

PENSAMIENTOS ACERCA DE LA DINÁMICA DE GRUPOS *

Franz Heigl

Definición de conceptos

El concepto dinámica de grupos tiene múltiples significados: la dinámica o el cambio en la relación causa-efecto en grupos sociales; la investigación científica de sistemas de comunicación y procesos de interacción (Däumling, 1968); la aplicación práctica de conocimientos sobre la dinámica de grupos, por ejemplo, en la didáctica universitaria, en instituciones sociales, en la rehabilitación social de enfermos mentales y de personalidades asociales y en la transmisión de conocimientos por medio de cursos como los llamados laboratorios de entrenamiento o seminarios sobre dinámica de grupos.

Como materia científica, la dinámica de grupos es una disciplina especial de la psicología social, y su objeto de investigación y enseñanza, la molécula social constituida por el pequeño grupo. Como su nombre lo indica, la dinámica de grupos más que describir y explicar estructuras sociales estáticas, se ocupa de procesos de cambio social, es decir, de las formas de conducta colectiva y sus causas.

A continuación nos referiremos especialmente a la transmisión de conocimientos sobre la dinámica de grupos mediante organizaciones o cursos de enseñanza especiales.

La investigación de dinámica de grupos tal como se realiza en el laboratorio, se debe a la iniciativa del psicólogo social Kurt Lewin, y está basada en la teoría del campo desarrollada por el propio Lewin. El primer laboratorio de entrenamiento se constituyó a la muerte de Kurt Lewin en el verano de 1947, en Bethel, Maine, Estados Unidos.

Breve historia de la dinámica de grupos

Parece ser característico de este desarrollo de la psicología social —el más importante según Hunt (1964)— la forma en que se aplicó, por primera vez, la dinámica de grupos (Benne, 1964; Hunt, 1964): en 1946 se organizó en el Instituto Tecnológico de Massachusetts un grupo de trabajo en el que participaron diversas instituciones, entre ellas el Centro de Investigación de Dinámica de Grupos. La finalidad práctica consistía en mejorar la capacidad directiva de los participantes. La finalidad científica era confirmar algunas hipótesis acerca de los efectos de reuniones de este tipo sobre los participantes, es decir, comprobar de qué manera estas experiencias provocaban cambios en la conducta al retornar a situaciones cotidianas.

* Traducción de Gertrudis Saemisch.



Los participantes (en grupos de 10 miembros cada uno) eran en su mayoría profesores y trabajadores sociales, y también empresarios e industriales. A cada grupo le era asignado un entrenador y un observador.

Los temas principales los constituían problemas externos al grupo (*back-home problems*). El método de enseñanza y aprendizaje consistía en discusiones en grupo y en actuación de papeles con el objeto de diagnosticar los aspectos de la conducta, a los que podrían atribuirse los problemas externos al grupo, y practicar tentativamente nuevas soluciones. No se pensó en que los participantes pudieran obtener conocimientos de las interacciones resultantes en el *hic et nunc*. Los observadores tenían la consigna de anotar los efectos de la conducta de los participantes, pero absteniéndose de comunicar sus observaciones a los miembros del grupo.

Kurt Lewin dispuso sesiones vespertinas para entrenadores y observadores en las que se reunían y grababan en cinta magnetofónica sus observaciones del proceso y el análisis e interpretación de la conducta del entrenador, de los miembros y del grupo mismo.

Originalmente, los miembros del grupo no debían participar en estas sesiones. Sin embargo, algunos de ellos solicitaron permiso para tomar parte en ellas, y los organizadores, después de someterlo a discusión, abrieron las sesiones a todos los miembros del grupo que así lo desearan.

Los directores no tenían una idea clara de la forma en que la descripción y análisis de la conducta de los miembros afectaría a éstos. La discusión franca de la propia conducta y de los efectos observados tuvieron una influencia electrificante tanto sobre los miembros del grupo como sobre los entrenadores.

El observador comunicó lo que había llamado su atención; los observados negaron en parte su veracidad, otros la confirmaron y otros más completaron los informes del observador. Muy pronto, tanto miembros del grupo como entrenadores y observadores se hallaban participando del proceso de análisis e interpretación de lo acontecido en el grupo.

Transcurridas apenas unas sesiones, todos los miembros del grupo participaron voluntaria y entusiastamente en este proceso. Y todos tenían la impresión de haber hallado un importante acceso a su propia conducta y a la de su grupo.

Sin habérselo propuesto, habían encontrado un medio eficaz de reeducar al adulto: a miembros de un grupo pequeño en un marco determinado, los confrontaban con datos e informaciones sobre su propia conducta y los efectos de ésta, logrando que estas personas, siempre que estuvieran dispuestas a reflexionar sobre la información sin recurrir a defensas, aprendían algo fundamental sobre sí mismos, sobre la respuesta de los otros y sobre la conducta de grupos en general.

Importantes y muy interesantes, por ser inusitadas, son las experiencias de retroalimentación,¹ es decir, aquellas relativas a la información acerca del efecto de la propia conducta sobre otros.

¹ *Feedback*. El concepto proviene de la tecnología. Se refiere a la interferencia de dos o más circuitos, resultando un efecto como el conocido zumbido del receptor inalámbrico.

¡Cuándo llegamos a enterarnos del efecto que causamos sobre otros, de cuál es su reacción emotiva espontánea a nuestra conducta!

Los dictados del convencionalismo y la sensatez nos exigen ocultar al otro cuál es el efecto que causa en nosotros. De paso sea dicho que en la situación psicoanalítica clásica de la psicoterapia dual, el paciente no se entera, por lo general, de su efecto sobre el analista. Éste refleja al paciente su conducta, es decir, el paciente tiene conocimiento de sí mismo, de sus deseos, impulsos y temores, por medio de la pantalla de proyección que es el terapeuta; pero no se entera de su efecto inmediato sobre el analista ni de la respuesta emocional de éste.

