

Seguimos pensando, sintiendo, viviendo en y con el “Grupo de reflexión”

*Silvia Radosh Corkidi**

*Esmeralda Ramírez Priego***

Resumen

Abordado con una conceptualización de grupo de reflexión y retomado como dispositivo de intervención, el espacio nos ha ofrecido, desde sus referentes teóricos y las reglas que lo organizan, un lugar donde se ha construido una experiencia que llamamos “Grupo de reflexión de los orientadores educativos de la UAM-Xochimilco”. En su desarrollo han aparecido significantes como el *reconocimiento institucional, la autoridad, la evaluación y las diferencias en el grupo*; y en torno a estos significantes aparecieron como parte del proceso imaginario algunos organizadores a los que Anzieu (1986) ha identificado como fantasía individual, imago y fantasías originarias. Testimonios de los integrantes refieren el sentir, y pensar a partir de la experiencia, las vivencias y los aprendizajes obtenidos del trabajo de reflexión, entre los que se destaca, como parte de su proceso identitario, el reconocimiento de sí mismos y de su trabajo, la mejora de sus relaciones interpersonales, la gestión de sus propios recursos, etcétera. En esta experiencia en curso se reiteran los beneficios de trabajar obstáculos, angustias, fantasmas, etcétera, en y con el grupo.

Palabras clave: grupo, grupo de reflexión, demanda, transferencia, resonancia, asociación libre grupal, circulación fantasmática, significantes del grupo, organizadores grupales, fantasía individual, *imago*, fantasías originarias, hechos institucionales, autonomía, reconocimiento.

* Profesora-investigadora, Departamento de Educación y Comunicación, UAM-Xochimilco.

** Alumna de la Maestría en Psicología Social de Grupos e Instituciones, UAM-Xochimilco.

Abstract

From the theoretical and methodological reference of the Reflection Group, and the rules that organize it, build a space where it has been configured (and continues) an experience we call “Reflection Group for Education Counselors UAM-Xochimilco”. In its development there have been signifiers as the institutional recognition, authority, evaluation and differences in the group; and around these significances appeared as part of the imaginary process some organizers to which Anzieu (1986) has identified as individual phantasy, imago and primal phantasies. Testimonies of the members referred the feel, and think through the experience, the experiences and the knowledge obtained through reflection work, among which stands out as part of their identity process, recognition of themselves and their work, improving interpersonal relationships, manage their own resources, etc. In this ongoing experience reinforce the benefits of working obstacles, fears, phantasy, etc., within the group.

Key words: group, reflection groups, claim, transfer, resonance, free association group, fantasmatic movement, significances the group, group organizers, individual fantasy, imago, primal fantasies, institutional facts, recognition, autonomy.

Introducción

Un espacio privilegiado para compartir –y tratar de comprender– experiencias, sentimientos, ilusiones, problemas, angustias, fantasmas, eso ha sido, es y será –pensamos– el trabajo de los grupos que intentan reflexionar sobre sí mismos y sus relaciones –entre ellos, con sus sujetos de estudio, y con la institución de pertenencia y las de referencia.¹ Poseemos varios escritos anteriores acerca de estas experiencias y

¹ Se ha hablado de instituciones de pertenencia, valga la redundancia, aquellas a las que se pertenece, e instituciones de referencia, aquellas a las que se tiene como referente idealizado y a las que uno desearía pertenecer. El ideal es que la institución a la que uno pertenece sea, al mismo tiempo, la de referencia; así, la ambivalencia será menor y mayor la entrega (cfr. Merton en Lourau, 1981).

reiteramos sus bondades, tanto en los grupos de alumnos² como en el “Grupo de orientadores profesionales”, del que en este escrito se tendrán sus testimonios.

En el 2013, el “Grupo de orientadores profesionales” de la UAM-Xochimilco –hombres y mujeres formados en el área de la psicología y dedicados al apoyo psicológico, la impartición de pláticas, talleres, realización de eventos y actividades de participación estudiantil, apoyo a docentes y alumnos a lo largo de su desarrollo académico, entre otras funciones– fueron convocados por su coordinador para reunirse con una psicoanalista de grupos, e iniciar un “Grupo de reflexión”. Con los orientadores, la psicoanalista y la presencia de una observadora participante, dio comienzo un grupo de reflexión para el cual nos damos cita desde hace poco menos de un año en sesiones semanales de dos horas. En todo este tiempo ha tenido un acontecer singular que es importante compartir con otros a partir de lo que la escritura pueda reflejar.

¿Qué es un grupo de reflexión? Vamos a presentarles una cita de uno de los trabajos anteriores (de la coordinadora), que nos parece de utilidad:

- *Grupo de reflexión*

Este es un dispositivo creado con la propuesta de meditar acerca del proceso grupal, ansiedades, conflictos, obstáculos, en la grupalidad misma y en su atravesamiento institucional.

Se pretende considerar y hasta donde sea posible dilucidar, descifrar, algunos de los fenómenos inconscientes que circulan en los grupos, que en parte promueven su rica producción y en otra, pueden obstaculizar sus objetivos.

Los referentes teóricos que lo apoyan son la teoría psicoanalítica, el análisis institucional, las conceptualizaciones foucaultianas del poder,

² Recién ahora en el último trimestre de invierno trabajamos dos grupos de reflexión con los alumnos y la mayoría de sus reportes fueron positivos e incluso solicitaron que se realizaran con mayor anticipación para lograr mejorar sus relaciones entre ellos.

las castoridianas del “imaginario social”, y desde luego los aportes actuales de la lingüística. Está emparentado con los “grupos operativos”, los “grupos de formación”, e incluso con los “grupos Balint” en tanto comparten algunos fundamentos teóricos. En cuanto a la distancia entre unos y otros, se da básicamente en la estrategia; es decir, en el encuadre, en la participación de los coordinadores, y en lo específico o inespecífico de los temas a trabajar. Se ha polemizado acerca del tema “tarea” de los grupos operativos”, pues ha sido ampliado y sabemos que la “tarea inicial” es el motor de arranque de lo subsecuente, en ese caso se puede pensar que todo grupo trabaja alrededor de una “tarea”, aunque ésta sea tan indeterminada como decir: “pensemos acerca del grupo”. Poco a poco se irá distinguiendo la “tarea manifiesta” de la “tarea latente”. En cuanto al grupo de formación se aleja un tanto más, pues realmente la propuesta de los grupos de reflexión es más indeterminada, se propone “asociar libremente”, y se plantea una serie de “reglas” más cercanas al encuadre psicoanalítico.

El “encuadre” del grupo de reflexión (las reglas que lo organizan, el tiempo, el espacio, el o los coordinadores) debe dar la contención necesaria para lograr un espacio de confianza donde puedan desplegarse los discursos singulares, plurales y divergentes de las múltiples subjetividades y sus interrelaciones. De igual manera debe favorecer que los señalamientos o interpretaciones no sean tomados en niveles persecutorios, sino como aspectos a pensar, siempre hipotéticos.

