

**Sociedad Española de
Psicoterapia y Técnicas de Grupo**

BOLETIN

nº 1 y 2

AGOSTO - SEPTIEMBRE 1.977

El único requisito para recibir és
te y los próximos boletines (serán
5 en total este curso) será enviar:

- Coste de fundación (500 Ptas).
- Nombre y dirección.

Las colaboraciones serán enviadas
también a .

Pablo Falcón

INDICEPágina

...A modo de presentación	4
...Ventajas e inconvenientes de la solución de problemas en grupo	5
...La elaboración de los sueños en terapia gestalt	32
...En España existen tres millones de alcohólicos	45
...España, sede del Congreso Hispano-Luso-Americano de Psiquiatría	50
...Comunicado del Boletín de la sección profesional de psicólogos del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados del D.U. de Madrid	52
... V Symposium de la Asociación Española de Psicoterapia y técnicas de grupo	57
...Socios Fundadores del Boletín	61

Querido compañero:

Entre la descuarentañeada inundación de publicaciones, como a empujones y casi hecho a mano, está éste, poco brillante en la forma, feillo, Boletín.

Si fue a finales de Mayo, en la Asamblea del V Simposium, cuando los reunidos acordaron crear un Boletín, ahora mismo, ya, es feli citable el rápido entusiasmo de los socios que haciéndose fundado res o dando su trabajo han concre tado la idea: lo estamos leyendo.

No será grande, pero, al menos, - aquí está, la cosa, la progresiva concreción de la idea, las hojas-escritas, el encadene semántico - que alguien diría, el Boletín, pa ra que por poco que sea, sea algo-para ser superado.

Con mis mejores deseos,

Pablo Falcón

VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA SOLUCION DE PROBLEMAS EN GRUPO

Norman R.F. Maier
(artículo publicado en
"Psychological Review"
vol. 74, nº 4, julio
1.967, págs. 239-249.

Numerosas investigaciones han planteado la cuestión de si la solución de problemas por los grupos es superior, inferior o igual a la solución individual de los mismos. Cada postura puede aducir evidencia que la apoye, de tal forma que la respuesta a esta pregunta sigue siendo ambigua. Más bien que intentar de un modo tan general de aproximación al problema, parece más útil analizar las fuerzas que actúan en la solución de problemas bajo las dos condiciones. (Veáanse las revisiones de Hoffman, 1.965; Kelley y Thibaut, 1.954). Es de esperar que un mejor conocimiento de estas fuerzas permitirá ver con claridad las distintas dimensiones de los procesos de solu

ción de problemas, especialmente en grupo.

De las fuerzas que actúan en tales grupos, unas son positivas, otras negativas, y algunas tanto positivas como negativas, depende de la habilidad de los miembros, especialmente de la del líder de la discusión. Examinemos estos tres tipos de fuerzas.

● VENTAJAS DEL GRUPO

Mayor suma total de conocimientos e información.

Hay más información en un grupo que en cualquiera de sus miembros. Por eso los problemas que exigen la utilización de conocimientos ofrecerán a los grupos una ventaja sobre los individuos. Incluso si un miembro del grupo (e.g., el líder) sabe más que los demás, los conocimientos limitados y exclusivos de los miembros menos informados pueden servir para llenar algunas lagunas en los conocimientos. Un hábil mecánico -- por ejemplo, puede contribuir a la solución del problema de un ingeniero y un trabajador ordinario puede proporcionar información sobre como recibirán los obreros una máquina nueva.

Mayor número de enfoques de un problema.

Se ha demostrado que los individuos siguen rutinas en sus modos de pensar (Duncker, 1.945; Maier, 1.930; Wertheimer, 1.959). Hay muchos obstáculos en el camino que lleva a la meta, y hay que superarlos. El individuo se ve obstaculizado en cuanto que tiende a anclarse en su punto de vista y por eso no encuentra otro enfoque que realmente pueda resolver el problema de un modo más sencillo. También los individuos de un grupo tienen el mismo fallo, pero los puntos de vista en que se estancan pueden ser diferentes. Un investigador, por ejemplo, puede tratar de evitar la propagación de una enfermedad inmunizando a las personas del germen; otro, localizando y destruyendo al agente portador del germen, y un tercero, modificando el medio de tal forma que mate al germen antes de que alcance al hombre. No hay forma de saber cuál de los enfoques alcanzará mejor la meta propuesta, pero no hay duda de que el estancarse en cualquiera de ellos obstaculizará nuevos descubrimientos. Dado que -- los miembros del grupo tienen enfoques distintos, cada uno de ellos puede colaborar obligando a salir a los demás de sus caminos trillados de pensamiento.

La participación en la solución de problemas aumenta la aceptación.

Muchos problemas requieren soluciones que dependen del apoyo de los demás para ser eficaces. En tanto que la solución de problemas por los grupos permite la participación y la influencia de los miembros, de ello se sigue que hay más individuos que aceptan de mejor grado las soluciones cuando es un grupo el que soluciona el problema que cuando es un individuo solo. Cuando un individuo ha resuelto un problema, aún le queda la tarea de convencer a los demás. De esto se sigue que cuando son los grupos los que solucionan tales problemas, hay un número mayor de personas que acepta y se siente responsable en la tarea de solucionarlo. Una solución de baja calidad que es bien aceptada, puede ser más efectiva que una solución muy buena, pero que carece de aceptación.

Mejor comprensión de la decisión.

Las soluciones tomadas por un individuo, y que han de ser llevadas a cabo por otros han de transmitirse desde el autor de la decisión a los ejecutores de la misma. De este modo, la solución individual de pro -

blemas requiere a menudo una etapa - adicional, la de la retransmisión de la decisión conseguida. Los fallos - en este proceso de comunicación disminuyen los méritos de la decisión e incluso pueden hacerla fracasar o --- crear un problema mayor que el problema inicial que se solucionó. Muchos -- problemas de organización pueden deberse a una inadecuada transmisión de las decisiones tomadas por el superior y transmitidas a los subordinados que tienen la misión de hacer cumplir la decisión.