Esta sorprendente experiencia inspiró a entrenadores y observadores a formar un nuevo tipo de grupos. Había que dar al grupo (de 8 a 12 personas) tal configuración, que las interacciones que tienen lugar *dentro* de él, fuesen objeto de observación, análisis e interpretación. Para llegar a esto, se tuvo que pasar por varias etapas, hasta constituir, en el verano de 1947, el primer laboratorio de entrenamiento, en la Academia Gould de Bethel, Maine; éstos se repitieron hasta que se formaron los *National Training Laboratories* (NTL), como rama de la *National Education Association*. De esta manera nació el grupo de entrenamiento (grupo T) como parte del laboratorio de entrenamiento (Lab).

Los dos métodos de enseñanza y aprendizaje

El grupo de entrenamiento y el laboratorio de entrenamiento son los dos nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje de la dinámica de grupos aplicada (Bradford, Gibb, Benne, 1964).

El grupo de entrenamiento constituye un nuevo método para estimular y apoyar el aprendizaje. Es un grupo relativamente carente de estructura, cuyos miembros son a la vez discípulos. El material de aprendizaje no se obtiene de fuera, ni existe anticipadamente, sino que surge de las interacciones entre los miembros, de su forma de conducta al construir y funcionar el grupo. Las informaciones decisivas se refieren a los motivos, sentimientos, mecanismos de defensa y forma de trato de los miembros entre sí, y al proceso del grupo en particular, es decir, a las funciones necesarias para la formación y conservación del grupo.

Lindner² especifica las siguientes funciones del grupo:

- Factores que contribuyen a la constitución (formación) del grupo
- Funciones tendientes a la conservación del grupo
- Funciones del grupo orientadas a cumplir una finalidad

La psicología social adoptó el término para referirse al fenómeno de que, como en el radio, o la telegrafía, campos de excitación imperceptibles entran en contacto, desencadenando reacciones perceptibles. El *feedback* indica la percepción del efecto de la propia conducta sobre otros.

² Comunicación personal del doctor Traugott Lindner, Viena.



Funciones con una finalidad y funciones conservadoras del grupo
 Funciones analíticas del grupo
 Funciones colectivas de defensa
 Funciones ajenas al grupo

La segunda innovación es el laboratorio de entrenamiento. Durante el tiempo que funciona (de una a cuatro semanas; aunque generalmente de 10 a 14 días) los participantes se recluyen en habitaciones comunes, lo que tiene la ventaja de que, en primer lugar, el acontecer es más evidente, y las influencias provenientes del exterior son eliminadas casi en su totalidad. En segundo lugar, hace posible una confrontación de los participantes con la organización administrativo-burocrática del laboratorio, lo que provoca, hasta cierto punto, un enfrentamiento mayor con las autoridades organizadoras, que si los participantes asistieran al seminario sólo en forma opcional. Además, hace posible una confrontación con una comunidad como es la constituida por el grupo de personas que viven en estrecha unión, y que tienen alguna forma de organización social (English y English, 1958). Finalmente, esta convivencia estimula la formación de muy variados grupos pequeños, así como de relaciones diádicas (Lindner³ no considera a las parejas como grupos, ya que en ellas no se realizan funciones de grupo importantes tales como la participación, la formación mayoritaria, el consenso, etc.) y la injerencia en los más variados asuntos humanos. Es, por lo tanto, un estimulante de la dinámica social en grupos no formales, ni planificados u organizados. Como lo ha demostrado la experiencia, en estos grupos informales, los acontecimientos, estados de ánimo y sentimientos son "retroalimentados" al grupo de entrenamiento. Este último constituye la parte central del laboratorio, lo que se revela en el tiempo que se le dedica: los grupos de entrenamiento se reúnen de una a tres veces diarias, y existe la tendencia, por parte de la dirección, de aumentar la frecuencia, al principio, y de reducirla hacia el final (Benne, Bradford y Lippit, 1964). En los laboratorios de organización, el grupo de entrenamiento no desempeña este papel central.

A continuación mencionaremos otras actividades de aprendizaje aplicado en el laboratorio:

Grupos de acción de cinco a seis miembros, en los cuales se practica, sobre todo, la toma de decisiones;
 grupos de tres para el aprendizaje de la técnica de la entrevista;
 entrevistas de parejas, en las cuales dos miembros de un grupo de entrenamiento comentan los sucesos dentro del grupo y la conducta de los miembros en la última sesión;
 sesiones teóricas con experimentos;
 desempeño de papeles;
 observación de las discusiones en pleno con una finalidad fijada de antemano;

³ Comunicación personal.

observación de un grupo de entrenamiento por otro;
 experiencias inter-grupos;
 desempeño de papeles con relación al retorno a la situación de la vida real, etcétera.

Además, en cada laboratorio surgen grupos dentro de los cuales se forman coaliciones basadas en intereses comunes, aparte de los grupos planeados por la organización, o también, grupos informales que se reúnen en las pausas y sobre todo, en las tardes, en el restaurante, después de la última sesión.

La selección de estos grupos, la frecuencia de sus sesiones y su secuencia, su relación con los sucesos dentro de los grupos de entrenamiento, su estructuración basada en disposiciones precisas o su relativa falta de estructuración, permiten un margen de variación tan amplio, que ningún laboratorio se parece al otro.

Como algunos de los conceptos empleados arriba suelen despertar extrañeza, se hace necesaria una digresión acerca de dos de estos conceptos:

Entrenamiento significa fundamentalmente: formar, cultivar, educar. Según la dinámica de grupos, no sólo se trata de transmitir material de conocimiento abstracto, sino de experiencias y de ensayos de formas de conducta. El significado un tanto peyorativo que actualmente se atribuye al concepto de entrenamiento: "amaestramiento para lograr el rendimiento máximo", no se encuentra en la acepción original, aun cuando el entrenamiento siempre implica una actividad tendiente a incrementar el rendimiento.

El laboratorio sugiere un lugar de trabajo y de investigación científica en oposición a la investigación de campo (es decir, el estudio de organismos en su medio ambiente habitual), a la investigación bibliográfica y a la investigación clínica.