No hay temas que se consideren “no pertinentes”; idealmente debe confluír la demanda de los participantes con el deseo del coordinador de trabajar con y para el grupo.

Si surgen temas personales, serán trabajados en el contexto grupal, siempre como representantes del “portavoz”, o el “porta-palabra” (eso será con todo el “material” que surja en el grupo; los sueños, las metáforas; etcétera). En esto se separa de los grupos terapéuticos, donde aun cuando la mayoría de las interpretaciones sean dirigidas al grupo, se permite y se busca desanudar la historia personal.

Este encuadre deberá ser estable y respetado: fijar el espacio, el tiempo de duración de la sesión (que generalmente podrá ser de hora y media o dos horas, salvo alguna propuesta de trabajar un tiempo prolongado:

la llamada "sesión larga"); debe establecer el tiempo de duración del grupo y la secuencia (generalmente una vez a la semana).

El número de integrantes preferentemente debería ser de máximo 12; se puede trabajar con más integrantes pero el grado de dificultad aumenta. El grupo puede ser coordinado por una persona, si tiene un largo recorrido teórico y experiencial; sin embargo, sabemos que es de gran valía trabajar en co-coordinación; en este caso no tiene uno el rol de coordinador y el otro de observador, sus intervenciones serán paralelas cuando lo consideren pertinente. En esto se separa del "grupo operativo" (al menos del "clásico") y del "grupo de formación". Es importante señalar que se incluyen en el trabajo grupal las técnicas del psicodrama psicoanalítico.³

Desarrollo

En el trabajo antes citado, otro de los aspectos que se destacan y que es de singular importancia es acerca del *deseo*, nos referimos al deseo del coordinador(es) y al del grupo, deseo de realizar esta experiencia y deseo de hacerlo en grupo, sin el cual las cosas no funcionan. Los referentes del análisis institucional lo han nombrado como "demanda", ¿quién busca esta intervención?, ¿de quién es el encargo?, ¿la institución?, ¿la autoridad del grupo?, ¿el grupo mismo? Es sustancial saberlo, investigarlo desde el inicio del trabajo, porque sabemos que una cosa es trabajar por el deseo propio, y otra muy diferente hacerlo obligados desde el exterior. Es algo de orden complejo, en tanto que es posible que otro perciba a nivel preconscious sobre el deseo, e incluso la necesidad de un espacio dónde dirimir la problemática diversa del grupo, y pueda ser quien entonces busque la intervención. Esta última posibilidad es la que nos parece se dio en la experiencia que relatamos: el director del grupo se acercó a la coordinadora solicitando su presencia en un trabajo de grupo de reflexión; él mismo cuenta (y con sobrada razón) de su entusiasmo por el trabajo grupal, por lo que

³ Para abundar en esta referencia véase Radosh (2000a).

accedió. De tal manera a nivel manifiesto, la demanda parecía venir del “jefe del grupo de orientadores” y sin embargo, dado el entusiasmo durante el trabajo se observó que había un deseo colectivo de trabajar, comprender y utilizar la *gran energía que los habita*. Asimismo, la coordinadora tuvo la idea de invitar a la psicóloga alumna avanzada de la maestría, Esmeralda Ramírez, a que trabajaran juntas en el grupo, ella como observadora-participante, pensando en aprovechar su deseo (y sintiendo su necesidad) de profundizar su experiencia en la coordinación de grupos, en tanto el trabajo de campo de su investigación lo requería; así que tuvimos ¡triple encuentro de deseos! El del grupo, el de la coordinadora y el de la observadora participante. Algo que aquí resalta y que forma parte esencial de nuestra caja de herramientas, es la transferencia, que en este caso es evidente y francamente positiva, de entrada con “el jefe” de orientadores con quien hace ya varios años hemos trabajado en diversos proyectos y asimismo con la observadora-participante, por lo que debemos estar alertas y no “dejarnos engañar” como diría Freud, sino procurar analizar sus implicaciones.

Significantes del “Grupo de orientadores profesionales de la UAM-Xochimilco”

Lo más relevante frente a un grupo —desde la coordinación— es escucharlo, escuchar no sólo las voces individuales sino el discurso grupal, a partir de lo que nombramos hace ya largos años y coincidiendo y apuntaladas también por los diversos teóricos, la *asociación libre grupal*; es una escucha similar a la escucha de la situación psicoanalítica individual, en momentos estamos atentos al contenido manifiesto. En esta experiencia, enmarcada en un grupo de reflexión como dispositivo que ha desencadenado una producción discursiva, ha tenido lugar la escucha de aquello manifiesto en el lenguaje que viabiliza la expresión de un contenido latente advertido a partir de las asociaciones, los recuerdos, las metáforas, los sueños, los chistes, las fantasías, etcétera, de un espacio imaginario habitado por fantasmas que rondan e intervienen en la práctica y producción ligada al desempeño

profesional de los sujetos que conforman este grupo, pues como afirma Anzieu: "Todo encuentro vivido como auténtico e intenso entre dos o más seres humanos despierta, moviliza y activa, en los interesados, sus fantasías personales conscientes e inconscientes" (1986:203), a lo que llama "circulación fantasmática" en los grupos.

Asimismo, aludimos al pensamiento de Ana María Fernández reconociendo la importancia de la frase "los grupos no son islas", pues compartimos la idea de que los grupos están atravesados por la institución (pertenezcan o no a una determinada) y por el contexto, ello formaría parte del acontecer grupal, lo cual surgiría como "texto del grupo", en ello apunta a un "afuera" del grupo como interviniente en lo de "adentro" del grupo así como lo muestra el análisis institucional; sin embargo, ella reconoce también las inscripciones que los grupos van demarcando en la institución. En esta línea de pensamiento hallamos la correspondencia en la definición de grupo que presentamos (que anticipa su arbitrariedad e incompletud):

Grupo como un campo y un lugar de expresión, circulación, anudamiento y entrecruzamiento de los fenómenos conscientes e inconscientes de los sujetos que lo forman; así como de las significaciones imaginarias portadas por las diversas instituciones que conformamos y que a la vez nos conforman y atraviesan; también es el lugar de expresión del deseo y sus avatares, es una "otra escena" donde se manifiestan y "organizan" los fantasmas de los sujetos pertenecientes al grupo; el grupo, no como serialidad o acontecimiento, sino como entidad que se ha configurado por intereses específicos comunes, con una institucionalización de tiempo y espacio donde se despliegan ideologías, mitos, deseos, pulsiones destructivas y constructivas; dando efectos de unión y separación, de amor y guerra, a través de una regulación implícita inconsciente (Radosh, 2000:153).

En las situaciones institucionales esto puede ser importante, de pronto nos preguntamos ¿qué tendrá que ver lo que están dialogando con su situación como grupo? Es decir que además de parecernos relevante que no tengan un *reconocimiento institucional* —uno de los primeros sufrimientos que enuncian—, qué dice de ellos mismos y así lo expresamos, este es uno de los *significantes* que atraviesan al grupo.

