

UNIVERSIDAD PARA LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL (UCI)

FACULTAD EN CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA: MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLINICA GRUPAL



CURSO: REPRESENTACIÓN GRUPAL- PRACTICA I

LIBRO: EL PROCESO GRUPAL

TÉCNICA DE OBSERVACIÓN DE GRUPOS OPERATIVOS

AUTOR: ENRIQUE PICHON

AÑO DE EDICIÓN: 1992

PROFESORA: ELIZABETH BALLESTERO

Índice

Índice	2
TÉCNICA DE OBSERVACIÓN DE GRUPOS OPERATIVOS	3
LA OBSERVACIÓN:	6
Plan de observación	6
Hechos teóricos a examinar	6
Determinación operacional:	6
Características de la observación	7
<i>Lo que debe observarse en un grupo operativo</i>	7
Bibliografía	8

TÉCNICA DE OBSERVACIÓN DE GRUPOS OPERATIVOS

ENRIQUE PICHÓN-RIVIÈRE

Hoy vamos a hablar sobre la observación y sobre la evaluación, tareas que son realizadas por el observador, del cual depende la secuencia de la tarea; de la información que el coordinador tiene del observador para construir una nueva espiral; es decir, una nueva reunión. La clase que da el profesor encargado, sirve de estímulo para retrabajar una serie de fantasías personales que son sentidas en el grupo.

En la medida en que se retrabaja el tema de la clase, que en un principio tiene un carácter abstracto, se convierte poco a poco en una cosa concreta, instrumental. De ahí que la consigna de la escuela es enseñar a pensar.

Hay una concepción empírica, ingenua, que pretende demostrar que sólo a través de la observación del paciente se puede aprender a pensar psicológicamente. Eso es lo que pasa en los hospitales, que son los mismos pacientes que se muestran en todos los casos, que dicen siempre lo mismo y que cuando no lo hacen, los profesores se enojan pues no entienden que las estructuras son móviles, y que hay un 5% de enfermos que se curan espontáneamente, quiere decir, que la situación de enseñanza en estos términos es alienada, donde los vínculos no son sanos, o la relación con el conocimiento no es sana.

Toda nuestra dialéctica apunta a que ustedes, puedan conceptualizar lo que ven, para poder referirlo a ustedes mismos como recuerdo y a otros colegas. Es decir, que puede ser un conocimiento transmisible. Es decir, que hay un lenguaje que es diferente al lenguaje mal llamado clásico. Porque clásico quiere decir que el creador ha agotado en su tiempo la capacidad de creación y que su obra ha quedado como modelo de un tiempo determinado y que sirve de eslabón para una nueva vuelta de espiral.

El sentimiento de pertenencia va a primar en el centro de la situación grupal y sobre ella vamos a sentar muchos de los aspectos de evaluación y observación. El hecho de pertenecer a un grupo, fortalece a cada uno de sus miembros, porque puede elaborar entonces una técnica, una estrategia y una táctica en base a una pertenencia. Es decir, que la pertenencia orienta la planificación y el objetivo de la planificación. Esta unión de los sentimientos de planificación y de pertenencia nos determina las tres grandes vías para la observación y la comunicación.

Un grupo, es una comunidad que es observada en su vida privada de grupo y como individuo. Para el grupo manejado operativamente, la vida privada de los miembros del grupo, tiene una importancia muy relativa y si el integrante la relata con detalle, está impidiendo la tarea del grupo. Esto sería una interpretación en términos de grupo operativo.

Las observaciones se dividen en: observaciones dirigidas y no dirigidas o libres: éstas captan cosas que las dirigidas no captan.

La observación del grupo es compleja en cuanto lo que hay que observar, es la dinámica del grupo; ya no son personas y ahí está la dificultad en la observación: se observan formas en vez de

la dinámica. Es decir, que forma y contenido son dos aspectos de la observación. La dinámica del grupo es la interacción del grupo con la tarea que realiza, basada en los tres postulados básicos de todo grupo: si el miembro coopera con el grupo, si se siente perteneciente y pertinente, que significa estar centrado en la tarea de grupo, entonces se va construyendo una escala donde el transcurso de la observación se va marcando en unas planillas con números, poniendo para el lado de la buena observación de pertenencia. Porque hay dos situaciones a medir: la capacidad del observador y el rol desempeñado por el miembro del grupo; porque lo mismo la pertinencia, la pertenencia y la cooperación la podemos mirar en el otro ya que es una relación entre una estructura grupal y un observador.

Los criterios de observación que vamos a manejar nosotros van a ser todos frente al cambio, porque el cambio es, en realidad, la ansiedad por el cambio, la resistencia al cambio lo que perturba todas las ansiedades nuevamente. Es decir, que todo sujeto tiene que volver a revivir todas las ansiedades nuevamente para hacer una experiencia correctora. Experiencia correctora quiere decir reproducir las situaciones en que esas dos ansiedades provocaron la fijación en un estado determinado del desarrollo; regresa a esa situación del proceso de enfermarse, porque está más instrumentado en el punto de fijación y maneja mejor las ansiedades en la regresión.