El efecto electrizante del laboratorio de entrenamiento, y sobre todo del grupo mismo del que hablábamos, se percibe hoy todavía, 20 años después de la primera reunión. Los participantes están fascinados; también aquellos que tienen dificultad en comunicar concretamente lo que han aprendido. Este efecto se manifiesta en las conversaciones sin número acerca de los sucesos en el laboratorio, sobre todo dentro de grupos informales en el grupo de entrenamiento. También se revela en la perplejidad de los participantes y su intento por superarla mediante conversaciones bilaterales y de grupo, y por situar los acontecimientos en el mundo de conceptos habitual, lo que no siempre tiene éxito. Este efecto se prolonga casi siempre más allá de la duración del laboratorio y se manifiesta en el deseo de muchos participantes de asistir nuevamente a un seminario de dinámica de grupos.

Si exploramos las causas de esta fascinación, predomina la siguiente impresión: los grupos de laboratorio o de entrenamiento ejercen su atractivo debido a que están libres de la utilidad y la rutina del trabajo cotidiano; a que están relativamente liberados de la compulsión de ocultar los verdaderos sentimientos, y liberados de las normas convencionales (el descubrimiento del significado múltiple de los sentimientos interhumanos). Otra causa de su atractivo es el gusto de participar en la formación de un grupo, en contraste con



la vida “normal”, en la cual cada uno se halla incluido en grupos preformados y fuertemente estructurados, determinados por normas y estándares. Es la posibilidad de comprobar la significación de una persona para el grupo, excluyendo su *status* y su prestigio social, es decir, la relatividad de los valores prevalecientes hasta ese momento y su sustitución incipiente por un enjuiciamiento del hombre basado en su significado concreto dentro del proceso del grupo.

Características del grupo de entrenamiento

Para comprender en qué consiste el grupo de entrenamiento daremos algunos datos más: en general, un grupo incluye a 10 participantes con un entrenador y, casi siempre, un co-entrenador. Se trata de un grupo cerrado, es decir, que el número de participantes no varía en el curso del seminario. Lo que sí varía es el grado de heterogeneidad; en todo caso, se desea la participación de personas de ambos sexos. En cuanto a la edad, la asistencia más frecuente es la de personas entre los 25 y los 50 años. Por lo que toca a la ocupación de los participantes, puede tratarse de un grupo relativamente homogéneo o de uno relativamente heterogéneo, integrado, por ejemplo, por grandes empresarios, psicoterapeutas, psicólogos y teólogos.

La característica principal de este pequeño grupo es una considerable falta de estructuración, esto es, de informaciones, recomendaciones, instrucciones o prescripciones preformadoras y directrices. En este sentido, el grupo de entrenamiento está con frecuencia menos estructurado aún que un grupo psicoterapéutico, ya que en este último, muchos terapeutas exigen una anámesis, una recomendación, la expresión sin trabas del paciente en el grupo, la promesa de guardar discreción y una breve indicación de las metas de la terapia.

Al iniciarse un grupo de entrenamiento, puede suceder, como indica la propia experiencia, lo siguiente: el entrenador, desconocido para los participantes, y su co-entrenador, conocido casualmente por algunos, entran en la sala, se sientan en los sillones que los participantes reunidos han dejado libres, y callan. La única estructuración consistió en dar a conocer la hora en que se celebraría la sesión, su duración, su frecuencia en los días siguientes y el número de participantes. El laboratorio conjunto se había anunciado como Entrenamiento de Sensibilidad. En todo caso, el entrenador, conocido por varios participantes de grupos de entrenamiento anteriores dice: “tenemos que tratarnos. Intentaremos descubrir qué sucede entre todos nosotros en cada situación”. Es un proceso sin fin: actuar, observar, sacar conclusiones, experimentar.

En ambos casos, y en general casi con regularidad (Bradford, 1964), la mayoría de los participantes reaccionó de la siguiente manera a esta situación poco habitual por la falta de dirección: primero reinó el silencio, en seguida se trató de enfrentar esta situación inusitada recurriendo a convencionalismos usuales; se propuso presentarse mutuamente. Resulta determinante

para el estilo de un grupo y sus enfrentamientos futuros la manera en que se haga la presentación: sea que se otorgue más valor al conocer los símbolos del *status*, o al pertenecer a organizaciones, a la edad, o a la profesión, y también si se pide al entrenador que se presente. Es asimismo importante, si todos participan de esta forma convencional de presentación mutua o si algunos se oponen a esta expresión de conformismo y de qué manera lo hacen.

En el curso de las sesiones, los participantes del grupo adoptan determinadas funciones que conservan o cambian de acuerdo con la rigidez o flexibilidad de la estructura de la personalidad. Podemos diferenciar estas funciones del grupo, aplicando el esquema propuesto por Lindner: ⁴

Factores que contribuyen a la constitución (formación) del grupo

Garantía de la proximidad temporal-local de los miembros;
Garantía de las posibilidades de comunicación:

- a) de tipo numérico, mediante la limitación de la dimensión del grupo;
- b) de tipo formal, como son un idioma común y un simbolismo común de naturaleza no verbal;
- c) de tipo dinámico, como la seguridad y la protección, la tolerancia mutua, etcétera;

Motivación de interacciones mediante la cooperación o la confrontación de los miembros;

Incremento de la conciencia del grupo mediante la emigración de otros grupos (*élite*) o la polarización hacia otros grupos;

Provocación de vivencias comunes de tipo emocional;

Activación de procesos de estructuración autónomos;

Amenaza exterior del grupo;

Fortalecimiento de la intolerancia hacia afuera.

Funciones tendientes a la conservación del grupo

Avivar, alentar;

Mostrar comprensión; estar de acuerdo;

Neutralizar rechazos;

Disolver tensiones;

Expresar sentimientos de grupo;

Fijar normas de conducta (estándares de grupo);

Participar;

Estimular a los rezagados, frenar a los aventajados;

Atender a los sentimientos de la minoría;

Ayudar a superar las resistencias e impedir que sean minimizadas, ignoradas, subestimadas o descartadas por efecto de presiones.

⁴ Comunicación personal.



Funciones de grupo orientadas a cumplir una finalidad

Esclarecimiento de las metas;
 Iniciativa-cooperación;
 Búsqueda de información;
 Demandas de opinión;
 Información;
 Expresión de opiniones;
 Labor constructiva en otras áreas;
 Resumen orientador; etcétera.