No sentirse reconocidos por la institución en sus saberes y grados –ya que el estatuto de su puesto es de administrativo– mientras realizan funciones equiparables al estatuto académico, con formaciones y grados semejantes, recibir una retribución económica ni siquiera comparable a la categoría de académicos, asimismo no figurar en el informe del rector, no tener un espacio en la página electrónica de la UAM, en la remuneración económica, en la falta de recursos técnicos, didácticos y humanos que dificultan su labor. Movilizan el deseo de reconocer, por principio, su singularidad en la que hallaban poca claridad en su “identidad institucional” en tanto se cuestiona su intervención clínica como un proceso que provoca la duda sin nombrarla: atención, prevención o apoyo psicológico, pues desde la institución no encuentran una estructura en las funciones de orientación educativa; frecuentemente se les confunde con orientadores vocacionales y no se les reconoce la pertinencia de un trabajo clínico, aunque como ellos lo han detectado, los problemas educativos son parte de la problemática de vida de los estudiantes y esta función les ha enriquecido en su saber sobre los alumnos y representa una de las funciones más demandadas por sus usuarios, una demanda creciente que les requiere una apremiante resolución de las vacantes laborales, que al no ser cubiertas, les acarrea una serie de frustraciones y desmotivaciones que devienen en conflictos diversos ante los cuales identifican una necesidad de contención, de ser escuchados, de escucharse, opinar y hablar de ello. Expresiones como *somos el patito feo de la institución, no saben quiénes somos ni qué hacemos* son un buen ejemplo de lo que planteamos.

Otro signifiante encadenado es en relación con la autoridad, o bien *se quedan sin jefe* y cambian de jefes constantemente, o *el jefe que tienen no cumple suficientemente con ellos*. Acá nuestros señalamientos se dirigen hacia la vivencia de orfandad, faltos de protección, desamparo, búsqueda del padre, el padre muerto-no-muerto y que les impide actuar más por sí mismos, esperando su palabra y presencia, eso produce en general gran parálisis y falta de autonomía, además de la gran presión de que es objeto el que los dirige. Hablamos también acerca de por qué no se podrá seguir la propuesta de los zapatistas y

el subcomandante Marcos de "mandar obedeciendo", cosa que podría llevar a una mayor acción del grupo.

Didier Anzieu nos habla de procesos imaginarios que se desarrollarán en el curso del tiempo en el que el grupo se conforma y transforma, a partir de su constitución como tal y de los posicionamientos de cada individuo en relación con los otros integrantes. El grupo moviliza en los individuos sus fantasías individuales, y cuando la identidad de ellos en el grupo se ve amenazada, se repliegan para proteger sus fantasías inconscientes o bien ponen en juego una de esas fantasías para que otro(s) participen de ésta. Es posible que la fantasía activa en un sujeto movilice las fantasías de otro(s) de los integrantes del grupo, produzca resonancia,⁴ y si re-suena, será posible observar relaciones transferenciales impulsadas por sus fantasmas; basado en estos puntos es que el autor considera la fantasía individual un primer organizador del funcionamiento de un grupo.

Sin duda uno de los fantasmas que circulan en el grupo, provocador de angustias y ansiedades, apareció en la analogía familiar de la institución donde cada jefe que viene y se va, es vivido imaginariamente como el padre muerto que deja huérfanos a los hijos que andan por ahí esperando que el nuevo jefe quiera reconocerlos y trabajar con ellos, atenderlos. Esto remite a lo que directamente Anzieu nombra como "el fantasma de la muerte del padre" (1978:249).

Un segundo organizador que describe este autor parte de la noción de supuestos básicos de Bion (dependencia, ataque-huida y emparejamiento), que de acuerdo con él se presentan en todo grupo en un momento dado, este organizador del funcionamiento de los grupos sería la *imago* (paterna, materna o fraterna), que de acuerdo con el pensamiento de Freud es una representación de persona. En un grupo los sujetos encuentran su unidad representando su ideal del Yo con una misma imagen, la de su jefe, esto aseguraría el vínculo grupal. Así, el grupo podría tener una dependencia con el jefe, líder o

⁴ El concepto de "resonancia" ha sido elemento fundamental para comprender ligazones transferenciales en los grupos, sabemos que fue Foulkes (1975 [1981]) el primero que lo propuso en sus trabajo sobre los grupos y Anzieu lo retoma.

coordinador, considerado como padre bueno, aquel que es justo, fuerte y amoroso ante sus hijos, pero también en su condición bivalente percibirlo como amenazante, malo y ante el cual el hijo puede dirigir acciones agresivas de ataque o bien de huida.

En esta misma analogía familiar emergió la *imago* paterna representada inicialmente por estos padres que tienen por común su intrascendencia, pues siempre desaparecen después de determinado tiempo y dejan en desamparo al grupo; sin embargo, la reflexión condujo al grupo a identificar en su coordinador una posible *imago* paterna más estable pero que requería apropiarse del papel de líder y asumir él mismo la autoridad que su lugar le confería en beneficio del propio grupo; la *imago* materna como la propia institución que no provee de una figura paterna estable que brinde sustento a los hijos, los orientadores que conforman la *imago* fraterna, tratando de identificarse a partir de la alteridad que reconocen en la singularidad del otro compañero diferente pero semejante con el que comparten y difieren; es claro que todo esto acontece en el campo imaginario, simbólico y real.

Las *imago* son construcciones psíquicas universales, comunes a todos los individuos, como el caso del tercer organizador referido por este autor, las fantasías originarias o bien protofantasías son estas fantasías individuales comunes en los seres humanos, ya que son interrogantes que los niños se plantean en cierta época de su vida sobre sus orígenes: vida intrauterina, escena originaria, castración y seducción; las primeras dos se referirían a los orígenes del individuo, tratarían de responder a la pregunta frecuente en los niños sobre de dónde y cómo vienen los niños al mundo; la castración estaría relacionada con la diferencia de sexos (niño con pene, niña sin pene); y la última centrada en los orígenes de la sexualidad, emociones de tipo sexual que los niños experimentan y explican como derivado de la seducción de sus objetos de deseo.

En los grupos puede observarse una organización referida al efecto de alguna de estas fantasías originarias y observarse de distintas maneras, por ejemplo la fantasía de castración que Anzieu ilustra a través de la fantasía de rotura observada en los grupos de formación:

Surge cuando los participantes se sienten privados de la omnipotencia que su deseo infantil inconsciente –subyace a su deseo consciente de formarse– trataba de adquirir. Se sienten entonces desposeídos en beneficio de los monitores, de los jefes, de los líderes, y la omnipotencia atribuida a esos personajes, la fantasean como posible omnipotencia no sólo libidinal, sino también destructora (1986:145).