Los riesgos del fallo de la comunicación se reducen mucho cuando los individuos que tienen que trabajar juntos en la ejecución de la decisión - han participado en su elaboración. - No sólo comprenden la solución por - que han visto su desarrollo, sino -- que además conocen algunas otras alternativas que se tuvieron en cuenta y las razones por las que se descartaron. Con esto desaparece la suposición común de que las decisiones de los superiores se han tomado arbitrariamente. Es esencial para la comunicación un conocimiento completo de -- las metas, obstáculos, alternativas e información real, y esta comunicación es maximizada cuando todo el -- proceso de la solución del problema es compartido.

• INCONVENIENTES DEL GRUPO

Presión social.

La presión social es una fuerza importante que inclina a la conformidad. El deseo de ser un buen miembro del grupo y de ser aceptado, tiende a silenciar el desacuerdo y favorece el consenso. Las opiniones de la mayoría tienden a ser aceptadas, prescindiendo de si su calidad objetiva es o no lógica y científicamente correcta. -- Los problemas que exigen soluciones basadas en hechos, prescindiendo de deseos y sentimientos, pueden verse afectados en las situaciones de solución de problemas por grupos.

Se ha demostrado (Maier y Solem,) que las opiniones de la minoría en los -- grupos sin líder, tienen poco peso en la solución lograda, aún en el caso de que estas opiniones sean las correctas. En los grupos se identifica a veces lograr el acuerdo con encontrar la solución, y es por esto por lo que hay que distinguir entre las dimensiones de la aceptación de la decisión y su calidad objetiva (Maier, 1.963).

Valencia de las soluciones.

Cuando los grupos sin líder (compuestos de tres a cuatro personas) tratan de solucionar un problema, proponen va

rias soluciones. Cada solución puede recibir tanto comentarios críticos como de apoyo, así como también comentarios descriptivos o exploratorios por parte de los otros miembros. Si sumamos algebraicamente el número de comentarios positivos y negativos de cada solución, podemos dar a cada una un índice de valencia (Hoffman y Maier, 1.964). La primera solución que recibe un valor positivo de valencia 15 suele ser tomada como satisfactoria por los participantes en un 85 por ciento de los casos, prescindiendo de su calidad. Las soluciones de más calidad introducidas después que una de las soluciones alcance el valor crítico, tienen poca probabilidad de ser tenidas en cuenta. Una vez conseguido cierto grado de consenso, parece ser que se acelera el proceso de cristalización. Parece ser que ni la naturaleza del problema ni el tamaño del grupo alteran mucho el valor crítico de valencia 15. Más bien parece designar un punto divisorio entre el proceso de adquisición de la idea y el proceso de toma de decisión (evaluación de la idea). El índice de valencia de la solución no es una medida del número de personas que apoyan esa solución, puesto que una minoría que habla puede vigorizar la valencia de una solución promoviendo activamente. En este sentido, la valencia, junto con la presión social, llega a influir en la determinación del resultado.

Dado que la valencia de una solución es independiente de su calidad objetiva, este factor de grupo se convierte en una considerable desventaja para la solución de problemas por grupos, aún cuando el valor de la decisión depende de criterios objetivos (hechos y lógica). Se convierte así en un instrumento por medio del cual los manipuladores hábiles pueden gozar de más influencia sobre los procesos de grupo de la que les corresponde en su calidad de miembros del mismo.

Dominio de un individuo.

En la mayoría de los grupos sin líder surge un individuo dominante que se apodera de una proporción de influencia sobre el resultado mayor de la que le corresponde. Puede conseguir su propósito a través de un mayor grado de participación (valencia), de capacidad de persuasión, de insistencia obstinada (que fatiga a la oposición). Ninguno de estos factores tiene que ver con la habilidad para solucionar problemas, de tal modo que el mejor solucionador de problemas del grupo puede no tener influencia suficiente como para elevar la calidad de la solución del grupo -- (hubiera podido conseguir esto si se le hubiera dejado solucionar el problema por sí mismo).

Hoffman y Maier (1.967) han encontrado que el mero hecho de designar un líder hace que esta persona lleve la voz cantante en la discusión. Así, aun prescindiendo de su habilidad para solucionar problemas, el líder suele ejercer una influencia mayor en el resultado de la discusión.

Meta conflictiva secundaria: Ganando la discusión.

Cuando los grupos se enfrentan con un problema, la meta inicial consiste en conseguir la solución. Sin embargo, la aparición de varias alternativas hace que los individuos tengan preferencias, y una vez que éstas han aflorado, se crea el deseo de apoyar una posición. Entra ahora en el proceso de solución del problema la transformación de aquellas posiciones que tienen puntos de vista neutrales, y la refutación de las que los tienen opuestos. Cada vez más, la meta se va convirtiendo en ganar la decisión más bien que en encontrar la mejor solución. Esta nueva meta no está en relación con la calidad de la solución del problema y, por eso, puede producir una merma en la calidad de la decisión (Hoffman y Maier, 1.966).

- FACTORES QUE FUNCIONAN COMO POSITIVOS O COMO NEGATIVOS, DEPENDIENDO DE LA HABILIDAD DEL LIDER DE LA DISCUSION.

Desacuerdo.

