campo y saber que se elige, significa conocer los efectos de las propias opiniones, y es también, saber de qué uno no es responsable, reconocer lo que no nos es propio y saber lo que no se eligió.

Es preciso que las personas que constituyen el grupo tengan entre sí una comunicación suficientemente clara y transparente. Que conozcan sus respectivos roles y que estos sean interdependientes. Que existan unas normas suficientemente claras de actuación. Pero, sobre todo, y como elemento más importante de todos, que exista un “objetivo común” bien establecido.

8.3 J.L. Moreno

Psicoterapia de Grupo y Psicodrama

Fondo Cultura Económica 1966 (1.959)

FUENTES

La psicoterapia de grupo proviene originariamente de tres fuentes.

En primer lugar es la rama de **la medicina**. No es casualidad que fueran los médicos los primeros precursores y pioneros de la psicoterapia de grupo esta es una forma especial de tratamiento, que se propone como tareas curar tanto al grupo, como un todo, como al miembro individual a través del propio grupo. La gran contribución de la psicoterapia de grupo a la ciencia del grupo ha consistido justamente en ocuparse en forma realista de la patología del grupo.

Los médicos estamos acostumbrados a tratar el individuo de un cuerpo como separado de otros individuos, el psicoanálisis hace acostar al paciente y lo trata individualmente. El tratamiento en grupo de varios individuos creó una nueva especie de problemas teóricos y clínicos, que no habían estado presentes en la medicina, por ello la segunda fuente en la que se apoya la psicoterapia de grupo es en **la sociología**.

Era necesario descubrir principios científicos más allá del individuo y que abarcara la salud psíquica de varios individuos. Para ello fue preciso crear una nueva medida; el método sociométrico, una microsociología, no académica sino experimental. Ciencia que fue derivando en la sociometría, cuyo objeto de investigación son, la composición de los grupos, selección de pacientes aptos para el trabajo, síndromes grupales y los métodos de tratamiento.

El ámbito de trabajo profesional de la terapia de grupo no es de competencia exclusiva del médico, en el mismo rango sociólogos, trabajadores sociales, pedagogos y psicólogos trabajan en ella. Lo importante en este campo es el entrenamiento, la experiencia y la habilidad del especialista. Se han desarrollado métodos para trabajar el individuo, y pronto se hizo evidente que las relaciones entre los miembros individuales de un grupo no se reducían a la comunicación verbal, actuaban unos sobre otros, y esto planteó la cuestión de cómo podrían utilizarse estas relaciones en bien del de los participantes, este comportamiento inconsciente, psicomotor y activo. La interacción de los miembros, sus relaciones recíprocas, llegan a tener más importancia que la interacción con el terapeuta.

La tercera fuente de la psicoterapia de grupo es **la religión**. Religión deriva de “religare”, ligar, es el principio de reunir todo en uno y del ligar conjuntamente, de la aspiración a un universalismo cósmico. En un orden católico-cristiano o bien, indo-budista una psicoterapia de

grupo sería religiosa, esto es, sus valores fundamentales y sus objetivos estarían determinados por los propios sistemas religiosos. A falta de tales sistemas, el psicoterapeuta de grupo ha de enfrentarse con los objetivos axiológicos que dominan en el espíritu de la época y con sistemas de valores que se basan en premisas científicas.

El hombre es algo más un ente psicológico, biológico, social y cultural; es un ente cósmico, es co-responsable de todo el universo, de todas las formas de ser y de todos los valores. La existencia del universo es importante, es más importante que la vida o la muerte del hombre como individuo, de una civilización particular o de un género, desde aquí postulo "una voluntad del supremo valer", que une a todos los seres, teniendo al cosmos como valor supremo, como primera y última existencia.

El grupo terapéutico es por esa razón no solo una rama de la medicina y una forma de sociedad, es **el primer paso hacia el cosmos**. El carácter de la psicoterapia de grupos trae al grupo problemas que antes estaban reservados a la religión, el psicoterapeuta no puede ignorar la angustia determinada por la posibilidad de que la humanidad perezca y el mundo deje de existir. ¿Qué compensación podría ofrecer la psicoterapia sino hubiera un sentido último en la vida? Sea el universo bueno o neutral, lo importante para el terapeuta es conocer esta estructura y ajustar su percepción y su métodos a ella, y si el universo es malo y hostil el terapeuta ha de saberse co-responsable de la propia estructura.

HISTORIA

Una mirada retrospectiva a civilizaciones tanto primitivas como altamente desarrolladas muestra como una antiquísima sabiduría el adscribir un papel decisivo a las fuerzas de grupo en la configuración de la vida social.