Esto nos hace pensar en la resistencia en el grupo, que fue reflejada en la dificultad de escribir respecto de sus funciones profesionales en su desempeño como orientadores educativos, derivándose de ello un saber considerado como riqueza singular que les es propio, pues es producido en su hacer cotidiano y es digno de ser compartido a partir de la expresión escrita en diversos espacios de difusión; sin embargo, aparece el temor a exponerse, a ser evaluados, a ser vistos, quizás como menciona Anzieu, a no ser aprobados, ya que ello pone en peligro la permanencia y así el reconocimiento de la institución, pues como lo afirma Enríquez: “Desde su nacimiento el individuo es asido por la organización y las normas instituidas y deberá, por medio de sus actos y de su trabajo, encontrar un lugar que los otros le reconocerán” (2009:6).

Esto nos refiere a otro significante de las cadenas asociativas del grupo, claramente relacionado con los dos anteriores, es el de la *evaluación*: temen y desean, al mismo tiempo, ser evaluados, lo que les impide poner por escrito la multitud de trabajos que realizan día con día y que son no poco importantes para los alumnos y para la institución. Justo enlazado a éste, se da el significante de las *diferencias* y por lo tanto el tema del narcisismo en los grupos,⁵ que al menos en su decir consciente se dan cuenta de sus diferencias y si logran aceptarlas podrán enriquecerse con ellas. Este es un buen deseo del grupo, me parece que para luchar por él, porque no es algo sencillo de lograr.

En el intermedio de todo esto se habló de multitud de temas, tenemos mucho material para ser trabajado y analizado, lo cual

⁵ Véase desarrollo sobre el tema del narcisismo en los grupos en el “Círculo Roto” (Radosh, 2006). Por supuesto resulta útil el trabajo de Freud sobre “El narcisismo de las pequeñas diferencias” en *El malestar en la cultura*.

probablemente haremos en otro escrito, porque ahora deseamos dar lugar a los testimonios del Grupo.

La experiencia del “Grupo de reflexión de orientador@s profesionales de la UAM-Xochimilco

María Francisca Balbuena Ramírez
 Rosalinda Ceciliano Morales
 Griselda Cortés Martínez
 Araceli Galván Valdez
 Isela Moreno Sánchez
 Víctor Manuel Polo Gil
 Antonio Abel Ramírez Juárez
 Juan Carlos Ramírez Priego

Es miércoles, el grupo de orientadores y orientadoras profesionales nos reunimos para dar inicio a una reunión con la doctora Silvia Radosh; no sabemos de qué se trata, cuál es el propósito, y sin embargo ahí estamos todos, aunque no estamos completos. Se ven caras de incertidumbre, inicia la sesión con la sugerencia de que cada uno se presente ante el grupo y se responda: ¿qué se pretende lograr en el grupo?, en ese momento aún no sabíamos que era de reflexión.

¿Qué queremos lograr?, ¿qué sucede?, ¡ni siquiera sabíamos del propósito de la reunión!, sólo atendimos la invitación del jefe de la Sección a reunirnos con la doctora Radosh y ahora resulta que estamos aquí sin saber lo que sucederá.

Todos en el grupo vivimos esta experiencia de forma diferente, pero curiosamente en este primer encuentro notamos la falta de conocimiento de lo que estábamos haciendo en ese espacio, se notaba el nerviosismo por lo que ahí sucedería, algunos pensamos que revisaríamos casos difíciles de los alumnos que acuden a la Sección de Orientación Educativa y sólo en ese momento entendimos que estábamos reunidos para reflexionar. El primer reto, la presentación personal al grupo, ¿quiénes somos?, ¿qué hacemos? y ¿cómo lo hacemos? De esta forma iniciamos el grupo de reflexión que a lo largo

de un año nos ha permitido, con la coordinación de Silvia, darnos cuenta de nuestro entorno, de nosotros mismos, con nuestros aciertos y limitaciones, puestas ahí para nombrarlas, manipularlas como el artífice hace con la arcilla, de lo cual han surgido mejores relaciones interpersonales, más productos laborales y sobre todo la oportunidad de relacionarnos como equipo, lo cual no es un logro menor y probablemente el fundamental.

En un mismo espacio asisten diferentes personas: la doctora Silvia Radosh, Esmeralda Ramírez (observadora-participante), los orientadores, el jefe de la sección y la secretaria Isela (quien participa como un miembro más del grupo, no como secretaria); un evento, un mismo discurso, surgen imaginarios diferentes ante un mismo hecho, también recuerdos, anécdotas, discursos, etcétera; es decir, afloran las subjetividades de quienes presenciaron esa experiencia, inicia la estructuración de "algo amorfo" en un grupo de reflexión.

GRISELDA: Al empezar a ordenar mis ideas, la emoción empieza a aflorar al hablar de mí, como el efecto adicional que impresiona a propios y extraños, al jalar de una hoja la flor de origami que se abre de manera mágica. Así jalé la primera idea, "soy orientadora profesional" desde hace más de diez años; al inicio de mi ejercicio como profesional de la orientación me di cuenta de mis miedos ante mis limitaciones para intervenir en diferentes motivos de consulta, por los que acuden los alumnos en busca del apoyo psicológico. Por ello me di cuenta que era necesario prepararme en la clínica, como psicoterapeuta, para realizar mi trabajo con mejor calidad.

Reconozco que al inicio de la actividad no conocía el propósito de la reunión y al ir analizando con más detenimiento sobre mí, me doy cuenta que "el grupo de reflexión" no es otra cosa que meditar y pensar, en primera instancia sobre mí; al mismo tiempo que meditar y pensar acerca de la reflexión del "otro", así como se define en el diccionario: "En el campo del sonido se habla de la reflexión como un sinónimo del proceso mediante el cual una onda puede llegar a reflejarse o a absorberse". Justamente, el sonido de las palabras del "otro" reflejan de manera libre el pensar y el sentir y absorberse como una experiencia que permite aprender más de mí en relación con el "otro".

VÍCTOR MANUEL: El grupo de reflexión llevado a cabo por quienes formamos parte del área de Orientación Educativa (jefe de sección, orientadores, orientadoras y secretaria), bajo la coordinación de la doctora Silvia Radosh, se traduce en un espacio para pensar sobre cómo nos relacionamos y qué es todo aquello que interviene para que puedan ser posible o no, cada una de las acciones que definen nuestro trabajo diario; experiencia que en lo personal me enriquece no sólo en lo laboral y profesional sino como persona en todas sus dimensiones.

La invitación a participar en el grupo de reflexión por parte de Antonio Ramírez, jefe de la Sección de Servicio Social y Orientación Educativa, me generó un cúmulo de pensamientos encontrados. Por un lado percibía que en el grupo de orientación educativa existían más diferencias que coincidencias y que, lo más seguro, no se podría concretizar un resultado favorable; por otro, habíamos participado en otro grupo de reflexión y la experiencia había sido sumamente enriquecedora.

No obstante, sin tener tan claro en qué momento sucedió, de pronto estábamos hablando de temas trascendentales para nuestra labor de orientación; temas que en lo cotidiano no se habían abordado con el cuidado y seriedad necesarios.