Funciones con una finalidad y funciones conservadoras del grupo

Coordinación de puntos de vista;
 Recuperación de puntos de vista perdidos;
 Acentuación de la comunidad de pensamiento en caso de controversias;
 Alivio de tensiones, por ejemplo, con buen humor.

Funciones analíticas del grupo

Análisis de metas, valoración y crítica de contribuciones, análisis de situaciones (análisis de procesos);
 Investigación de la adecuación de la estructura del grupo y del proceso;
 Investigación de los motivos de las contribuciones;
 Examen del grado de concordancia en la toma de resoluciones;
 Comprobación de la falta de funciones del grupo, etcétera.

Funciones colectivas de defensa

Se trata aquí, principalmente, de los mecanismos de defensa definidos por Anna Freud, siempre que se manifiesten en forma colectiva.

Funciones ajenas al grupo

Actividades de miembros del grupo que no se incluyen ni entre las consideradas como formadoras del grupo, ni entre las que resuelven tareas, ni entre las conservadoras del grupo.

Son en su mayoría disfunciones orientadas hacia el yo, pero con las cuales debe haber una cierta medida de tolerancia;

Obstrucción;
 Autoacusación-confesión;

Contraataque compulsivo;
 Competencia compulsiva;
 Autoexposición compulsiva;
 Tontear;
 Evitar cualquier compromiso, etcétera.

Diferencias entre el grupo de entrenamiento y el grupo terapéutico

A quien esté familiarizado con grupos psicoterapéuticos, le interesará seguramente la diferencia entre grupo de entrenamiento y grupo terapéutico. Imposible abordar este difícil tema completamente. Intentaré, apoyándome en Horwitz (1964), esbozar las principales diferencias. No hay que olvidar que la diferencia específica entre grupo de entrenamiento y grupo terapéutico difícilmente se puede definir, ya que ambos tipos varían según el concepto del grupo que tenga el entrenador, o en su caso, el terapeuta, y de acuerdo con su estilo personal. Hay, sin embargo, algunas diferencias constantes, aparte del concepto de grupo que se tenga, relacionadas con cinco factores interdependientes que son:

1) La duración restringida del grupo de entrenamiento (generalmente de una a dos semanas). La psicoterapia de grupo ambulante, frecuentemente se prolonga por años; la estacionaria, dura de ocho a 12 semanas.

2) La frecuencia de las sesiones del grupo, que en el caso del entrenamiento dinámico abarca hasta tres sesiones diarias, y en el caso de la terapia de grupo, de una a tres sesiones semanales.

3) El marco del grupo (la estrecha convivencia en el seminario o laboratorio dinámico en contraste con la falta casi total de contactos sociales externos al grupo, de la psicoterapia de grupo ambulante); en comparación con la terapia de grupo estacionaria, la diferencia a este respecto no es muy grande.

4) La clientela (en el grupo de entrenamiento, personalidades sanas, con una posición social determinada, con éxito en la profesión, frecuentemente en puestos directivos, en contraposición con pacientes del grupo terapéutico con síntomas clínicos severos, en ocasiones muy graves, y una función social bastante limitada).

5) La finalidad del grupo y la motivación y participación de los miembros (a los miembros del grupo de entrenamiento se les trata de inducir, principalmente, la comprensión del funcionamiento del grupo, en tanto que la meta de la terapia de grupo consiste en hacer conscientes las motivaciones irracionales del individuo; los participantes en los grupos de entrenamiento quieren aprender cómo se forman y funcionan los grupos; los pacientes, en cambio, quieren ser aliviados, y la comprensión de la dinámica del grupo no les interesa primordialmente).

Estos cinco factores o causas complementarias, determinan las siguientes diferencias entre el grupo de entrenamiento y el grupo terapéutico.



En primer lugar hay que mencionar el manejo de la transferencia de los miembros del grupo. En tanto que el terapeuta del grupo desempeña el papel de pantalla de proyección de los deseos y angustias de sus pacientes y, por lo tanto, estimula mediante diversas maniobras sus reacciones de transferencia (limita su participación activa en el grupo, adopta una actitud de reflexión, y desempeña principalmente la función de observador e intérprete), el entrenador, en cambio, no moviliza (según Horwitz) la transferencia (regresiva): por un lado, el marco de un seminario o laboratorio dinámico de grupo reduce la transferencia, debido a las posibilidades que contiene de comunicación social general, comunicación que incluye también al entrenador. Además, éste, correspondiendo a una idea diferente del modelo de comunicación abierta, aparece más como una persona real (comunica sus propios sentimientos e impresiones) y como miembro activo del grupo; provoca más retroalimentaciones personales y adopta múltiples papeles, no sólo ni principalmente el de observador e intérprete.

Lindner⁵ ve una diferencia esencial entre el grupo de entrenamiento y el grupo terapéutico en la disposición del entrenador (en contraste con el terapeuta de grupo) a eliminar la situación transferencial lo más rápido posible, aceptando la pérdida de autoridad concomitante. Esto trae consigo una serie de consecuencias, una de las cuales, según Lindner, tiene importancia capital: la posibilidad, para los miembros del grupo, de descubrir las motivaciones del entrenador y reaccionar a ello, lo cual implica un material interpretativo nuevo.

Estrechamente relacionado con lo anterior está el grado de dependencia de los miembros de un grupo de entrenamiento y de un grupo terapéutico. En el primer caso se presenta una fase de dependencia relativamente corta; en el grupo terapéutico se conserva hasta el fin de la terapia cierta dependencia del terapeuta. Esto se debe a una menor atención de los miembros en el entrenador y un más fuerte enfoque de las relaciones entre iguales en el grupo de entrenamiento; en tanto que las esperanzas ilusorias o mágicas dirigidas al terapeuta se mantienen en alto grado de intensidad en el grupo terapéutico.

Otra diferencia fundamental se halla en el significado de retroalimentación e *insight*. La retroalimentación, es decir, la información sobre el efecto de la conducta de A sobre B y su repercusión sobre B aclara las características de las interacciones que se dan entre A y B. La interpretación del terapeuta de grupo, en cambio, pretende revelar motivos y conflictos inconscientes.