Entonces la ruptura de un sistema de defensa que es nuestra tarea, es romper estereotipos. Estereotipo son pautas de conducta fijas que se repiten indiscriminadamente frente a cualquier estímulo.

El que observa con un esquema determinado, (porque la observación es la base de la interpretación, o sea que el coordinador en base a los indicios dados por los emergentes y por la observación que aparecen en la totalidad del sujeto en esa situación), va construyendo una hipótesis o una interpretación profunda que se introduce a través del todo, el cuerpo y dogmáticamente.

Entonces se va a observar, como primera medida, si cooperan o no, si participan o no; entonces la primera escala la tenemos en términos de pertenencia empleando cinco criterios: pertenencia, cooperación, pertinencia, comunicación y aprendizaje. Entonces la resistencia al cambio va a ser atacada por el proceso terapéutico, que nos va a dar los criterios de evaluación para enfrentar el cambio.

El criterio para evaluar la pertenencia de un miembro al grupo son criterios subjetivos, son una serie de detalles que el observador ve y determina la pertenencia del individuo al grupo. Depende de cómo se tratan los problemas del grupo, si con el estilo del grupo o no, porque cada grupo tienen su estilo particular de masticar la información. Entonces la pertenencia se ve a raíz de rasgos comunes que pueden llegar hasta aspectos físicos: la manera de hablar, vestirse, etc... Donde en los casos extremos podemos hablar de una uniformidad. Cuando sucede lo anterior lo calificamos con más 3, (en cuanto a la pertenencia). Lo hacemos con menos 3, cuando la persona no se considera desde el grupo como grupo de referencia, entonces se ve que carece de espíritu de solidaridad de grupo. Es decir, que todos los criterios son fácilmente observables pero difícilmente enunciados, pues son muy subjetivos.

El sentimiento de cooperación es más fácil de captar, se puede cooperar silenciosamente, hablar mucho no quiere decir cooperar mucho. Como criterio de pertenencia podemos considerar también el confort, que da la vivencia de confort al sentimiento de pertenencia. Es muy raro que pueda darse de que a pesar de no tener una pertenencia muy grande, tenga sí una cooperación muy grande. La pertinencia sí es muy fácil de observar, y es cuando el sujeto entre en la tarea o trata de sabotear la tarea dando temas tangenciales para no entrar en la elaboración del tema, la

tarea, que es la elaboración de los estímulos recibidos durante la clase en base a experiencias personales.

Una prueba de pertenencia baja en un grupo, por ejemplo, es el ausentismo total o parcial que significa llegar tarde.

El grupo actúa como una totalidad que modifica a cada uno de los grupos dialécticamente. Algunos miembros del grupo se erigen en líderes de la pertinencia, otros de cooperación, etc. Esto, es una segunda evaluación, vamos a retraducirlo en término de roles.

Y los roles pueden tender al progreso o al sabotaje de la tarea.

Pero el líder sabotador y el progresista no actúan solos sino que tienen sus partidarios. Y en los grupos se forman sub-grupos que pueden abanderar el progreso o el sabotaje de la tarea.

Con esto se puede medir el grado de cohesión del grupo en términos de cantidad de gente que está de un lado o del otro del grupo. Y calcular con esto el índice de ambigüedad que existe en el grupo, es decir, es un grupo paralizado.

El índice de ambigüedad se trata de reducir mediante el pasaje de miembros de un sub-grupo a otro.

La evaluación va dando todos los elementos para interpretar; vamos a ver que lo que dice un sujeto, aunque parezca alejado del tema se relaciona con éste en el sentido de que está saboteando al grupo, en tanto que no contribuye al grupo y hacen huelga de brazos caídos por el hecho de que el aprendizaje no se realiza, porque aprender es esclarecer y esclarecer es aceptar las condiciones del momento, entonces el otro es un grupo de rebeldía. Es decir, que en un trabajo de grupo, se le representa directamente la lucha por la vida.

La pertenencia, la pertinencia y cooperación es muy importante en el ámbito deportivo, mientras que el aprendizaje y la comunicación serían más importantes en el ámbito empresarial.

Si la comunicación está fragmentada, toda la tarea está fragmentada porque no hay intercambio de comunicación entre los distintos departamentos de una empresa, entre los obreros y los capataces.

Esto ha dado lugar a una disciplina que se llama relaciones humanas, que tienen por finalidad establecer la comunicación.

Los nuestros son grupos porque están centrados en la operación misma que es el manejo de la materia con que se opera tratando de disminuir la ansiedad de pérdida y de ataque, como los dos miedos básicos que perturban cualquier actividad humana.

Nuestra técnica de grupos, está inspirada en la técnica del comando, donde cada persona tienen un rol funcional y el líder del grupo, es el especialista en la función necesitada en un momento determinado. Es decir, el cocinero es el líder del grupo mientras cocina.

LA OBSERVACIÓN:

Esta actitud, la más espontánea frente al conocimiento de los hechos, ha sido incorporada recientemente como una metodología estructurada para las ciencias sociales. La observación puede definirse como: la clasificación metódica de hechos perceptibles. Consiste en la reelección de hechos significativos en relación a un problema.