Entre esos temas estaban la autoridad del jefe de sección y cómo la asumimos los orientadores en el desarrollo de cada una de las actividades que realizamos; la comunicación entre la jefatura y los orientadores y entre cada uno de nosotros; el concepto erróneo que se tiene del trabajo en orientación educativa; y, fundamentalmente, la falta de reconocimiento de nuestro trabajo y del saber que se desprende del mismo.

Los temas fueron nutriéndose con el pensar y el sentir de todos, desde nuestras diferencias y coincidencias. Creo que logramos escucharnos, pensarnos y sentimos diferente para llegar a construir acuerdos más sólidos.

Esto no fue fácil (claro que no tendría que serlo), la reflexión siempre se hizo acompañar de sentimientos encontrados, emociones que, en lo personal, ocuparon por mucho tiempo mi pensamiento. No fueron pocas las veces que terminando la sesión salía con un malestar sumamente incómodo por los comentarios hacia mi persona. A partir de esta experiencia me he enfrentado a mis temores que se desprenden de la crítica de los otros (qué difícil es encontrar lo constructivo de la crítica a pesar de que sea una crítica constructiva en sí misma).

Un aspecto que me quedó un tanto más claro es que los otros siempre nos verán desde su lugar y es poco probable (diría imposible) que su punto de vista coincida con el nuestro. Ello me ha permitido trabajar con mis temores, mis debilidades y aquello que me hace sentir vulnerable. Todos participamos y poco a poco le dimos forma a lo que esperábamos de nosotros en este grupo de reflexión.

Transitamos sobre una infinidad de temas que nos permitieron dimensionar la importancia de nuestro trabajo al interior de la universidad; reconocer que estamos en un lugar privilegiado en cuanto que tenemos acceso al sentir del alumno en sus diferentes contextos (familia, pareja, amigos, escuela); reconocer las diferentes demandas de profesores, trabajadores y alumnos y cómo nos mira la autoridad en sus diferentes niveles.

Los logros se podrían definir como el fortalecimiento de la noción de grupo y el trabajo colaborativo, el reconocimiento de nuestro trabajo desde nosotros mismos y caer en la cuenta de que nuestra labor es importante en los diferentes niveles tanto individual, grupal como colectivo.

La comunicación entre nosotros mejoró significativamente, expresamos nuestro pensar y construimos acuerdos necesarios para el logro de los objetivos que nos planteamos. En cuanto a los objetivos es importante enfatizar: promover la vinculación del área de Orientación Educativa con otras instancias de la universidad (por ejemplo: coordinaciones de carrera, de los troncos divisionales y del Tronco Interdivisional); difundir nuestro trabajo entre autoridades, académicos, trabajadores administrativos y alumnos; consolidar cada una de las acciones que realizamos en lo colectivo, grupal e individual; y fortalecer nuestra participación con otras instancias de la universidad a partir del ciclo "cuerpos que importan...", donde pretendemos desarrollar un esquema de trabajo con propuestas de diferentes instancias de la universidad (estudios de la mujer, universidad saludable, actividades culturales y deportivas, entre otros).

Se hizo evidente el afecto fuera del ámbito laboral, pasando a un plano más personal.

Hemos consolidado la noción de un equipo de trabajo, encontramos solución a los problemas que se presentan; en relación con las problemáticas, al interior del área de Orientación Educativa hay que subrayar la conformación del trabajo colaborativo en las diferentes actividades a desarrollar y enriquecer la comunicación en los procesos de trabajo; al

exterior, luchar por contar con los espacios e insumos necesarios para el desarrollo de nuestro trabajo y promover en la comunidad universitaria el conocimiento de Orientación Educativa (todo ello en el contexto del reconocimiento institucional).

Asimismo expresamos mayor tolerancia; hablamos de manera más abierta y principalmente nos aceptamos diferentes unos y otros. Muchas cabezas no sólo piensan más que una, sino incluso diferente, lo que enriquece la búsqueda de solución a un “problema”.

En relación con nuestro trabajo al interior de la universidad, también se ha visto favorecido; participamos de manera relevante con otros integrantes de la comunidad universitaria y otras instancias de la universidad. No obstante hay muchas cosas por hacer pero estoy convencido de que por ahora contamos con recursos importantes para seguir cosechando logros.

JUAN CARLOS: Comencé esta experiencia con pocas expectativas, aunque nadie sabía qué se proponía esa reunión, me daba una idea porque ya se había intentado en el pasado hacer un grupo de reflexión de la sección, y por alguna razón no discernida aún, tal experiencia pasó sin vergüenza ni gloria, simplemente no fue.

Pero en esta ocasión las cosas fueron diferentes desde el principio, la palabra surgió sin cortapisas, la paranoia nunca emergió su cabeza, nos dimos la oportunidad de escuchar, ser escuchados, ¿acaso no es lo que se espera de un psicólogo de profesión?

En lo personal sentí la posibilidad de ponerme en sintonía con los demás, y poco a poco con la guía adecuada fui descubriendo esas demandas inconscientes presentes en el grupo. De pronto todo era posible: hablarnos, contradecirnos, entender nuestros sinsentidos, sabernos humanos, y por lo mismo falibles. Ese hecho destierra el miedo, la inmovilidad. Pero claro, ahora entiendo, aquí y ahora no somos individuos, somos un equipo. Probamos, cambiamos, arreglamos, caemos y el equipo permanece de pie. Extraordinario logro, pensando que durante meses sentíamos que no avanzábamos.

Ahora hay un sentido de pertenecía, de logros conquistados, tan así que ya no se necesita de alguien, quien sea; se puede hacer y dejar de hacer, se percibe el poder del grupo, el saber hacer es evidente, es como un axioma que no requiere demostración.

Descubrí la democracia a ras del suelo, una persona un voto, una voz una opinión, lo importante es lo operativo no la forma. Y perdón por recordar personajes infantiles de las caricaturas, pero al igual que Leono, de la serie televisiva los *Thundercats*, "se trataba de ver más allá de lo evidente", de lo que hablaba nuestro inconsciente colectivo, ¿miedo a escribir, a ser calificado, o a ser descalificado?

Caminar por veredas verbales que escondían frutos inconscientes que se niegan a mostrarse y, sin embargo, la búsqueda en sí misma tiene resultados, quien haya estado presente en la primera sesión y en la última, notará y anotará la diferencia. Grupo compacto, solidario, receptivo y abierto, en la búsqueda del crecimiento cuantitativo y cualitativo.

ROSALINDA: A la reunión llegué con la idea de que iba ser un grupo para revisión de casos de atención psicológica; cuando escucho la pregunta de la doctora Silvia Radosh, ¿qué se pretende lograr en el grupo de reflexión?, mi respuesta fue, precisamente, iniciar revisión de casos, pero me surgió el pensamiento de que no es tan mala idea un grupo de reflexión, es un grupo donde vamos a ser escuchados, observados y seguro nos harán preguntas de los temas que señalemos; me sentí con cierta emoción que me hacía pensar "voy a estar del otro lado", casi siempre me encuentro de ese lado escuchando, observando. En grupo de trabajo ¿cómo funcionará?, puede ser una experiencia positiva para el grupo, ayudará a trabajar situaciones que han ido surgiendo pues hay personas que llegamos recientemente.

