

MODALIDADES DE INTERACCIÓN GRUPAL ERCILIA SILVA

Psicóloga brasileña, facilitadora de la creatividad en la EFCI (Guatemala)

erciliaasilva@yahoo.com.br

<http://www.creamundos.net/internacional.html>

(este texto sirvió de base al taller **EMPRENEDORES RURALES - YO Formo parte de las SOLUCIONES** realizado durante el 1 Seminario Iberoamericano de la CREATIVIDAD y la INNOVACIÓN - La Antigua Guatemala, 09 al 11 de febrero de 2005)

El proceso de interacción humana presupone necesariamente comunicación, aunque exista una intención contraria. Estamos siempre comunicando algo, sea por medio de palabras u otros medios no verbales, tales como gestos, postura corporal, posición y distancia en relación a los demás. Estar en presencia de otro, modifica el contexto perceptivo de cada uno promoviendo la interacción, que es, al final, comunicación, con mensajes emitidos y recibidos de cada participante en esta situación conjunta. Cuando alguien, en presencia de otros, se queda callado, se aleja, se da la vuelta, en verdad está interactuando y comunicando algo a los demás, como por ejemplo: su disposición a no dialogar, consternación, agresión o cualquier otro sentimiento.

Una situación en la cual los miembros del grupo no disponen de patrones establecidos o no pueden seguir procedimientos o hábitos rutinarios constituye una situación problemática. Es una situación que involucra incertidumbre y tensión. En tales circunstancias, individuos (y grupo) pueden establecer dos tipos o niveles interrelacionados de respuestas.

Un modo de reaccionar es pensar en el asunto, buscar y aplicar conscientemente principios, buscar los datos necesarios y relevantes, elaborar soluciones a las dificultades. Este modo de reaccionar incluye intentos de comprender y actuar con la realidad de la situación y de análisis de factores importantes como base para cualquier acción que pueda ser efectuada. Ésta es una forma de reaccionar sofisticada y aprendida que Wilfred R. Bion, psicólogo inglés (1970), denominó *trabajo-tarea*

Una segunda forma de reaccionar, que puede oponerse a trabajo-tarea, consiste en responder emocionalmente a la situación.

Wilfred R. Bion observó que en todo grupo, de cualquier clase, existen dos niveles de interacción:

MODALIDAD DE TAREA:

Orientación para la resolución de problemas. Intento de comprender y lidiar con problemas. Respuestas que ayudan a conseguir las metas del grupo. Sugerencias para analizar y trabajar con el problema específico.

MODALIDAD EMOCIONAL

Fantasías, celos inconscientes compartidos por los miembros en cuanto a la utilización de unos por otros, expectativas referentes a aceptar o rechazar, a su reconocimiento o competencia, que pueden tanto bloquear la realización de la tarea como acelerarla.

En la modalidad emocional, Bion observó tres estados emocionales básicos:

- ↳ Dependencia
- ↳ Contradependencia: Lucha, fuga y asociación
- ↳ Interdependencia: Unión

DEPENDENCIA

En un grupo que funciona a nivel de dependencia, sus miembros se comportan como si quisieran ser protegidos por el líder, alimentados intelectual y afectivamente por él.

Se quedan *esperando pasivamente* qué hacer y es el coordinador, gerente o facilitador quien les indica qué deben hacer.

Considerado de forma unánime como alguien que sabe, el líder o facilitador, puede ceder a la llamada seductora del grupo.

Si así sucediera sin haber analizado y mostrado al grupo esta situación, provocará seguridad y también euforia, ambas de corta duración, pues la tarea se verá de nuevo bloqueada por la profunda ansiedad del grupo. Lo que sucede es un refuerzo a esa actitud inmadura y dependiente, que impide crecer a las personas/grupo y buscar su propio nivel de autonomía: el grupo continuará evitando asumir riesgos ni enfrentará sentimientos incómodos, desagradables.

Si no cede a la llamada seductora del grupo, sus miembros se manifiestan *irritados* o *le echan toda la culpa* por la situación vivida. El líder o facilitador se enfrentará con el siguiente estado emocional básico: lucha y fuga.

Ejemplos de dependencia:

“Me gustaría que el coordinador nos dijera qué espera del grupo”

“Creo que deberíamos comenzar de alguna forma”

“Estoy totalmente confundido. ¿Qué se hace ahora?”

“Estamos desorganizados. ¿Quién nos muestra cómo salir de ésta?”

“¿Esto también pasa en otros grupos?”

“Falta un objetivo”

“Falta quién coordine este grupo”

CONTRADEPENDENCIA – LUCHA / FUGA Y ASOCIACIONES

En esta etapa el grupo se comporta como si estuviese reunido para luchar, atacar o huir de alguna cosa.

Es una postura *rebelde* que protesta, pone en jaque su autoridad y poder de influir (adolescente).