El efecto especial de la retroalimentación consiste, según Horwitz, en el consenso de su observación y en el peso de su número en combinación con el notorio esfuerzo por dar una ayuda eficaz. El efecto especial de la interpretación del terapeuta consiste en la omnipotencia y la omnisciencia proyectada sobre los miembros y la exactitud de sus interpretaciones dosificadas.

⁵ Comunicación personal.

El método de retroalimentación estimula, según Horwitz, la observación entre iguales; la interpretación del terapeuta "omnisciente" desalienta la observación entre iguales. El entrenador ejerce menos frustración por tener más contacto con los miembros fuera del grupo de entrenamiento; aparece más como una persona real, y aminora por su gran franqueza, sobre todo, la frustración oral. El terapeuta, en cambio, frustra en un grado mucho mayor, por hacer hincapié en mantener una neutralidad de los valores y respetar el principio de abstinencia.

Una diferencia definitiva la constituye, según Horwitz, la motivación a participar. El participante medio de un laboratorio dinámico de grupo, desea conocer el funcionamiento del grupo y los papeles funcionales y disfuncionales adoptados. Por otro lado, el paciente de grupo quiere eliminar su sintomatología y sólo paulatinamente logra entender que esto no es posible por vía directa sino sólo percatándose de sus funciones habituales en el grupo y su carácter defensivo, y desarrollando nuevas funciones, es decir, capacidades (véase también Heigl-Evers, 1968).

Características del laboratorio de entrenamiento

Seré breve en la descripción de las características del laboratorio; las agrupaciones resultantes en el seminario de grupo dinámico ya fueron mencionadas. Para dar idea de lo esencial y de la diferencia entre cada una de las formas de *workshop*, seminario, comunidad de trabajo, etc., daré el ejemplo de un ejercicio inter-grupos que se lleva a cabo frecuentemente, y que causa tensiones en todos los participantes. Este ejercicio se inicia dejando en libertad a los miembros para estructurar a su manera un día de la segunda semana de seminario (la duración total del seminario es de dos semanas); o invitando a los miembros a crear un "gremio de decisión", para la estructuración del programa cuando falta éste. La duración total en este caso es de 11 días y la exhortación se hace a los seis días. Esta falta de dirección da lugar a que la decisión acerca de la planeación y estructuración recaiga sobre el pleno del seminario. De ello resulta regularmente una situación de crisis que se manifiesta frecuentemente en una forma caótica. Como resultado de este caos, los miembros en pleno no están ya en condiciones de discutir unos con otros. Algunos abandonan la sala; los oradores son interrumpidos y bloqueados sistemáticamente; a los intentos de superar la situación por medio de diagnóstico, se responde con un silencio absoluto; algunos miembros surgen como guías de hordas y llaman al éxodo en masa, oponiéndose a una minoría, etcétera.

Para sacar provecho de tal situación caótica, es decisivo que el entrenador se dé cuenta de su función diagnóstica e intente aclarar la situación una y otra vez, señalando los temores e inquietudes latentes de los diversos grupos y los diversos miembros. El terapeuta habrá de realizar este esfuerzo en cada fase, y tanto en el pleno como en los grupos planificados y espontáneos. De esta manera será posible estudiar las tendencias afectivas y cognitivas que



emergen ante la falta de dirección y darse cuenta del propio papel en ese proceso de encarar una decisión. Es ésta una situación de *stress* que, sin embargo, ofrece al mismo tiempo una oportunidad de aprendizaje intensivo acerca de los procesos del grupo y las funciones individuales, oportunidad que por supuesto es aprovechada por los distintos miembros del grupo de manera muy diversa. La situación resulta de la falta de dirección; y los conflictos del grupo entero, que de esta manera se hacen manifiestos, aclaran en qué medida se neutralizan las tensiones y conflictos en los grupos tradicionales preformados, es decir, estructurados por una guía personal o abstracta (normas).

Metas del seminario dinámico de grupo

Podemos ahora formular las metas de un laboratorio de entrenamiento de acuerdo con Benne, Bradford y Lippit (1964). Se trata, en principio, de estimular ciertas cualidades de los miembros del o de los grupos y sociedades y fomentar la participación en asuntos humanos. Puntualizando, el participante ha de:

- 1) adquirir mayor sensibilidad con respecto a sus propios sentimientos y los ajenos;
- 2) desarrollar una capacidad mayor para registrar la retroalimentación y obtener de ello enseñanzas;
- 3) esclarecer el propio sistema de valores al enfrentarse a los demás;
- 4) desarrollar una función diagnóstica más acertada de las actividades en grupo fuera del laboratorio;
- 5) desarrollar la capacidad para alcanzar las metas trazadas, es decir, ampliar la capacidad de cooperar y debatir;
- 6) aprender a transferir lo aprendido dentro del laboratorio al mundo cotidiano;
- 7) aprender a aprender (*deuterolearning* según Bateson), es decir, aprender a sacar provecho de situaciones similares.

Las influencias bajo las cuales se desarrolló el método de laboratorio

Las metas mencionadas reflejan las influencias bajo las cuales se desarrolló el método de laboratorio (Bradford, Gibb y Benne, 1964, y sobre todo Benne, 1964). El primer grupo de NTL consistió principalmente de psicólogos sociales, educadores (*adult education, philosophy of education*) y sociólogos; ya en 1949, un buen porcentaje lo formaban psiquiatras y psicólogos clínicos que introdujeron aspectos freudianos y de la escuela de Roger, a la dinámica de grupos aplicada. En correspondencia, el lenguaje de comunicación e interpretación se volvió más psicoanalítico o rogeriano y menos sociológico y lewiniano.

Se impuso una orientación clínica más fuerte del laboratorio y el grupo de entrenamiento. Sin embargo, los fundadores de NTL se interesaron, sobre todo, en mantener un límite marcado entre grupos de entrenamiento y grupos terapéuticos.

Otras fuentes del desarrollo de la dinámica de grupos aplicada fueron: las concepciones teóricas de Kurt Lewin y su *action research methodology*; los pensamientos filosóficos de John Dewey y Bruce-Raup; las experiencias de los primeros psicoterapeutas de grupo como Slavson y Moreno. La aplicación de métodos de discusión de grupo provenientes de la educación de adultos, de conceptos teóricos del aprendizaje y de experiencias tomadas de la especialización académica (como *Industrial Management*), tuvieron igualmente una gran influencia en el desarrollo de la dinámica de grupos aplicada.