Ahora bien, pasar por el grupo de reflexión en lo personal me ha dado muchas cosas, entre ellas, como su nombre lo dice, he reflexionado varios temas: ¿qué somos, qué hacemos?, el reconocimiento, nuestro imaginario ante nuestro trabajo y el trabajo del jefe, la ausencia de una compañera, la responsabilidad, la resistencia a la escritura, etcétera.

Las reflexiones, señalamientos, conclusiones del grupo me ha dado para pensarme y repensarme como sujeto, sujeto a un entorno, a un trabajo y a un equipo donde hay que tener presente la historia personal, pues ésta se filtra en cuestiones laborales, llegar a reflexionar cómo se puede estar exigiendo desde un lugar dentro del imaginario con deseos inconscientes, si no nos permitimos desde un primer momento elaborar este trabajo se puede seguir cargando y actuando desde ahí, es decir desde el inconsciente, igualmente este grupo me ha permitido pensarme y

repensarme elaborando temas que tocan muchas cosas, entre ellas nuestra propia historia, también he escuchado a mis compañeros y compañeras donde me he enredado en sus palabras y me he desenredado de ellas, desde luego he tenido proyecciones, resistencias, etcétera. También es importante señalar los avances que se han dado en el grupo: más comunicación, armonía y productos de trabajo como una presentación en PowerPoint que ya elaboramos de manera grupal llamada “¿Quiénes somos, qué hacemos, como ayudamos a los alumnos y dónde nos encontramos?”, un taller llamado “Habilidades socioafectivas para el sistema modular para alumnos del Tronco Interdivisional”, etcétera. Finalmente estoy convencida de que el trabajo en grupo de reflexión es esencial en los equipos de trabajo, escucharnos y ser escuchados mueve emociones, sentimientos, pensamientos, etcétera. Todo lo mencionado es parte de lo que es un grupo de reflexión, ¡todo eso y lo que surja!

MARÍA FRANCISCA: El grupo de reflexión resultó para mí una sorpresa, expresé al grupo de orientación interés por obtener supervisión para los casos de apoyo psicológico y ahora estaba ahí sin entender de qué se trataba la reunión frente a Silvia Radosh y a Esmeralda sin saber qué decir; pregunté cuál era el objetivo de la reunión, no obtuve respuesta; Silvia preguntó si no había inconveniente que Esmeralda estuviera presente en las reuniones, por mi desconocimiento en el motivo de la reunión y pensando que se trataba de supervisión de casos, expreso preocupación por la confidencialidad y se realiza el encuadre en el que se habla de la confidencialidad y de permitirse fantasear. Nuevamente pregunto por el objetivo de la reunión, Silvia contesta que “veríamos qué resultaba a lo largo de las reuniones”; mi extrañeza crecía, decidí observar.

Posteriormente me di cuenta que estas reuniones se parecían a lo que alguna vez durante alguno de los talleres de licenciatura estudié como “grupo operativo”. Me agradó, en él tendría la oportunidad de escucharme, escuchar a los otros y reflexionar, ¿sobre qué?, aún no lo sabía.

Los compañeros hablan y entiendo que sus observaciones giran en torno a la falta de reconocimiento de la Sección en la UAM, comentan un nuevo periodo de coordinador de Extensión Universitaria y la Sección sigue sin ser tomada en cuenta porque desconocen lo que hacemos, otro compañero cree que “el desconocimiento de orientación es desde nosotros mismos”, sigue la disertación mientras pienso si este compañero tendrá

razón, no lo sé, porque no hace mucho tiempo llegué a la Sección, pero mi respuesta es no, ya que cuando los escucho hablar sobre problemas y propuestas de trabajo reflejan su conocimiento y experiencia en el puesto. En lo personal, tengo claro qué es la orientación educativa y qué estoy haciendo en la Sección.

Silvia hace un señalamiento y reconoce que “el grupo se siente sin padre, huérfanos, así se vive la ida de cada coordinador: la metáfora de un hijo no reconocido, el padre muerto. A los grupos se lleva la historia familiar y propone “ver si se puede deslindar lo personal de lo institucional”. Algunos rechazamos la orfandad, otros no contestamos, sin embargo, ahí está el señalamiento, pienso, ¿será el padre o serán los hermanos?, no sabemos ¿por qué no avanzamos?

En ese momento llegaron a mi mente algunos recuerdos, pensé cómo era nuestra relación, imaginé qué hacíamos, realmente no parecíamos un equipo, nadie sabía qué hacía el otro, éramos distantes, apenas un tiempo atrás a sugerencia de una compañera surgió la idea de estructurar un taller con varios temas, el cual se concretó y nos dio oportunidad de trabajar juntos y empezar a conocernos y apoyarnos.

Seguimos dando vuelta, hablamos de los problemas que se suscitan en la Sección como la ausencia de Guille, la falta de plazas, la carga de trabajo, las plazas impugnadas, si damos apoyo psicológico o desarrollo personal como la institución quiere que se le nombre a lo que hacemos. Le explicamos a Silvia el encuadre de la intervención con los alumnos y nos dice que “cualquiera que trabaje con las emociones está trabajando apoyo psicológico” y nos invita a investigar qué es el apoyo psicológico y escribir sobre ¿quiénes somos?, ¿qué hacemos? y si estamos contentos con lo que hacemos.

En una de las sesiones del grupo en la que se habló sobre si las pruebas psicométricas lograban evaluar algo en los individuos, Silvia hace un señalamiento sobre si el miedo a escribir por parte del grupo se deberá a la evaluación, dice: “el miedo a ser evaluados”. En lo personal me ha sido difícil escribir, aunque tengo gusto por hacerlo –digo que es por falta de tiempo–, pero en realidad tendré que buscar en lo latente la verdadera razón de esta resistencia.

ISELA: Creo que han cambiado algunas cosas desde que inició el grupo de reflexión, por ejemplo: más comunicación entre jefe-secretaria (Toño-Isela).

Cuando llegué a Orientación Educativa –hace muchos años– lo que más me agradó fue encontrar un gran equipo de trabajo donde había disponibilidad, colaboración de todos y apertura hacia los nuevos trabajadores que nos incorporábamos. Desde entonces no sentía el mismo ambiente de trabajo, hasta ahora que inició el grupo de reflexión.

En un inicio sí fue un poco desconcertante para mí, cuando se nos preguntó ¿qué esperan del grupo, qué quieren que salga de aquí?

Toño en una ocasión comentó, en una reunión de trabajo, que solicitaría un apoyo a la doctora Silvia Radosh para realizar sesiones didácticas cada quince días sobre el apoyo psicológico que se ofrece en la Sección y me preguntaba ¿dónde entro yo?, jamás mencionó que sería un grupo de reflexión.

Actualmente me siento afortunada de pertenecer nuevamente a un equipo de trabajo. Deseo de verdad se siga dando este tipo de apoyo ya que no sólo los involucrados sentimos un cambio, sino también se nota en el exterior, una compañera (reubicada, Honoria) puntualizó, “son un equipo de trabajo”.