Dejando de lado la tarea, los miembros del grupo ayudan al líder que surja (que puede ser un miembro o el propio grupo en conjunto), o se escapa hablando de otros asuntos. Sólo se aceptan liderazgos que no impidan al grupo escaparse o agredir.

Se trata de una reacción que conduce a *crisis* gigantescas dentro del grupo, con consecuencias desastrosas y mucho desgaste.

Se manifiesta en interacciones confrontativas, enojadas, insistentes, *atacando y despreciando* al grupo o a su autoridad.

Se manifiesta también con maniobras sutiles, cuando el individuo o grupo está emocionalmente en contra de lo que debe ser hecho porque se pondrá al descubierto y se mostrará su importancia, competencia y aceptación.

Estas maniobras sutiles son evidentes en *bromas, teorías inoportunas, afirmaciones muy intelectuales, muy generalizadas, auto valorarse a expensas de los demás, falta de comprensión y entendimiento* de lo que es obvio que debe hacerse, cambio de asunto, *desligarse, involucrarse poco* (fuga), *racionalización, justificaciones* insistentes para explicar por qué, lo que debería haber sido hecho, no lo fue.

Aparecen entonces las *asociaciones* para protección mutua (dos o tres personas) y el corporativismo en subgrupos.

El análisis de las resistencias psicológicas con las cuales se enfrenta el trabajo, es casi siempre rechazado durante esta fase.

Ejemplos de contradependencia, lucha / fuga y asociaciones

Asociaciones

Hablar por otro, utilizarlo de ejemplo

Por la forma de mirar

Conversaciones paralelas

Lucha

“Ustedes dicen que están satisfechos y sin embargo, hay personas excluidas. Pongo en duda la eficacia de un grupo en el que hay personas que no participan”

“Pongo en duda sus intenciones”

“Tengo mis dudas en cuanto a la validez de este método”

“Estoy en contra de esta idea porque nos perjudica a todos”

“No me importa ser utilizado por el grupo de esta manera”

Fuga

Permanecer en silencio

Garabatear en un papel

Mirar afuera, por la ventana. Fijar la vista en la puerta, el techo, paredes.

Humor, risas que alivian la tensión

Afirmaciones inadecuadas, muy intelectuales, generalidades.

“Les sugiero una pausa para tomar café”

“Les sugiero un intermedio”

INTERDEPENDENCIA - UNIÓN

Se define fundamentalmente por el sentimiento de esperanza que se establece entre los miembros. Este sentimiento se concretiza con vínculos de simpatía que se forman dentro del grupo; ya que el grupo puede encontrarse pasivo en ese momento, esa aproximación es como una promesa de solucionar los problemas actuales.

Esta etapa puede quedarse apenas en esperanza que no llegará a fin, ya que las ideas optimistas son todavía racionalizaciones para lidiar con sentimientos de culpa y responsabilidad.

- Sentimiento de aceptación responsable de cada uno, de todos, de todo lo que suceda, de su destino.
- Orientación en **resolución de problemas**. Respuestas siempre orientadas a conseguir las metas de grupo.
- Apoyo a los demás. **Calor humano**.
- **Aceptación** de roles, es decir, no se necesita liderazgo para determinar lo que hay que hacer y, por lo tanto, no existe la necesidad de comprobar o competir con este liderazgo.

Son indicadores de madurez de grupo y de su grado de competencia interpersonal. Se manifiestan por el incremento en la productividad, resultados excepcionales no sólo cuantitativos, alto nivel de motivación (tesón), innovación, simplificación de procesos, calidad global, eficiencia y esfuerzo para lograr la eficacia.

Ejemplos de interdependencia - Unión

“Todos te echamos de menos”

“Estoy totalmente de acuerdo con lo que esa persona está diciendo”

“Hoy sí que estamos trabajando bien”

“Hemos avanzado mucho en relación a los primeros días”

“Estamos produciendo buenas ideas”

“Entender lo que está sucediendo es nuestra tarea”

“Las cosas están fluyendo”

Para Bion, cada miembro de un grupo experimenta sensaciones emocionales incómodas siempre que se comporta de manera no coincidente con la premisa preponderante en el grupo.

La vida interior de un pequeño grupo se compone de contribuciones proporcionadas por sus miembros para el trabajo, tarea y premisas básicas.

La capacidad de soportar la ansiedad varía entre individuos y difiere de una situación a otra y los participantes deben aceptar su reponsabilidad individual por **cuánto** aprenden, ya que llevan consigo su propia cultura, sus expectativas de relaciones interpersonales e intergrupales “civilizadas”, ideas preconcebidas de cómo deberían comportarse líderes o facilitadores acerca de reglas y procedimientos que deben presidir el comportamiento social o antisocial.

En resumen, el grupo existe para realizar “algo” y por tanto debe desarrollar su capacidad de solucionar problemas. Sin embargo existen en el grupo patrones de mentalidad básica que tienden a obstruir su trabajo. En la medida en que el grupo logre superar esta mentalidad o tendencia emocional, podrá conseguir sus objetivos. ¡Será capaz de crear y recrearse!