Pronto se reconoció que dentro del grupo es más fácil objetivar y resolver los problemas individuales. La psicoterapia de grupo es más 'antigua que la terapia individual. Un estudio comparativo de las particulares relaciones entre los seres animales pluricelulares desde la vida en grupo de los hombres hasta la de los animales y los protozoos permite extraer la consecuencia de que ha existido una psicoterapia de grupo inconsciente universal, mucho antes de que se desarrollara la de nuestro tiempo, metódica y consciente.

Las danzas rituales de los primitivos, el "consejo de los ancianos" así como el consejo de guerra de las tribus indígenas son ejemplos de su conocimiento de las fuerzas que actúan en el grupo. Sobre este saber se basaba también, al parecer, el precursor del drama griego, el coro. Probablemente fue un grupo sin líder cuyo objetivo era informar sobre los hechos del presente y del pasado. En esta labor formativa no correspondía la dirección a ningún miembro determinado del coro, sino que todo miembro que tuviera algo que comunicar estaba autorizado a ello y lo hacía espontáneamente. Otros intervenían en el relato, completándolo, confirmándolo, hasta que de nuevo espontáneamente se abordaba un nuevo tema. La eficacia del coro residía en la comunicación entre los miembros del grupo.

Vemos en 1931, año en que recibió su nombre, el verdadero comienzo de la psicoterapia científica de grupo, en el nacimiento de la sociometría como método científico para poder captar las estructuras grupales. Cuando hace 25 años introduje en la literatura el término de "psicoterapia de grupo" no pude prever que esta disciplina se convertiría en un movimiento de amplitud global. Introduje este nombre especial para hacer resaltar que se trataba de una "terapia" de grupo y no de un análisis sociológico y psicológico. El término es el nombre común a todos los métodos de tratamiento de grupo y ha contribuido a crear una base conceptual común.

Mis comienzos prácticos se remontan al año 1910. En los parques de Viena comencé entre 1910 y 1914 a formar grupos infantiles, para jugar con ellos, improvisadamente al teatro, y plantar así la semilla de la psicoterapia de grupo y el Psicodrama. Proseguí el experimento con grupos de discusión con prostitutas, en Spittelberg, en los años 1913-14. Mis observaciones y estudios en un campo de refugiados de Miltendorf en Viena coronaron este primer periodo.

Gracias a la investigación histórica de los últimos años sabemos dónde hay que buscar los primeros comienzos conscientes de la psicoterapia de grupo. Los gérmenes los encontramos en Europa, en Francia, Rusia, Alemania y especialmente en Austria; de allí fueron transplantados a los Estados Unidos. El desarrollo del psicoanálisis en Viena preparó el terreno natural para el despliegue de sus antítesis. La psicoterapia de grupo se originó en oposición y como protesta contra los métodos individuales entonces dominantes.

El derrumbamiento del ámbito cultural europeo en el curso de ambas guerras mundiales y entre ellas, así como el influjo de la revolución rusa, promovió la emigración de muchas ideas. Fue en los Estados Unidos donde estas las tuvieron éxito en definitiva. En otras palabras: la criatura fue concebida en Europa, pero nació en Norteamérica.

Pero mientras los sociólogos excluyeron al individuo, el psicoanalista dejó fuera al grupo. Nuestro problema consistía en buscar un método para influir terapéuticamente sobre el individuo y sobre el grupo. Los instrumentos de nuestro laboratorio fueron, por tanto, los pacientes en el marco de un grupo, un marco espacial particularmente estructurado con fines terapéuticos.

La máxima resistencia contra el desarrollo de la psicoterapia de grupo procedió lógicamente, entre los años 1914 y 1932 del psicoanálisis de Freud. Él vio en la situación de grupo el retorno forzoso e insuperable a la horda primitiva. Freud no fue consciente de las constelaciones fluidas y en incesante cambio, de los grupos reales; nunca se ocupó del estudio de grupos concretos. ¡Qué interesante hubiera sido el análisis de su propio grupo familiar, si tanto lo fue el de sus propios sueños!

El primer paso que había de superar los límites trazados por Freud consistió en el desarrollo de una ciencia de los grupos terapéuticos: la sociometría. Era importante para el médico considerar la composición de los grupos terapéuticos para comprender adecuadamente y seleccionar a los pacientes-miembros.

El descubrimiento más importante fue que cada grupo tiene una estructura propia de diversa cohesión y profundidad y, después, que nunca dos grupos son iguales; cada grupo tiene ya en la primera sesión una determinada estructura, que se desarrolla en forma típica en el curso de las sesiones posteriores y que indica en cada caso la intensidad del éxito terapéutico. Se trataba de no empezar con teorías e hipótesis rígidas, sino de encontrar métodos y test que condujeran al descubrimiento de estructuras típicas de los grupos terapéuticos.