Nota: cuando terminé de leer mi tarea recordé que esto se logró por la gran insistencia y petición de Griselda al jefe.

ANTONIO ABEL: Es la segunda ocasión que me reúno con mis colegas orientadores para participar en un grupo de reflexión, hace años conocí a Silvia y su equipo, aquel grupo de orientadores participó en la experiencia, un grupo dividido, agresivo y ubicado en zonas de confort difíciles de entender, de aquella aventura sobrevive Víctor.

Hoy día las contradicciones entre mi hacer y pensar la orientación con las de mis colegas parecen menos intensas, percibo un clima de molestia y queja hacia mí, hacia la institución, hacia la coordinación, qué hacer. Platico con Silvia y solicito su apoyo, la veo cansada con esa sonrisa que contagia su armonía, siempre entusiasta con el trabajo grupal, accede y yo no puedo evitar admirar su entereza y compromiso.

He convocado a una reunión sin ser muy claro el para qué, aparece Esmeralda también sonriente y amable, dispuesta a escuchar, dispuesta a aprender, y no sabe cuánto nos va a enseñar. Empezamos con

incertidumbre, yo sabía que sería criticado muy duramente, lo esperaba y también me dispuse a escuchar para tratar de entender mi rol como responsable de un área y en particular de un grupo de trabajadores dispuestos a crecer.

Tuve la oportunidad de trabajar con el doctor Walter Laborde, en una asesoría a los orientadores de Azcapotzalco, al finalizar la reunión el grupo salió motivadísimo y dispuesto a hablar con el coordinador, a exigir una serie de pendientes, recuerdo mi sonrisa al ver al entonces jefe de sección salir tras el grupo verdaderamente espantado y preocupado por el desenlace de dicha sesión, hoy de este lado de la escena no tengo tanta risa, de hecho estoy preocupado, movilizar a un grupo es movilizar mi angustia y en ese caso atentar contra las figuras de autoridad y yo tengo ese rol en este momento.

Las sesiones avanzan, en una ocasión me descubro a mí como al neurótico tirado en el suelo abrazando a sus síntomas, complaciente en las resistencias, y disfrutando su dolor, casi exhibiéndolo al transeúnte para solicitar su apoyo, ¡rayos!, el equipo de orientadores nos quejamos para no hacer, solicitamos reconocimiento para lamentarnos de no obtenerlo, un *insight* impresionante: lo tenemos todo, podemos hacer mucho.

Vuelvo a sonreír, observo alrededor y veo quizá como la primera vez que me erguí en mis propios pies, quizá como cuando recibí el primer beso, el equipo de orientadores posee mucho reconocimiento de mucha gente, no necesita que la rectoría o la coordinación le dé una mirada, podemos levantarnos y ver de frente porque conocemos el monstruo y hemos vivido en sus entrañas.

No es suficiente, hay que tomar acción, como Lázaro, levantarse y andar, erguidos, sonrientes, sabiendo que como equipo somos lo que somos y que tomados codo a codo somos mucho más que dos.

La vida institucional no es quizá la mejor vida para un grupo que se mueve, que anda y exige, no sé qué rumbo se tomará mañana, no sé qué sucederá conmigo y mis compañeros, sólo sé que la satisfacción de participar con ellos en esta linda aventura es sólo el inicio de algo mayor y sé que esta historia merece ser contada.

En este grupo de reflexión se integran nuevas personas, escuchan, preguntan qué es un grupo de reflexión. Intentamos explicar, llega la coordinadora del grupo y pide que el mismo grupo explique desde su

experiencia, escuchan con atención, seguro les genera algo, pero ellas con su corta experiencia en el grupo también tienen algo que decir.

ARACELI (quien se incorpora recientemente): ¿Qué es un grupo de reflexión?, podemos decir que su nombre lo dice; y desde la embarrada teórica que he podido revisar, definiría desde mis propias palabras que un grupo de reflexión es un grupo en el que los participantes reflexionan sobre lo que les ocurre a nivel institucional, permitiendo escucharse, formar un discurso a nivel grupal y construir toma de decisiones a nivel personal y grupal encaminadas a las problemáticas planteadas a partir de dicha escucha. Sin embargo, esta definición se queda corta después de incorporarme al grupo de reflexión de la Sección de Orientación Educativa, coordinado por Silvia Radosh.

Ahí pude observar que el grupo de reflexión es un espacio en donde los integrantes de un área que ha luchado por tener un reconocimiento institucional, sin ningún interés personal sino más bien grupal y a nivel comunitario, ha logrado integrarse y conocerse. Estar dentro de este grupo me ha logrado identificar desde mi perspectiva que el posicionamiento que la Sección de Orientación Educativa ha conseguido ha sido gracias a su unión grupal y a su disposición para el trabajo colectivo, a pesar de los frenos y trabas institucionales que se han presentado y se presentan.

Me ha dado la oportunidad de ser parte de un grupo, de saber sobre sus problemáticas grupales, de conocer un poco de mis compañeros y colegas del trabajo y además de observar sus fortalezas para conformarse como un área profesional dentro de una institución educativa.

Me gustaría hacer énfasis en que al charlar con mis compañeros y resaltar su unión y comunicación grupal pude enterarme de que esta comunicación grupal se ha dado a partir de la escucha generada en el grupo de reflexión y que esto les ha permitido integrarse y trabajar de una manera más sólida, lo cual reconozco y admiro plenamente en cada uno de mis compañeros y por su puesto en la coordinadora de este grupo, Silvia Radosh.

Haciendo alusión a todo lo referido puedo concluir que el compromiso de esta área por trabajar a favor de los intereses comunitarios consolidándose como una parte fundamental de la UAM-Xochimilco, me empapa de mayor gusto y compromiso no sólo con ellos sino con mi trabajo, con la psicología y con la comunidad educativa.

REYNA: Al integrarme a laborar en la Sección de Orientación Educativa, me informaron que los miércoles de cada semana se reúnan en un espacio con la doctora Silvia Radosh, ya que participan en un grupo de reflexión, me sentía un poco intrigada por saber qué actividades realizaban. Asistí a lo que para mí fue la primera sesión; al comenzar se da un espacio en el que Antonio nos presenta a Araceli y a mí como nuevas integrantes del equipo de orientadores. La doctora Silvia entonces da inicio formal a la sesión, agradeciendo la participación y puntualidad de todos los asistentes, y propone (a Antonio, Polo, Rouss, Araceli, Reyna, Juan Carlos, Isela y María Francisca) una dinámica de presentación para integrarnos, mencionando el nombre y algunas características o gustos.

La doctora Silvia retoma la sesión y sugiere que después de este pequeño espacio, cada uno lea ante el grupo lo que ha escrito sobre su experiencia vivida hasta ahora en el grupo, actividad que ella misma define como "de su propio proceso", para compartir y reflexionar en grupo sobre las experiencias expuestas.