El hecho de que la discusión lleve a desavenencias puede servir, o bien para crear sentimientos hostiles entre los miembros, o bien para conducir a una solución del conflicto, y, en consecuencia, a una solución innovadora (Hoffman, 1.961; Hoffman, Harburg y Maier, 1.961; Maier, 1.958, 1.963; -- Maier y Hoffman, 1.965). El primero de los resultados del desacuerdo constituye un inconveniente, especialmente con respecto a la aceptación de las soluciones; en tanto que el segundo constituye una ventaja, sobre todo cuando se desea una innovación. Un líder puede considerar el desacuerdo como algo indeseable, con lo cual disminuye la probabilidad, tanto de los sentimientos hostiles como de la innovación, o bien puede llevar al máximo el desacuerdo y correr el riesgo de los sentimientos hostiles, en su intento por conseguir la innovación. La preparación del líder implica una habilidad para crear un clima de desacuerdo que permita la innovación sin correr el riesgo de los sentimientos hostiles. La percepción del desacuerdo por parte del líder, es uno de los factores críticos en este terreno de la inteligencia práctica (Maier y Hoffman, 1.965). Otros incluyen la permisividad (Maier, 1.953), el demorar --

la consecución de la solución (Maier y Hoffman, 1.960 b; Maier y Solem, - 1.962), técnicas para el tratamiento de la información y de las opiniones (Maier, 1.963; Maier y Hoffman, 1.960 a; Maier y Maier, 1.957), y técnicas para distinguir la adquisición de la idea de la valoración de la idea -- (Maier, 1.960, 1.963; Osborn, 1.953).

Intereses opuestos versus intereses mutuos.

El desacuerdo en la discusión puede - tomar varias formas. A menudo los participantes disienten entre sí con relación a las soluciones, pero si examinamos el problema, nos encontramos con que estas soluciones en conflicto tratan de solucionar problemas distintos. Lógicamente, antes de que podamos esperar un acuerdo sobre la solución, debería haber un acuerdo sobre la naturaleza del problema. Incluso - antes de esto debería haber acuerdo - sobre las metas y sobre los obstáculos que impiden conseguirlas. Hechas estas distinciones entre metas, obstáculos y soluciones (que son modos de vencer los obstáculos), encontramos - mayores oportunidades de solucionar - el problema cooperativamente, y menos conflictos (Hoffman y Maier, 1.959; Maier, 1.960, 1.963; Maier y Solem, - 1.962; Solem, 1.965).

A menudo tampoco hay acuerdo sobre si el objetivo de la solución es la cali-

dad o la aceptación (Maier y Hoffman, 1.964 b), y con frecuencia un problema planteado contiene un conjunto de problemas distintos, cada uno de ellos con soluciones diferentes, de tal forma que la búsqueda de una solución única es imposible (Maier, 1.963). Las aportaciones son, a menudo, inapropiadas debido a que la discusión no discurre de forma sincrónica, y cada persona está intentando discutir un aspecto diferente. Al organizar la discusión, sincronizando la exploración de los distintos aspectos del problema, y al seguir un desarrollo sistemático, aumenta la calidad de la solución (Maier y Hoffman, 1.960 a; Maier y Maier, 1.957). La función del liderazgo de influir en el desarrollo de la discusión es bastante distinta de la función de valorar o de aportar ideas (Maier, 1.950, 1.953). Tanto la calidad de la solución como la aceptación mejoran cuando el líder de la discusión ayuda a distinguir los distintos aspectos del proceso de solución del problema, y cuando prolonga el interés del grupo por la solución (Maier, 1.958, 1.963; Maier y Solem, 1.962); cuando impide o no acierta a facilitar la distinción de estos diversos procesos, corre el riesgo de entorpecer la marcha del grupo (Solem, 1.965). Es, pues, su habilidad la que decide si la discusión se encaminará a intereses en conflicto, o hacia el establecimiento de intereses mutuos.- La solución cooperativa de problemas-

sólo tiene lugar después del establecimiento de los intereses mutuos, y es sorprendente ver cuán a menudo -- pueden encontrarse, cuando el líder de la discusión sabe desempeñar esta función (Maier, 1.952, 1.963; Maier y Hayes, 1.962).

Aceptación de riesgos.

Los grupos están más dispuestos que los individuos a tomar decisiones que impliquen riesgos (Wallach y Kogan, 1.965; Wallach, Kogan y Bem, 1.962). El asumir riesgos es un factor de la aceptación del cambio, pero el cambio puede significar tanto una ganancia como una pérdida. La mejor medida preventiva contra esta última parece ser fundamentalmente una cuestión de calidad de la decisión. Esto depende, en una situación de grupo, de la habilidad del líder para utilizar aquellos factores que reporten ventajas al grupo y evitar aquellos que entrañan inconvenientes.

Exigencias de tiempo.

En general, el grupo tarda más que el individuo en lograr una decisión. En tanto que algunos problemas exigen decisiones rápidas, resultan favorecidas las decisiones individuales. En otras situaciones se exige -

aceptación y calidad, pero un tiempo excesivo sin cambios también constituye una pérdida. Por otra parte, la discusión puede resolver los conflictos, mientras que la consecución del consenso posee un valor limitado (Wallach y Kogan, 1.965). La práctica de meter prisas al grupo puede impedir una discusión completa, pero el no saber dar agilidad a la discusión puede conducir al aburrimiento y a soluciones propias de un estado de fatiga, en que los individuos se ponen de acuerdo sólo por salir pronto de la reunión. La manipulación eficaz del tiempo de discusión (delicada situación de equilibrio entre permisividad y control por parte del líder), es por eso, necesaria para convertir el factor tiempo más bien en una ventaja que en un inconveniente. Los líderes inexpertos tienden a estar muy interesados en conseguir una solución, y por eso ponen fin a la discusión antes de que se haya logrado el potencial del grupo (Maier y Hoffman. 1.960 b).

¿Quién cambia?

Al conseguir el consenso o acuerdo, algunos miembros del grupo deben cambiar. La fuerza de la persuasión no actúa lo mismo en la solución individual de problemas que en la situación de grupo; en consecuencia, el cambio

de la actitud de uno solo no constituye problema. En las situaciones de grupo, sin embargo, "quién" cambia -- puede constituir una ventaja o un inconveniente. Si se obliga a cambiar a las personas que tienen puntos de vista más constructivos, se resiente el resultado final; mientras que si quienes cambian son las personas con puntos de vista menos constructivos -- el resultado final mejora. El líder puede elvar la calidad de la discusión debido a que su posición le permite proteger a las personas con puntos de vista minoritarios y aumentar su oportunidad de influir en la postura de la mayoría. Esta protección -- constituye un factor constructivo -- porque las perspectivas minoritarias sólo influyen en el caso de que la realidad las apoye (Maier, 1.950, -- 1.952; Maier y Solem, 1.952).