La observación implica el registro de comportamientos verbales y no verbales, de elementos explícitos o implícitos.

Plan de observación

Es el instrumento de control, el esquema que permite estandarizar el criterio de selección y evaluación de hechos. El objetivo de la exposición de estos criterios es justamente unificar los marcos de referencia de los observadores que actúan en la Escuela.

Hechos teóricos a examinar

El proceso de aprendizaje, la elaboración grupal de las ansiedades básicas que configuran la situación de resistencia al cambio, las formas grupales del abordaje al obstáculo epistemológico, se cumple a través de varios vectores (cono invertido):

Pertenencia, cooperación, pertinencia, aprendizaje, comunicación, telé, miedo a la pérdida, miedo al ataque, actitud ante el cambio.

Estos vectores deben observarse en los tres momentos del Grupo Operativo:

- Pre-tarea-----Apertura (técnica defensiva para evitar la entrada en tarea)
- Tarea----- Desarrollo
- Proyecto----- Cierre

Determinación operacional:

La observación en el marco de una institución docente, en la que se imparte una didáctica interdisciplinaria, acumulativa, del núcleo básico, grupal, etc.

Características del grupo: Homogéneo, compuesto de 15 miembros.

Duración de la tarea: 32 reuniones, de frecuencia semanal, 90 minutos de duración.

Características de la observación

No participantes: se considera conveniente evitar la participación del observador, a fin de obviar los problemas que el feedback de su actuación en el grupo podría acarrear sobre la observación y para evitar que un rol complementario se convierta en suplementario.

Sin lectura de emergentes: las mismas razones y la imposibilidad de resolver en los minutos finales la movilización que significa tal lectura.

Controlada: respecto a un plan y a un objetivo, ajuste de las técnicas y la didáctica. Requiere control de parte de la dirección de la Escuela.

Lo que debe observarse en un grupo operativo

El aspecto instrumental del abordaje de la interciencia. Es decir, las forma de interacción en que se cumple la tarea (aprendizaje)

La observación se dará a través de los siguientes elementos:

El emergente de apertura en que se incluyen el miedo a la pérdida de las estructuras conocidas (ansiedad depresiva) y el miedo al ataque de parte de las nuevas estructuras (ansiedad paranoide).

El observador deberá tener en cuenta que ambos miedos son cooperantes y existentes en tiempo y espacio. Es decir, que cuando en el contenido de los primeros emergentes uno de ellos se hace manifiesto, el otro subyace como lo latente.

- 1) El vector de pertenencia: El paulatino pasaje de la afiliación (identificación con los intereses grupales, pero desde afuera, sin incluirse totalmente en el grupo) a una pertenencia que permite a los miembros del grupo elaborar una estrategia, una táctica, una técnica y una logística, la identificación con el grupo desde dentro, como se da en la pertenencia, permite una planificación grupal.
- 2) La cooperación: La contribución a la tarea grupal, es a través de la cooperación en que se hace manifiesto el carácter interdisciplinario del grupo operativo, y el interjuego de verticalidad y horizontalidad.
- 3) El vector de pertinencia: el centrarse de los miembros en una tarea que es su faz explícita, consiste en la elaboración de la información dada en clase, quitándole, a través de su pasaje por el grupo, su carácter abstracto y convirtiéndolo en algo instrumental y concreto. En su faz implícita, la tarea consiste en la elaboración de los miedos que condicionan la resistencia al cambio, representado en este caso por la situación de aprendizaje. La calidad de la pertinencia es mensurable, entre otras cosas por la extensión de la pretarea, la creatividad y productividad del grupo y las aperturas hacia un proyecto.
- 4) El vector de comunicación: "lo que se dice", sus formas, sus características, si se centra en el coordinador, si se da entre los miembros del grupo, etc. Debe observarse también su ajuste con la comunicación "al cómo se dice".
- 5) El aprendizaje que se mide en términos de adaptación activa a la realidad, creatividad del grupo, comprensión de la clase, etc.
- 6) Telé: disposición positiva o negativa para trabajar unos miembros con otros.

Entre todos los vectores existe una correlación que deberá tenerse en cuenta para la evaluación.

- 1) Los silencios grupales
- 2) La situación triangular: por ejemplo, coordinador- grupo-tarea; clase-institución-grupo; Grupo - Institución- otro grupo de referencia, etc.
- 3) Los mecanismos de segregación: que configuran la situación del chivo emisario.
- 4) Los liderazgos: sus características. Si son rotativos y funcionales o estereotipados.
- 5) Las ideologías
- 6) Las situaciones dilemáticas o falsos enfrentamientos. Las confusiones semánticas deben incluirse en este vector, que apuntan a la resistencia al cambio tras una aparente oposición de ideologías.

Bibliografía

(*) Clase dictada en el Curso de actualización y perfeccionamiento docente, de la Universidad Nacional del Nordeste, Argentina.

(**) Publicado originalmente en ILUSIÓN GRUPAL N°2

UAEM, Cuernavaca, 1989