

El grupo operativo: un proceso de enseñanza

La importancia de los grupos operativos no radica solo en ubicarnos en mesa redonda, quedarnos callados por largo rato, mirándonos los unos a los otros, evadiendo la mirada del coordinador, esperando a que uno de nuestros compañeros comience con el tema a trabajar. Pero al decir que: "no radica solamente", no se quiere decir que todo lo mencionado anteriormente no sea importante, ya que en la mayoría de los casos el silencio que se manifiesta en el grupo es productivo al estar interiormente tratando de asimilar y organizar las ideas para que posteriormente se pueda dar a conocer la construcción cognitiva y significativa que fue creada a partir de ese silencio, es decir, se produce un ensimismamiento. Por tanto, hablo de silencios que pueden ser altamente productivos.

Existen, al contrario, silencios que no son en ningún sentido productivos y se dan por razones como el no querer estar en el grupo, o el simple hecho de sentir miedo a que las ideas que se expongan con toque personal no sean aceptadas y sea objeto de rechazo en los próximos comentarios o intervenciones.

Pero también, la importancia de los grupos operativos están en el desarrollo de tareas, tanto implícitas como explícitas, las cuales son el verdadero y más importante trabajo de estos grupos, al tratar de descubrir todos aquellos obstáculos que se van presentando en cada individuo y en el resto de los integrantes, como son las dificultades epistemológicas, las cuales hacen referencia al conocimiento adquirido hasta el momento, y las dificultades epistemofílicas, que son todos aquellos sentimientos que se hacen presentes en la medida que se va desarrollando la tarea, como por ejemplo, el miedo al ataque, al encontrarnos indefensos ante miedos nuevos, y al ir al encuentro de ideas y cosas nuevas que automáticamente o inconscientemente hacen que nuestro marco referencial cambie y se constituya uno nuevo -ya que éste se está modificando constantemente-. Pero al mismo tiempo, encontramos un miedo a la pérdida de todo aquello que ya poseemos, como lo es, por ejemplo, la verticalidad con la que cada uno llega al grupo, la cual en muchos casos es una actitud narcisista y egoísta, produciéndose una resistencia al cambio debido a la satisfacción de su ser, al actuar y pensar, con la credibilidad total de que esos pensamientos y hechos son los correctos y que no hay razones para darse un cambio, provocando un estancamiento en el grupo pero que de una u otra forma se convierte en una de las tareas a desarrollar en el grupo operativo, porque si no se solucionan, se pueden generar grandes inconvenientes en la comunicación y el aprendizaje de la persona misma y del grupo en general.

Cuando no se logra una empatía hacia la conclusión del problema, es en ese preciso momento en el que el coordinador debe intervenir y tratar de abordar la tarea, para lograr solucionar de la mejor manera el inconveniente que se ha hecho presente, quizás desde tiempo atrás, y que a lo mejor no se había hecho evidente por estar latente e inconsciente. La salida de éste debe ser un proceso lento para no generar un malestar a nivel grupal y personal.

Pero, ahora es de considerar que el grupo operativo abarca no solo el concepto de *tarea* sino muchos otros, como por ejemplo: los roles que hacen parte del desarrollo de la tarea, como lo son: el rol de portavoz, chivo emisario, observador, saboteador y coordinador. "Para Enrique Pichón Rivière, hay cuatro roles fundamentales y dinámicos básicos, que son los roles de saboteador, chivo emisario, portavoz y líder. Líder para nosotros tendrá que ver, desde esta visión funcional, con aquel que tenga condiciones en cada momento de guiar al grupo hacia la tarea".¹ O acaso, ¿sin portavoz se podría llegar a trabajar una tarea que ha permanecido implícita? Sería erróneo pensar que sí, ya que es por ejemplo el portavoz el encargado de enunciar algo que hasta determinado tiempo ha permanecido latente en el grupo y que de cierto modo produce angustia, por lo cual explota expresándole al grupo lo que siente. Por esto se considera importante cada rol que se manifiesta, ya que cada uno cumple un papel esencial para lograr el objetivo del grupo operativo.

Un paradigma muy importante en los roles de este tipo de grupo, es que, exceptuando el coordinador, los otros son roles o papeles asumidos en cada sesión por personas diferentes, ya que se manifiestan repentinamente e inconscientemente provocando diversos emergentes que necesitan ser discutidos y aclarados; lo cual ayuda a que la dinámica grupal sea más activa y eficaz. En consecuencia, los roles son asumidos por tiempos limitados en los grupos operativos. Veamos, por ejemplo, que en otros grupos, como en el grupo primario, sucede todo lo contrario, ya que allí los roles persisten por muchísimos años al ser asumido por una sola persona.

En conclusión, el grupo operativo, más que ser un grupo, es un sistema de enseñanza en el que el aprendizaje se hace explícito, en la medida que se van desarrollando todos aquellos emergentes que se manifiestan en cada sesión y en la manera como vamos asumiendo todos y cada uno de los roles que se hacen presentes en el grupo, y en donde nuestro marco referencial sufre modificaciones constantes. Se van constituyendo formas más objetivas frente al conocimiento, subjetivas frente a los pensamientos intrínsecos que se construyen ante lo que se está conociendo,

Angela M. Gómez V.
Alumna 1er. Semestre de Psicología
FUNLAM



Icaro Calcinado
Alejandro Obregón

y positivas dados los avances que se producen frente al conocimiento.

[1](#) ABELARDO SALITA. ROLES. VECTORES DEL CONO. Clases dictadas en la escuela de la psicología social del sur. QUILMES. 1998

[INICIO](#) | [PRESENTACIÓN](#) | [EVENTOS](#) | [SITIOS RECOMENDADOS](#) | [STAFF](#) | [CONTÁCTENOS](#) | [CORREO](#) | [FUNLAM](#)

© 2004