El líder desempeña también una función constructiva en cuanto que puede facilitar la comunicación y, en consecuencia, reducir los malentendidos (Maier, 1.952; Solem, 1.965). El líder produce un efecto contraproducente sobre el resultado final cuando suprime los puntos de vista de la minoría adhiriéndose a la postura contraria, y cuando se sirve de su posición para favorecer sus propios puntos de vista (Maier y Hoffman, 1.960 b, 1.962; Maier y Solem, 1.952). En muchas discusiones de solución de -- problemas, un líder inexperto juega un papel dominante al influir en el-

resultado, y cuando se muestra más resistente a cambiar sus puntos de vista que los demás participantes, hace que la calidad del resultado disminuya. Se demostró esta influencia negativa del líder en experimentos en los que se pidió a líderes inexpertos que obtuvieran una segunda solución a un problema, después que hubieron obtenido la primera (Maier y Hoffman, 1.960 a). Se encontró que normalmente la segunda solución era superior a la primera. Dado que el individuo dominante influyó en la primera solución, consiguió imponer su punto de vista, y en consecuencia, abandonó su papel dominante en la segunda discusión que condujo a la segunda solución. La aceptación de una solución es mayor cuando el líder considera el desacuerdo como una idea constructiva más bien que como fuente de dificultades o de problemas (Maier y Hoffman, 1.965). Los líderes que ven a algunos de los participantes como elementos perturbadores obtienen soluciones menos innovadoras y consiguen menos aceptación de las decisiones tomadas que aquellos líderes que ven a los miembros disconformes como a personas con ideas.

• EL PAPEL DEL LIDER EN LOS GRUPOS INTE - GRADOS.

Dos tipos distintos de procesos de grupo.

Si observamos la solución cooperativa -

de problemas bajo condiciones distintas, es bastante fácil distinguir entre actividad cooperativa de solución de problemas e intentos de persuasión. La actividad de solución de problemas lleva consigo búsqueda, intento de intercambio de ideas, escuchar y comprender más bien que refutar, hablar relativamente poco, y -- considerar las opiniones diferentes -- como estimuladoras. La pauta general es de participación bastante completa, de implicación e interés. La actividad de persuasión implica la propuesta de opiniones ya hechas, defender una postura tomada, negarse totalmente a escuchar o escuchar sólo -- con el fin de poder refutar, conversación dominada por unos pocos miembros, reaccionar desfavorablemente -- al desacuerdo, y falta de implica -- ción de algunos miembros. Durante la solución del problema la conducta que se observa parece la de miembros que interactúan como segmentos de un grupo. La pauta de interacción no se da entre ciertos individuos, sino en el grupo como un todo. A veces resulta difícil determinar quién sugirió una idea. "Ha surgido", es una de las -- respuestas que se utilizan a menudo -- para describir la solución conseguida. Por el contrario, las discusio -- nes que implican una conducta de persuasión o de propuesta parecen constar de una serie de interacciones interpersonales en las que cada indivi -- duo mantiene siempre su identidad. -- Tales grupos no funcionan como unida

des integradas, sino como individuos aislados, cada uno con su agenda. En una situación, se desconoce la solución y se busca; en la otra, existen varias soluciones y el conflicto se presenta porque existen ya compromisos.

La analogía de la estrella de mar.

El análisis de estos dos procesos de grupo sugiere una analogía con la conducta de los brazos de la estrella de mar bajo dos condiciones; en una, con el anillo nervioso intacto, y en la otra, con el anillo nervioso seccionado (Hamilton, 1.922; Moore - 1.924; Moore y Doudoroff, 1.939; Schneirlay Maier, 1.940). En la condición intacta, la conducta de locomoción y dominio manifiesta que el comportamiento de cada brazo no está únicamente en función de la estimulación local. La conducta de locomoción y de control muestra un grado de coordinación e interdependencia controlados centralmente. Sin embargo, cuando se ha seccionado el anillo nervioso, la conducta de un brazo puede aún influir en los otros, pero no hay coordinación interna. Por ejemplo, si se estimula un brazo puede avanzar hacia delante presionando, con ésto, los bordes de los otros cuatro. En respuesta a estas estimulaciones externas (estimulación táctil), los otros cuatro brazos muestran respuestas de avance

hacia el lado estimulado, de tal forma que la locomoción se produce con éxito sin la ayuda de la coordinación nerviosa. De este modo, puede tener lugar una conducta integrada sobre la base de un control externo. Sin embargo, si aplicamos la estimulación a -- brazos opuestos, el ejemplar puede que dar "bloqueado" durante algún tiempo, y en algunas especies las locomociones contrarias pueden dividir al animal, produciendo así su destrucción. (Crozier, 1.920; Moore y Doudoroff, 1.939).

Cada uno de los brazos de la estrella de mar puede mostrar respuestas de -- avance aun cuando hayan sido cortados y quitados del animal. Así, cada uno de ellos puede considerarse como un individuo. En la estrella de mar con el anillo nervioso seccionado, los -- cinco brazos se convierten en miembros de un grupo. Pueden colaborar con éxi to en la locomoción al ser controlados por el brazo dominante. Así, si se desea una acción uniforme, a veces puede ser más eficaz el conjunto de -- los cinco brazos que uno sólo a la ho ra de moverse el grupo hacia la fuente de estimulación. Sin embargo, si -- tiene lugar el "enclaustramiento" o -- la división del organismo, la acción-conjunta resulta menos eficaz que la individual. El control exterior, a -- través del influjo de un brazo dominante, puede conducir a un comportamiento adaptativo para la estrella de

mar como un todo, pero también puede producir un conflicto que destruye - al organismo. Es necesario algo más - que un mero influjo externo.