Los estratos sociales interesados en la dinámica de grupos aplicada

Según Benne, Bradford y Lippit (1964), en Estados Unidos (y en Europa) se han interesado por la dinámica de grupos aplicada en sus formas de laboratorio y de grupo de entrenamiento los siguientes estratos sociales:

- 1) Personas que ejercen profesiones de asistencia social como psiquiatras, psicólogos clínicos, enfermeros, profesores y educadores, trabajadores sociales, empleados de las oficinas de salubridad pública, sacerdotes;
- 2) Quienes ejercen profesiones relacionadas con la administración y la dirección, sobre todo empresarios de niveles medio y alto y burócratas;
- 3) Todos los miembros de una organización (en estos grupos, el interés por la dinámica de grupos aplicada es relativamente reciente);
- 4) Personas sin una motivación profesional especial;
- 5) Estudiantes (cuya inclusión en los seminarios es igualmente reciente).

Además, actualmente, se forman grupos llamados *Cross-Cultural-Client Groups*, de personas de cultura y nacionalidad diversas.

Dificultades de la dinámica de grupos aplicada

Después de haber señalado principalmente las posibilidades positivas de este método, nos referiremos brevemente a sus dificultades.

Una desventaja de este método es la falta de selección de los participantes, o en su caso, la selección insuficiente. Aun cuando se establece la condición de salud, este criterio no es suficiente para excluir a personas con neurosis de carácter, por ejemplo, libres de síntomas clínicos y sin consciencia de su enfermedad. Frecuentemente participan en seminarios y grupos de entrenamiento, personas para las que sería indicada la psicoterapia, y que tienden a abusar sobre todo de los grupos de entrenamiento para sus propios fines



(latentes); no les interesa aprender, sino satisfacer sus necesidades terapéuticas regresivas, pretensión que no se puede cumplir ni por principio, ni por falta de tiempo.

El entrenador dinámico de grupos parece estar consciente de la insuficiente selección de los participantes, por lo que sorprende que este tema no aparezca en el mencionado libro *T-Group Theory and Laboratory Method* (Bradford, Gibb y Benne, 1964). ¿Será causa de esto la dicotomía entre los psicólogos sociales de orientación más bien experimental y los psicoanalistas de orientación más bien clínica? Para un psicoanalista o un psicoterapeuta de grupo es obvio hacer la indicación y aun la indicación diferencial. Por supuesto que no será fácil desarrollar un procedimiento de selección de participantes inscritos.

Otra cuestión es la que se refiere a la integración de los grupos de entrenamiento. Según Stock (1964) los grupos de entrenamiento en un laboratorio se forman generalmente de acuerdo con el principio de la heterogeneidad; los miembros de un grupo tal deberán diferir, pues, en edad, sexo, profesión y geografía.

La hipótesis subyacente —que también el psicoterapeuta de grupo clínico ha visto ratificada— es que la constitución heterogénea del grupo multiplica, en general, el estímulo de aprender y las oportunidades de hacerlo. Me parece, sin embargo, que como en los grupos de terapia analítica debiera de haber una homogeneidad en el nivel intelectual y cultural, a fin de que todos los participantes estuvieran igualmente capacitados para seguir los acontecimientos en el grupo. Quizá sea aún más importante una capacidad introspectiva relativamente igual; cuando un número mayor de miembros del grupo de entrenamiento tienen una idea muy vaga de sus propias vivencias y muy poca experiencia para enfrentarlas, y en el grupo muestran una orientación tendiente, exclusivamente, a cumplir tareas, pueden bloquear seriamente el proceso del grupo y el aprendizaje de los miembros. Creo que la dirección de un seminario debería solicitar más datos acerca de los participantes (véase Benne, Bradford, Lippit, 1964) para lograr una combinación adecuada.

Una cuestión aún más fundamental es la referente a la orientación del entrenador. Como expuso Benne (1964), desde 1949 surgió una especie de dicotomía entre entrenadores apegados a la tradición de Kurt Lewin y aquellos de tradición clínica, especialmente psicoanalítica. Sin detallar la concepción de los papeles que sostiene cada una de ellas (véase p. 11) me atrevo a sugerir, basándome en mi experiencia y la de otros en dinámica de grupos aplicada, que la formación analítica adicional del entrenador es muy deseable. Pienso sobre todo en un análisis didáctico y un seminario sobre psicopatología clínica o en un curso práctico clínico para la capacitación en el diagnóstico de manifestaciones neuróticas.

Los entrenadores que no se han sometido a un análisis, probablemente sepan demasiado poco de las angustias que se desencadenan en una persona al participar en el grupo, y de los mecanismos de defensa resultantes. Cuando un entrenador ha vivido en su propia persona los efectos de procesos inconscientes, estará mejor protegido para no perder el equilibrio interno al par-

ticipar en el grupo, y tendrá una comprensión más amplia de los procesos en el grupo. El límite entre la técnica de retroalimentación y el enfoque de estos procesos preconscientes, por una parte, y la técnica reveladora y la concentración en la estructura de la personalidad individual dentro del grupo, por la otra, no siempre puede trazarse con precisión. En otras palabras: también en el grupo de entrenamiento puede ocurrir que el material personal inconsciente de una persona rebase el límite de tolerancia (Heigl, 1965) por efecto del grupo sobre él. Y es muy importante para cualquiera de los participantes tanto como para el grupo en sí, que el entrenador reconozca esos procesos.

Por otra parte, al terapeuta de grupo con una formación exclusivamente analítica le falta el entrenamiento en dinámica de grupos. Sería muy conveniente para el psicoanalista con una experiencia de años en psicoterapia de grupo, que adquiriera conocimientos teóricos de psicología social y, sobre todo, que tomara parte como *miembro* en seminarios dinámicos de grupos, y que participara como co-entrenador en la formación y realización de seminarios. El terapeuta que no tiene una preparación teórica y práctica de dinámica de grupos, fácilmente tiende a practicar análisis individual en el grupo, o de todo el grupo, como si se tratara de una persona, en vez de aprovechar terapéuticamente los procesos del grupo. Sólo una terapia del paciente mediante el proceso del grupo agota, a mi manera de ver, las posibilidades especiales de esta forma de terapia.