Escuché a cada uno de mis compañeros y me di cuenta de que para ellos este grupo de reflexión es una experiencia interesante y significativa. Subrayan los logros y los problemas que han enfrentado cotidianamente. Mencionan que esta reflexión les ha servido como grupo para organizarse, e incorporar en su práctica laboral una nueva perspectiva de autoevaluación que además de traer beneficios de aprendizaje los lleva a innovar a partir de la retroalimentación de las experiencias de los otros y lograr tener identidad y ser reconocidos como sección por lo que hacen. Todo lo que han dicho hasta este momento me permite pensar que muchos de los problemas se pueden convertir en retos, en áreas de oportunidad.

Considero de gran importancia lo que se realiza en este espacio porque se hace un análisis a partir de la reflexión y la autoevaluación de la labor profesional y personal ya que aquí es importante conocer la parte humana de las personas (su sentir, no sólo su saber o su deber) y cómo se puede lograr la transformación en cuanto a la visión que tenemos en la vida tanto en lo laboral, profesional y personal (sentimientos y emociones). El trabajo en grupo es favorable ya que la retroalimentación que se da entre pares enriquece el proceso de enseñanza aprendizaje en cualquier nivel profesional y personal. Percibo que este espacio ha favorecido a este grupo para que se consolide como un equipo de trabajo donde hay comunicación, organización, equidad y respeto. Para mí es grato saber

que ahora soy parte de este grupo de trabajo y de reflexión y que tengo retos y metas por lograr, lo importante es saber que tengo la capacidad para conseguirlo. “El hombre nunca sabe de lo que es capaz hasta que lo intenta” (Charles Dickens).

Consideraciones finales

El inicio de nuestras vidas pasa por la necesidad fuerte, básica, de ser reconocidos (y desde luego amados), así empezamos a creer saber quiénes somos, se va conformando una cierta identidad (véase fase del espejo en Lacan), precaria, imaginaria, pero fundamental. Siguen multitud de identificaciones (como diría Freud, el yo es un precipitado de identificaciones) y todo eso se va poniendo en juego en nuestro pasar por la vida. Hay situaciones que nos hacen tambalear más que otras, *hechos institucionales*,⁶ por ejemplo. Expondremos una cita en la que se abunda en este concepto:

Algo a subrayar es la aparición de varios conceptos psicoanalíticos, que habría que tener claro, como son: identificación, inconsciente, mecanismos de defensa, ansiedad (angustia), fantasía (fantasma), pues aunque transformados, siguen vigentes. No corresponde dilucidarlos aquí, pero siendo fuerte en este planteamiento el concepto “defensa”, nos preguntamos ¿de qué nos defendemos?, de las exigencias pulsionales, es decir de lo que puede surgir como deseo (amoroso o destructivo); por consiguiente son las técnicas que el yo (de la segunda tópica, es decir inconsciente) utiliza frente a sus conflictos. Esto lo retoma y amplía Kaës cuando propone que la institución, además de ser un lugar *para el cumplimiento imaginario del deseo* (recordemos que así define Anzieu al grupo, en su analogía con el sueño), también es un lugar y una ocasión para armar las defensas contra sus deseos. Esto se comprende, tiene agudos efectos, pues la realidad psíquica se ve comprometida y movilizada por *el hecho institucional, trabajada, paralizada y apuntalada* [lo que debe llevarnos] *a un intento de tomar en consideración la subjetividad*,

⁶ Esta cita la hemos tomado de Radosh y Laborde (2003).

el sufrimiento y el goce [suponemos que se refiere al placer y no necesariamente al goce de Lacan, aunque también podría ser] *del que la institución es escena y, en parte, el origen [...]* Nuestra subjetividad y nuestra palabra están apesadas, es decir acaparadas por, pero también formadas en, una red de subjetividades [...] y de sentidos constituidos y anónimos de los que somos participantes y constituyentes (Kaës, 1996:12).

Es cierto que nunca estaremos seguros de “¿yo quién soy?”, y esta incertidumbre fue en buena medida la que encontramos que habitaba al grupo con el que trabajamos, aparecía como una “urgencia” –por así decirlo– de reconocimiento desde ellos mismos y desde la institución. El trabajo en el grupo de reflexión fue intentar que ellos encontraran respuesta a sus preguntas y tal parece que lo han logrado en hechos creativos y productivos y quizás en menor sufrimiento y más disfrute. Contratransferencialmente nos parece que expresábamos sorpresa de cómo es que ellos no sabían lo que sí sabían (el inconsciente siempre nos sorprende) y también, por qué no lo daban a conocer, y en este camino se encuentran. Volvemos así a confirmar la utilidad de trabajar grupalmente estos obstáculos, angustias, fantasmas, etcétera.

Bibliografía

- Anzieu, D. (1978), *El grupo y el inconsciente*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- (1986), *El grupo y el inconsciente. Lo imaginario grupal*, España, Biblioteca Nueva.
- Del Cueto, A.M. y Fernández, A.M. (2000), “El dispositivo grupal”, en Eduardo Pavlosky y Juan Carlos de Brasi, *Lo grupal: historias, devenires*, Buenos Aires, Galerna, Búsqueda de Ayllu, pp. 47-87.
- Enríquez, E. (2009), “Imaginario social, rechazo y represión en las organizaciones” [www.psicologiagrupal.cl/.../index.php?], fecha de consulta: 7 de julio de 2013.
- Foulkes, S.H. (1975), *Psicoterapia grupo-analítica. Método y principios*, Barcelona, Gedisa, 1981.
- Freud, S. (1923), *El yo y el ello*, Buenos Aires, Amorrortu, 1979.
- (1930), *El malestar en la cultura*, Buenos Aires, Amorrortu, 1979.

- Kaës, R. *et al.* (1996), “Realidad psíquica y sufrimiento en las instituciones”, en Kaës, R., Bleger, J., Enriquez, E., Fornari, F., Fustier, P., Rosillon, R., Vidal, J.P., *La institución y las instituciones*, Argentina, Paidós.
- Lacan, J. (1949), “El estadio del espejo como formador de la función del yo (*je*) tal como se nos revela en la experiencia psicoanalítica”, *Escritos I*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores, 1988.
- Lourau, R. (1981), *El análisis institucionacional*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Radosh, S. (2000). “¿El análisis ‘grupal’ diferente al psicoanálisis individual?”, en Silvia Carrizosa H. (comp.), *La diferencia: sus voces, ecos y silencios*, México, UAM-Xochimilco, pp. 151-177.
- (2000a), “Abordaje grupal a la problemática psicosocial”, *Anuario de investigación*, México, UAM-Xochimilco.
- (2006), “El círculo roto: vicisitudes del narcisismo en los grupos y las instituciones”, *Tramas. Subjetividad y Procesos Sociales*, núm. 26, México, UAM-Xochimilco.
- y Laborde. W. (2003), “La institución desde la mirada psicoanalítica”, *Tramas. Subjetividad y Procesos Sociales*, núm. 21. México, UAM-Xochimilco.