En el animal que conserva intacto el funcionamiento de los brazos está -- coordinado por dicho anillo. Con este tipo de organización interna el - grupo es siempre superior al individuo en sus acciones. Cuando los brazos funcionan como partes de una unidad orgánica, más bien que como partes de un grupo que están físicamente juntas, alcanzan un grado mayor - de organización -un organismo intacto único-. Esto lo efectúa el anillo nervioso, que en sí mismo no es el - autor de la conducta. Más bien recibe y ordena los datos que los brazos le envían. A través de esta organización central, las respuestas de los - brazos se convierten en una parte de una amplia pauta, de tal forma que - juntas constituyen una única respuesta total coordinada, más bien que un grupo de respuestas individuales.

El líder como sistema nervioso cen - tral de un grupo.

Si examinamos ahora lo que pasa en - una discusión de grupo, nos encontramos con que los miembros pueden solucionar los problemas como individuos, pueden influir en otros mediante em-

pujones e impulsos, o pueden funcionar como grupo con diversos grados de unidad. Sin embargo, a fin de potenciar al máximo esta última función hay que introducir un elemento que desempeñe el papel de anillo nervioso. En nuestra conceptualización de la solución de problemas y de la decisión grupal (Maier, 1.963), consideramos que esta es la función del líder. De este modo, el líder no actúa como un brazo dominante, ni produce por sí mismo la solución. Más bien, su función consiste en recibir información, facilitar la comunicación entre los individuos, retransmitir mensajes, e integrar las respuestas producidas de tal forma que surja una sola respuesta unificada.

Las soluciones que son fruto de buenas discusiones grupales cogen, con frecuencia, por sorpresa al líder de las discusiones. Una de estas sorpresas es una generosidad inesperada. Si hay un miembro débil, a éste se le da menos que hacer, de modo muy parecido a como un organismo se adapta a un miembro lesionado y modifica la función de otros miembros para conservar el movimiento iniciado. La evidencia experimental apoya la idea de que las decisiones grupales prestan especial atención a los miembros del grupo necesitados (Hoffman y Maier, 1.959). Las decisiones de grupo en los grupos de la industria, a menudo asignan tareas más ligeras a los menos dotados (Maier, 1.952). Un

líder no podría establecer efectivamente tratos diferentes para los miembros del grupo sin ser acusado de prácticas discriminatorias.

Otro aspecto exclusivo de la discusión de grupo es el modo como se hace justicia. En una situación-problema imaginaria que lleva consigo el problema de como introducir un nuevo camión en un grupo de conductores, la solución de grupo típica es la de intercambiar los camiones de tal forma que varios o todos los miembros puedan aprovecharse. Si es el líder el que toma la decisión, el número de personas que saca provecho se reduce, a menudo, a una (Maier y Hoffman, 1.962; Maier y Zerfoss, 1.952). En la práctica industrial, los capataces asignan un nuevo camión a un sólo individuo del total, después de una cuidadosa valoración de las necesidades. Esta práctica produce descontento, aplicándosele el apelativo de "injusto". A pesar de estos repetidos intentos de hacer justicia, los capataces de la industria telefónica nunca adoptan la idea de la redistribución de los camiones, solución que siempre adoptan las cuadrillas cuando tienen que tomar la decisión por sí mismos.

En los experimentos que implican la introducción de cambio, la discusión de grupo suele conducir a decisiones que solucionan las diferencias (Maier

1.952, 1.953; Maier y Hoffman, 1.961 1.964 a, 1.964 b). Tales decisiones -
 tienden a ser distintas de las obte-
 nidas por los individuos debido al -
 hecho incontrovertible de que el de-
 sacuerdo es normal en la solución co-
 lectiva de problemas y muy raro en -
 la solución individual. El proceso -
 de solución de las divergencias den-
 tro de un marco constructivo lleva a
 explorar aspectos adicionales y con-
 duce a soluciones que son más bien -
 integradoras que de compromiso. Fi--
 nalmente, las soluciones de grupo --
 suelen estar confeccionadas para que
 encajen los intereses y personalida-
 des de los participantes; así las so-
 luciones grupales a problemas que im-
 plican honradez, temores, mantener -
 la dignidad, etc., suelen variar de -
 un grupo a otro. Un extraño no puede
 controlar estas variables porque no
 están sometidas a un tratamiento ló-
 gico.

Si consideramos al líder desempeñan-
 do dentro del grupo una función dis-
 tinta de la de los miembros, hemos -
 de ser capaces de crear un grupo que
 funcione como un organismo integrado.
 Funciones tales como rechazar o pro-
 mover ideas de acuerdo con las nece-
 sidades del líder, caen fuera de sus
 límites. Debe recibir la información,
 aceptar las aportaciones sin valorar
 las (anotándolas en una pizarra para
 mantenerlas presente), resumir la in-
 formación para facilitar su asimila-
 ción, estimular la conducta explora-
 toria, hacer partícipes a los demás-

de los problemas de un miembro y detectar cuándo el grupo está preparado para liquidar las divergencias y para ponerse de acuerdo en una solución unificada.

Dado que los organismos superiores - tienen algo más que un anillo nervioso, y que pueden almacenar información, un líder ha de proporcionar la información adecuada, pero de acuerdo con nuestro modelo de la función del líder; debe distinguir con claridad entre aportar información y promover la solución. Si sus conocimientos le indican que una solución determinada sería oportuna, puede conducir al grupo a encontrar esta solución -- transmitiéndole sus conocimientos, pero la solución ha de consistir siempre un descubrimiento del grupo. Las aportaciones del líder no reciben el mismo tratamiento que las de los miembros del grupo. Quiéralo o no, su posición es distinta. De acuerdo con nuestra concepción de las aportaciones del líder a la discusión, su función no es sólo distinta por su influencia, sino que le confiere también un papel completamente diferente. El tiene que ser más bien como el anillo nervioso de la estrella de mar y perfilar esta función de modo que la convierta en una especie de anillo nervioso superior.