He aquí algunos de los **principios diagnósticos** importantes para el terapeuta de grupo:

- Todo grupo tiene una base oficial y sociométrica, la estructura consciente e inconsciente del grupo.
- Todo grupo se desarrolla según determinadas leyes sociométricas.
- La atracción y repulsión entre individuos y grupos obedecen a la ley socio dinámica.
- Hay líderes populares, poderosos y aislados, y correlativamente hay grupos centrados en el líder, otros centrados en el grupo mismo y grupos sin líder.

- Todo grupo tiene una determinada cohesión: la tarea del psicoterapeuta consiste en conducir al grupo enfermo, de un nivel inferior de cohesión a otro superior.
- La valoración terapéutica del proceso sociométrico se ha visto confirmada en la psiquiatría, en la educación, y en la industria.

El paso del diván a un espacio libre y pluridimensional fue de gran importancia teórica y práctica. El grupo necesita no sólo un andamiaje abstracto sino un espacio concreto en el que puedan desenvolverse libremente las interacciones entre los pacientes. El local puede consistir en un podio sobre el que se sitúa el terapeuta o pueden los pacientes sentarse en círculo sobre sillas o libremente en el suelo al modo de las conversaciones socráticas, o puede uno servirse de un teatro terapéutico con escenario propio, para subrayar el objetivo terapéutico del grupo.

El pensamiento terapéutico ha sufrido una honda transformación merced a la psicoterapia de grupo. En los métodos individuales el paciente no es más que "paciente", nunca le es permitido desempeñar el papel del terapeuta. En la psicoterapia de grupo, en cambio, un paciente es agente terapéutico del otro; un grupo es agente terapéutico de otro. A esta interacción la he llamado el principio de la interacción terapéutica, en el que la autonomía de los individuos participantes no se pierde como en la masa, y en el que se aprovechan sus capacidades terapéuticas. Las interacciones sociales pueden ser en sí mismas y en un momento dado terapéuticas o dañinas; la tarea consiste aquí precisamente en formar grupos terapéuticos que sean eficaces para los participantes.

No menos importante que el principio de la interacción terapéutica es el principio de la espontaneidad, de la espontánea producción de grupos, de la libre participación sin impedimentos, de todos los miembros del grupo. El carácter espontáneo de la participación es importante no sólo por razones terapéuticas, sino por motivos diagnósticos. En el curso de las sesiones puede resultar útil poner límites a tal o cual miembro, pero semejantes limitaciones deben estar siempre analíticamente fundamentadas y no resultar del capricho del terapeuta.

Otra transformación radical de la sesión individual consiste en el carácter directo e inmediato de la interacción en el grupo, que tiene todas las cualidades de una prueba de realidad. El paciente se ve confrontado con personas y situaciones reales, no sólo con las suyas, sino con las de otros individuos. Mientras el escenario en la terapia individual no es de especial importancia, en la psicoterapia de grupo debe ser cuidadosamente configurado.

La terapia individual se distingue de la psicoterapia de grupo en puntos esenciales. La psicoterapia de grupo contiene el proceso psicodinámico del individuo en una forma factible de integrarse. De ahí que en la psicoterapia de grupo se pueda tratar a todo individuo y a la totalidad del grupo separada o conjuntamente. Los métodos individuales no tienen esta ventaja. Es imposible tratar a un individuo y a su correspondiente mundo social en su totalidad, en el diván, mediante un psicoanálisis.

Mientras el psicoanálisis supone que los procesos en la psique aislada y en el grupo son uno y el mismo, es fundamental para la teoría de la psicoterapia de grupo la idea de que el grupo tiene su propia estructura social en la cual, sin embargo, los procesos individuales desembocan sin perder su autonomía. Frente a la "transferencia" psicoanalítica situamos nosotros el "encuentro", en lenguaje sociométrico.

En oposición a la reserva y distancia del terapeuta sentado detrás del diván, la actitud del terapeuta de grupo es abierta; está amenazado por todos lados y tiene que afrontar todas las agresiones que parten del grupo. El líder del grupo debe tener no sólo la experiencia del psicoanalista sino también la presencia de espíritu y el valor de poner en juego toda su personalidad en el momento preciso. Para llenar el ámbito terapéutico con su calor, su

empatía y su expansión emocional; en otras palabras: no está aislado del paciente ni el paciente está aislado de él. Ambos son miembros de un pequeño grupo. El terapeuta ocupa el centro de su grupo y debe por ello desarrollar una forma especial de "personalidad de grupo".

J.L. Moreno

Psicoterapia de Grupo y Psicodrama

Fondo Cultura Económica 1966 (1.959)