La selección insuficiente de los participantes en seminarios y grupos de entrenamiento, una mezcla deficiente de hetero y homogeneidad en la constitución del grupo, y la falta de orientación analítica del entrenador, tendrán un efecto negativo sobre la dinámica de grupos aplicada.

¿Qué puede aprender el analista o el terapeuta de grupo de la dinámica de grupos?

Me referiré brevemente a lo que puede aprender el psicoanalista o psicoterapeuta de grupo como participante de un seminario dinámico de grupo.

Especialmente en el grupo de entrenamiento el psicoterapeuta de grupo puede darse cuenta de la situación del participante en el grupo, de cómo los demás miembros le imponen papeles determinados. Estudiando la conducta del entrenador dinámico de grupo podrá verse cómo adopta éste múltiples funciones en el grupo, sin prescindir jamás de su función principal diagnóstica. Además, el psicoterapeuta de grupo practicante, o el que se está preparando, encuentra en el grupo de entrenamiento la posibilidad de descubrir sus propios mecanismos profesionales de defensa y protección, como es la *permanente* limitación del terapeuta de grupo a la función de observador e intérprete: una mezcla de mecanismos de aislamiento, proyección e identificación con el atacante.

Además, el terapeuta de grupo puede sacar provecho de las experiencias inter-grupo en el seminario. Así, por ejemplo, la rivalidad entre los grupos

se puede estudiar, mejor que en otra parte, en un seminario de dinámica de grupos en donde abundan los enfrentamientos por rivalidad entre los diversos grupos de entrenamiento, entre grupos que resuelven problemas o grupos de trabajo, entre grupos profesionales dentro de grupos de entrenamiento, entre mujeres y hombres.

Una ventaja importante de la participación de un terapeuta de grupo en un seminario, radica también en que puede percibir el efecto de su conducta en los más diversos grupos: de entrenamiento, de acción, plenarios, en la actuación de papeles, en tríos, en entrevistas de parejas, en grupos de intereses comunes y en grupos informales; pero también, en que puede cambiar sus ideas y su conducta, en consecuencia. Como terapeuta en un grupo de pacientes, generalmente no se expone en la misma medida en que lo hace como miembro de un grupo de entrenamiento. En el grupo terapéutico aparece principalmente como pantalla de proyección y percibe en mayor medida los efectos proyectados —es decir, deformadores de la realidad— de su persona, sobre los pacientes. En un seminario dinámico de grupo, las reacciones de los demás ante él, se ajustan mucho más a la realidad. Por supuesto que la diferencia entre las reacciones del paciente ante el terapeuta de grupo, y de los miembros de un grupo de entrenamiento ante el miembro que posee formación analítica, es sólo de grado y no de principio.

Una mirada al futuro

Finalmente, miremos al futuro. Bradford, Gibb y Benne (1964) señalan los siguientes núcleos de problemas por los que se puede prever el desarrollo ulterior de la dinámica de grupos.

Uno de estos núcleos es la automatización de la profesión del entrenador con la consecuente estandarización de los objetivos en la formación de entrenadores y, en general, de personas dedicadas a la dinámica de grupos.

Otra esfera de desarrollo es la de la investigación y la elaboración de teorías. De acuerdo con la predicción de los autores mencionados, dos tipos de organizaciones se allegarán este método: las universidades, interesadas tanto en la investigación de la formación de grupos y su funcionamiento, y en los procesos de aprendizaje del individuo y del grupo, como en la aplicación práctica de los resultados de la investigación a la didáctica universitaria, a los centros de orientación estudiantil y a la reforma escolar, basada en nuevas formas de cooperación. Las otras organizaciones que querrán aprovechar los resultados de la investigación de la dinámica de grupos, por considerar necesario un cambio tanto en el aparato encargado de tomar decisiones como en las formas administrativas, son: las empresas industriales y los organismos administrativos privados y públicos.

La necesidad de elaborar nuevas teorías tiene varias fuentes. Una de ellas es el carácter inherente interdisciplinario de la dinámica de grupos, que vuelve indispensable la integración continua de las teorías de distintas disciplinas.

Así, por ejemplo, no existe todavía una integración completa de concepciones psicoanalíticas y psicológico-sociales (Whitaker, Lakin, Lieberman, 1969).

Otro posible desarrollo de la dinámica de grupos es la aplicación del grupo de entrenamiento y el laboratorio dinámico de grupo a instituciones sociales. Especialmente importante será su aplicación en el terreno de la rehabilitación social. Rehabilitación implica siempre una unificación satisfactoria del enfermo con su grupo de relación primario, de lo que resultan dos normas de aplicación de la dinámica de grupos: la formación de personas ocupadas en la rehabilitación, como son médicos, enfermeras y otros, otorgándoles la oportunidad de estudiar *in vivo* los procesos del grupo y la propia conducta. La otra forma de aplicación es el reajuste social de enfermos (véase Heigl-Evers, 1969).

Una tarea más para el futuro es la transposición del método de laboratorio y sus resultados pedagógicos en escuelas profesionales de cualquier tipo. Para un aprendizaje óptimo concreto, hay que considerar los procesos emocionales concomitantes (estimulantes o entorpecedores del aprendizaje, Brocher, 1968) y relacionarlos con la dinámica del grupo al que se pertenece. La estimulación del espíritu de cooperación tanto del individuo como del grupo tiene como consecuencia, siempre, un incremento del rendimiento.

El *face-to-face-groups*, el grupo en el que los miembros se encuentran cara a cara y han de tratarse en forma relativamente permanente, es la piedra angular de cualquier organización. En los Estados Unidos se formaron grupos de entrenamiento siguiendo la pauta de los llamados *family groups* con *face-to-face-groups*, como equipos científicos, empresas, organismos administrativos, secciones militares, secciones gubernamentales y grupos administrativos de centros médicos o asociaciones.