Este modelo de función del líder dentro de los procesos de grupo nos ha servido de guía en muchos de nuestros estudios sobre la solución cooperati-

va de problemas. No pretendemos que este modelo sea el que lleve al mejor funcionamiento posible de un grupo en todos los casos. Al compartirla esperamos indicar la naturaleza de nuestra orientación en la investigación del liderazgo en los grupos como una función bastante distinta de la de los miembros. Así, nuestro modelo sirve como un estimulante para la investigación y como una guía en nuestro análisis de las capacidades y principios del liderazgo.

• CONCLUSIONES.

Sobre la base de nuestro análisis, se deduce que la comparación de los méritos de la solución individual de problemas versus solución de grupo, depende de la naturaleza del problema, de la meta a conseguir (a mayor calidad de solución, mayor aceptación de la misma, comunicación afectiva y comprensión de la solución, innovación, logro rápido de la solución, o satisfacción) y de la habilidad del líder de la discusión. Si se evitan los inconvenientes inherentes a los grupos, si se aprovechan sus ventajas, y si se utilizan eficazmente las condiciones que pueden servir tanto para resultados favorables como desfavorables, entonces se deduce que los grupos tienen unas posibili-

dades que, en muchos casos, pueden - superar las de un individuo superior pero que actúa sólo; y esto incluso - por lo que a creatividad se refiere.

Thibaut y Kelley (1.961) expresaron - esto muy bien cuando dijeron que "de seaban saber sí, para un grupo bas - tante pequeño y familiar, no podría - ser posible establecer un proceso de solución de problemas que aprovecha - ra todos los contenidos informativos y que proporcionara una gran canti - dad de interestimulación de ideas -- sin perder ningún tipo de creativi - dad innovadora por causa de restric - ciones sociales".

Sin embargo, a fin de llevar a cabo - este alto nivel de ejecución, es ne - cesario un líder que desempeñe un pa pel bastante distinto del de los - miembros. Su función es análoga a la del anillo nervioso de la estrella - de mar, que permite a los brazos dar una respuesta unificada. Si el líder sabe proporcionar las exigencias de - integración, la solución cooperativa de problemas puede surgir como un ti po único de función grupal. Esta cla se de enfoque de los procesos de gru po sitúa al líder en una función es - pecial según la cual ha de tratar de no hacer propuestas, de evitar las - valoraciones y abstenerse de pensar - en las soluciones o productos del -- grupo. Por el contrario, debe concen - trarse en los procesos del grupo, es cuchar a fin de comprender, más bien

que valorar o refutar, asumir la responsabilidad de una exacta comunicación entre los miembros, ser sensible a los sentimientos no-expresados, proteger los puntos de vista de la minoría, mantener la agilidad de la discusión y desarrollar su capacidad de -- síntesis.

(NOTA.- El presente artículo, junto con otros seleccionados por Torregrosa, aparece en castellano en la publicación del Instituto de la Opinión Pública: "Teoría e Investigación en la Psicología Social actual".)

LA ELABORACION DE LOS SUEÑOS EN TERAPIA - GESTALT

Paco Peñarrubia.
Madrid, Septiembre de 1.977

El trabajo con sueños se ha convertido en uno de los campos de acción básicos de la terapia gestáltica. Tanto es así, que numerosos terapeutas adscritos a - la tendencia gestalt, trabajan exclusivamente con sueños como instrumento de terapia y sus resultados son más que - considerables.

Tradicionalmente en múltiples formas - de terapia, los sueños y las fantasías personales han interesado al terapeuta como material valioso en el proceso terapéutico. Freud y la corriente psicoanalítica acenturaron la importancia - de los sueños como producción privilegiada del inconsciente y su validez y hallazgos no vamos a discutirlos ahora.

Robert Desoille estructuró una forma de acción terapéutica que él llama "ensue-

no dirigido" y que se basa en que el -
paciente, bajo la sugestión y conduc-
ción del terapeuta, recree una fanta-
sía onírica en estado de vigilia:

"... es posible provocar, en cier-
to grado de vigilia, un estado oní-
rico cualitativamente diferente --
del sueño nocturno y que, como és-
te, se exprese en un lenguaje sim-
bólico". (1)

Como técnica terapéutica, sus objeti-
vos son fundamentalmente de diagnósti-
co:

"Esto permitía reemplazar el sueño
nocturno incompleto u olvidado a -
veces, por un ensueño que, con el
sostén del psicoterapeuta, daba lu-
gar a un estudio exhaustivo de la-
afectividad básica del individuo".
(2)

A la vez, Desoille utiliza el ensueño-
dirigido como método de obtener la ex-
presión de la simbología personal del
paciente a la vez que obtiene revela-
ciones, tanto para el terapeuta como -
para el paciente, de los elementos dis-
ponibles en el proceso de curación.

La interpretación es inherente a esta-
forma de trabajo, aunque "no existe un
diccionario de símbolos", sino que el
terapeuta interpreta en función de ca-
da persona. La técnica del "ensueño di

rigido" tiene mucho en común con lo que en gestalt y otras formas de terapia de la Psicología Humanística, se llama - "conducción de fantasías"; podríamos incluso decir que aquel es el origen de ésta. La diferencia más notoria entre ambas es el tratamiento del material -- que aportan. Descoille propone un "adormecimiento" del paciente, un estado de inhibición de las funciones del psiquismo superior que elimine en lo posible - las resistencias y facilite la produc - ción de imágenes. Justifica, incluso el ensueño dirigido como una técnica de sublimación, es decir, la persona utiliza las ventajas de lo irreal porque en este campo "los deseos no tropiezan con - obstáculo alguno y además la propia - - irrealidad hace al individuo sentirse - protegido", es decir, "le permite al individuo vivir ciertas emociones inten - sas, sin tener que soportar las conse - cuencias". (3) Esto, que de alguna forma es cierto, no conlleva ninguna integración por parte del paciente, de su mundo de fantasía que seguramente le -- desconcierte hasta que el terapeuta se lo interprete. En la terapia gestáltica el acento se pone en la toma de concien - cia personal, es decir, ningún tipo de adormecimiento, sino por el contrario, una comprensión total (no sólo intelectual, sino afectiva y corporal) de la - persona de todo lo que está experien - ciando, con la ayuda del terapeuta, pero sin interpretaciones... La finalidad básica de la conducción de fantasías es

la ampliación de la autoconciencia, así como proponer al paciente vivenciarle -- en acción, descubrimiento éste hecho -- por Desoille en su invitación a ascen -- der--descender imaginariamente. Erving y Miriam Polster (4) explicitan otras ven -- tajas funcionales de la conducción de -- fantasías en gestalt como son: poder en -- tablar contacto con algo evitado, esta -- blecer contacto con una persona que no -- está disponible o con una situación in -- conclusa (por ejemplo, en el caso de re -- sentimiento contra los padres, ya muer -- tos, pudiéndose expresar estos resenti -- mientos por medio de la fantasía), ex -- plorar lo desconocido y explorar los as -- pectos nuevos o desacostumbrados de uno mismo.

Pero la fantasía sugerida no es lo mis -- mo que el sueño que aflora y surge por -- sí solo y son los sueños lo que quiero -- tratar a continuación.

Jung, a diferencia de Freud, vió en los sueños y su simbolismo expresiones crea -- tivas del sí-mismo, no disfraces incons -- cientes de experiencias vitales pertur -- badoras. Este podría ser el punto de -- partida del tratamiento que en gestalt hacemos de los sueños, es decir, tomar -- los como una expresión creativa y no co -- mo un camuflaje, tomar en serio al fenó -- meno por sí mismo sin buscarle un signi -- ficado oculto "más real".

En este sentido, cuando Perls dice "el -- sueño es un ataque frontal al seno de --

la no-existencia", (5) no hay que entender por no-existencia el área de lo -- oculto e inconsciente, sino las partes alienadas de la persona que interfieren la existencia actual del individuo.

Cuando el sueño surge, es porque lleva un mensaje existencial para la persona en quien aflora. Tomado como un mensaje que tiene unidad en sí mismo, en el sueño está "todo", es decir, en él aparecen el mensaje y las evitaciones a -- la comprensión de ese mensaje. No es -- cierto que el sueño permita aflorar elementos que en estado de vigilia serían censurados por el psiquismo superior; si trabajamos en la elaboración de un-sueño, veremos como sobrevienen todas las interrupciones y bloqueos con que -- la persona evita entrar en contacto consigo misma.

A partir de aquí, el primer paso es que el individuo narre el sueño en tiempo-presente, como si estuviera ocurriendo ahora mismo. Si traemos el sueño al -- "aquí y ahora", es porque no es posible la integración fuera del "aquí y ahora", incluso cuando el sueño plantea situa -- ciones pasadas: si interfieren actual-- mente es porque se trata de situaciones que la persona no ha resuelto antes -- (son gestalts incompletas) y hay que solucionarlas en el presente.

Dado que ya hemos dicho que en el sueño está "todo", podemos empezar a trabajar

con cualquier elemento de los que aparecen, invitando a la persona a identificarse con cada uno de ellos, a expresarse "como si fuera ese elemento". El concepto de identificación va unido al de proyección y son el fundamento básico del tratamiento gestáltico de los sueños. Cito a Perls:

"Creo que cada parte del sueño es una parte de uno mismo -no solamente el protagonista, sino cada detalle, cada matiz afectivo- ... Hago representar al paciente todos los papeles, porque sólo representándolos se puede llegar a la identificación total, y la identificación contrarresta la alienación. Aliación significa: Eso no soy yo, es cualquier otra cosa, algo ajeno que no me pertenece. A menudo, encuentro una enorme resistencia a representar la parte alienada. La persona no quiere reapropiarse, reasumir las partes de sí mismo, que ha expulsado de su personalidad. Así es como ha empobrecido" (6)

Fritz Perls trabajó principalmente el sueño como proyección, lo cual supone que cada elemento del mismo es representación de una parte propia del soñante y una parte además alienada. La técnica de identificación con cada uno de los elementos no es sino una forma, primero, de tomar conciencia de las propias proyecciones, y, segundo, de reposeerlas, de incorporarlas como propias, de integrarlas. Es, pues, el camino inverso a-

la alienación. Básicamente esto es el concepto de Feed-back, pero un auto-feed-back, en el sentido de que es la persona quién desarrolla el propio material, quién se suministra información y quién es capaz de integrarla.

En este proceso de reapropiación de las partes alienadas, el rol del terapeuta se reduce a facilitar el darse-cuenta. La razón fundamental es que el paciente, cuando descubre un hoyo en su personalidad, cuando conecta con la parte alienada, tiende a evitarla.

Hay muchas formas de interrupción que corresponden a otras tantas evitaciones y fobias a entrar en contacto con uno mismo. Las más habituales son: el verbalismo, los espacios en blanco, la acción motora (también mental: enrollándose en pensamientos) las interpretaciones y racionalizaciones con que el paciente se manipula, etc. Todo esto es opuesto al darse cuenta. Un error del enfoque freudiano es -- creer que el conocimiento intelectual y simbólico equivale a entender. En gestalt, rechazamos intelectualizar y verbalizar: proponemos el simple darse cuenta sin especular. Lo contrario sólo provoca confusión; la característica del neurótico es la confusión -- porque se encuentra en el impasse de falta de comprensión más necesidad de comprender y de esta situación es imposible salir si uno cae en el juego de las racionalizaciones.