En Dinamarca, se opera en esta forma dinámica con *face-to-face-groups* de *Kjelholds* (tripulación de barcos), con resultados positivos alentadores.

Hay indicios de que en Alemania se dará acogida en los años venideros a la dinámica de grupos aplicada, desarrollo que a mi modo de ver merece todo el apoyo.

REFERENCIAS

- Benne, K. D.: "History of the T-Group in the Laboratory Setting", en *T-Group Theory and Laboratory Method*. Bradford, Gibb y Benne, eds., John Wiley and Sons, Nueva York, 1964, pp. 80-135.
- Benne, K. D., L. P. Bradford y R. Lippit: "The Laboratory Method", en *T-Group Theory and Laboratory Method*. John Wiley and Sons, Nueva York, 1964, pp. 15-44.
- Benne, K. D., L. P. Bradford y R. Lippit: "Designing the Laboratory", en *T-Group Theory and Laboratory Method*. John Wiley and Sons, Nueva York, 1964, pp. 45-79.
- Bradford, L. P.: "Trainer-Intervention", en *T-Group Theory and Laboratory Method*. Wiley and Sons, Nueva York, 1964, pp. 136-167.
- Bradford, L. P., J. R. Gibb y K. D. Benne: "Two Educational Innovations", en *T-Group Theory and Laboratory Method*. John Wiley and Sons, Nueva York, 1964, pp. 4-14.



- Bradford, L. P., J. R. Gibb y K. D. Benne: "A Look to the Future", en *T-Group Theory and Laboratory Method*. John Wiley and Sons, Nueva York, pp. 477-486.
- Brocher, T.: *Gruppendynamik und Erwachsenenbildung*. Westermann Taschenbuch, 1967.
- Däumling, A. M.: "Sensitivity Training", en *Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik*. Battegay, Enke, Heigl-Evers, R. Schindler, Strotzka, Uchtenhagen, eds., Verlag für Med. Psychologie im Verlag Vandenhoeck Ruprecht, Gotinga, 1968. pp. 113-123.
- English, H. B. y A. C. English: *A Comprehensive Dictionary of Psychological and Psychoanalytical Terms*. Longmans, 1958, p. 100.
- Heigl, F.: "Zur Toleranzgrenze". *Z. Psycho-somat. Med.*, 11, 1965, pp. 64-66.
- Heigl-Evers, A.: "Einige technische Prinzipien der analytischen Gruppenpsychotherapie." *Z. Psycho-somat. Med.*, 14, 1968, pp. 292-293.
- Heigl-Evers, A.: "Zum sozialen Effekt klinischer analytischer Gruppenpsychotherapie". *Psychother. Psychosom.*, 17, 1969, pp. 50-62.
- Hofstätter, P. R.: *Gruppendynamik*. Rowohlt, 1957, p. 177.
- Horwitz, L.: "Transference in Training Groups and Therapy Groups". *Int. J. Group Psychother.*, 14, 1964, pp. 202-213.
- Hunt, J. M.: "Concerning the Impact of Group Psychotherapy on Psychology." *Int. J. Group Psychother.*, 14, 1964, pp. 3-31.
- Lieberman, M. A., M. Lakin y Dorothy Stock Whitaker: "Problems and Potential of Psychoanalytic and Group-Dynamic Theories for Group Psychotherapy". *Int. J. Group Psychother.*, 19, 1969, pp. 131-141.
- Stock, Dorothy: "A Survey of Research", en *T-Group Theory and Laboratory Method*, John Wiley and Sons, Nueva York, 1964, pp. 395-441.

LAS ABERRACIONES SEXUALES

Aniceto Aramoni

Introducción

La literatura, la religión, la legislación, suelen emplear palabras y frases más o menos traumáticas y causantes de sobrecogimiento: "crímenes contra natura", "conducta inmoral", "actos de indecencia", "felonía", y muchas otras capaces de producir enorme daño en una persona, llenándola de culpabilidad y angustia; se han utilizado desorganizadamente ciertos criterios para enjuiciar lo que se consideraba una falta grave, según la topografía de la misma "perversión", a lo que se refirió alguna vez Lady Wootton como "estrafalaria geografía", que computaba penas mayores para determinadas regiones corporales.¹

Se han empleado las frases cómicas y las burlas: el senador Curio llamó a Julio César "el hombre de cada mujer y la mujer de cada hombre". Y también la crueldad y la brutalidad extremas: Nerón sustituye a su esposa muerta (aparentemente muerta por él mismo al patearle el vientre durante el embarazo) por su favorito, Sporus, a quien hizo mutilar, y con quien casó posteriormente con todas las ceremonias usuales. Petronio retrata una sociedad entregada al placer sin restricciones.

Algunos periódicos en Inglaterra condenaron la publicación de Kinsey como pornografía y moralmente subversiva al tiempo que imprimían selecciones bajo títulos llamativos. "En Doncaster, magistrados llegaron incluso a ordenar la confiscación de ejemplares del segundo libro de Kinsey, pero decidieron posteriormente contra la idea de declararlo obsceno."²

El papa Benedicto XIV, en *De Servorum Dei Beatificatione*, comentaba: "Este pasaje —se refiere por lo visto a una afirmación de San Agustín— hace referencia a diablos conocidos como incubos y súcubos... para los que casi todas las autoridades admiten la copulación; algunos escritores niegan que puedan producir descendencia... Otros, no obstante, afirman que el coito es posible, mantienen que pueden producir hijos, y dicen que eso ha ocurrido, aunque de una manera nueva e inhabitual, no conocida ordinariamente por los hombres."³ "Bonaventura y el papa Inocente VIII también aceptaban que la cópula entre diablos y humanos era posible."⁴

Las brujas cohabitaban con los diablos con *timore et pavore*; ellas mismas confesaban y afirmaban que el instrumento del diablo, al igual que su semen,

¹ Véase West, D. J.: *Homosexuality*. Pelican Book, 1968, p. 81.

² West, D. J.: *op. cit.*, pp. 26-31.

³ Robbins, Russell Hope: *The Encyclopaedia of Witchcraft and Demonology*. Spring Books, 1968.

⁴ *Ibid.*