Cuando en la elaboración de un sueño

sobreviene un impasse o una implosión y el paciente vivencia su propio vacío e incluso su muerte, es mejor tomar -- conciencia de estas situaciones que luchar contra ellas. La confusión es también parte de uno mismo y quedarse enella sin intentar huir, produce temor. Perls habla de ello como una experiencia miniesquizofrénica, pero realmente es productiva: normalmente a la vivencia del vacío aterrador la sustituye -- gradualmente la vivencia del "vacío -- fértil", es decir, "el desierto comienza a florecer" y la persona experimenta que sus huecos pueden ser cubiertos después de aceptarlos.

Tras la proyección e identificación, -- el concepto de integración cierra el -- proceso. En gestalt, trabajamos con la integración personal por medio de la -- dialéctica. Las zonas de conflicto enel sueño suelen aparecer en forma de -- terribles discusiones entre elementos-- del sueño con que la persona se identifica: una parte de sí lucha contra -- otra, y la discusión se hace más agria cuando se trata de los opuestos correctos (perro de arriba contra perro de -- abajo, la propia ternura contra la propia agresividad, etc.). La persona establece un diálogo jugando con los roles de ambas partes alternativamente, -- hasta que sobrevenga una pacificación. Este hacer las paces es posterior a la expresión de todos los resentimientos-- entre ambas partes, al igual que se expresan también los agradecimientos o -- reconocimientos que entre sí se han --

prestado. En esto reside la integra -
ción, en la aceptación de toda la per-
sonalidad trascendiendo las luchas in-
ternas que dividen al individuo.

Éticamente, éste es el esquema clásico
de elaborar los sueños en la terapia --
gestáltica. Cuando la persona ha "enten-
dido" con todo su cuerpo el mensaje del
sueño y lo ha integrado, su personali-
dad es más entera, está más capacitada
para seguir creciendo.

Si Perls trabajó fundamentalmente en el
concepto de sueño como proyección, E. y
M. Polster (7) han enriquecido el enfo-
que gestaltista del trabajo en sueños.

Para ellos el sueño puede elaborarse, -
además de como una proyección, como son-
deo de las posibilidades de contacto --
accesibles al paciente y como posibili-
dad fecundante de establecer interaccio-
nes entre el paciente y el terapeuta, o
entre el paciente y los otros miembros-
del grupo, o entre el paciente y algu-
nos aspectos de su existencia que no --
son meras proyecciones del sí-mismo.

Respecto al contacto, el gestalt se in-
terpreta este término como el equilibrio
ideal entre las funciones internas y ex-
ternas, algo así como el sistema de au-
torregulación que actúa en todo organis-
mo vivo. El individuo necesita entrar -
en contacto con su entorno para satisfa-
cer múltiples necesidades y regula este
contacto abriéndose y cerrándose según-
las situaciones. Igualmente el contacto

consigo mismo permite tomar conciencia en una situación del cuerpo, las emociones, los sentimientos, los procesos intelectuales, etc., que están actuando en ese momento. La elaboración de un sueño permite, con la ayuda del terapeuta, establecer múltiples contactos al soñante entre el mundo de la fantasía y los procesos corporales y afectivos que ocurren a la vez, con lo cual la información se incrementa y da pautas de comprensión e integración.

Respecto a las interacciones, su importancia y eficacia son claves cuando se trabaja en grupo. El grupo que rodea a la persona que elabora un sueño no sólo puede facilitar pantallas proyectivas, sino intervenir y actuar como catalizadores del soñante y además ayudarle en la vivencia y expresión de su sistema de relación con los demás.

En este sentido, también el psicodrama resulta útil en la elaboración del sueño. Joseph Zinker (8) lo utiliza como teatralización del sueño, repartiendo al soñante los papeles (otras veces -- los miembros del grupo los toman voluntariamente) como forma de proporcionarle a la persona un espejo de la situación en la que apreciar elementos que, entrando él en la acción, podría perder o no integrar.

Aunque Perls fué partidario de utilizar el psicodrama sólo si la persona autorrepresentaba todos los roles (para evitar la "contaminación" de las --

proyecciones ajenas) esto nos da una --
 idea de las múltiples formas y estilos
 de trabajar los sueños dentro de la --
 orientación gestáltica.

En realidad el terapeuta elige siempre --
 el estilo que mejor se ajusta a él mis-
 mo y a la situación. Para muchos pacien-
 tes trabajar proyectivamente mediante --
 identificaciones suele ser muy ventajoso
 (sobre todo en sueños de persecución
 o amenazadores: la persona perseguida o
 amenazada siente gran alivio en poder --
 identificarse con la parte amenazante, --
 que es también suya propia, en vez de --
 ser siempre la víctima); a otras perso-
 nas con débil contacto consigo mismos --
 la elaboración de un sueño como sondeo
 de posibilidades de contacto de benefi-
 ciará más, etc.

Normalmente, después de trabajar un sue-
 ño, si han sido integrados sus conteni-
 dos, este sueño no aparece más, será --
 otro sueño con un nuevo mensaje existen-
 cial el que se ponga de relieve. En el-
 caso de sueños recurrentes o iterativos
 que uno ha soñado repetidas veces, como
 regla funcionar aconsejo tomar para su-
 elaboración la última versión que se ha
 ya soñado. La razón consiste en que un-
 sueño recurrente no es sino un mensaje-
 existencial que no se ha escuchado y --
 por eso se repite. Pero en este proceso,
 el propio sueño se "afina", es decir, --
 ha sido reelaborado en sus sucesivas --
 apariciones, y precisamente la última --
 es la más apta y disponible para que la
 persona pueda integrarla.

N O T A S:

- (1) R. DESOILLE: "Le reve éveillé en psi
chothérapie". París, PUF, 1.945.
 - (2) R. DESOILLE: "Lecciones sobre ensue-
ño dirigido en Psicoterapia". Buenos
Aires, Amorrortu, 1.975.
 - (3) Obra citada, pág. 52.
 - (4) E. y M. POLSTER: "Terapia gestáltica"
Buenos Aires, Amorrortu, 1.976.
 - (5) F. PERLS: "Sueños y Existencia". San
tiago de Chile. Ed. Cuatro Vientos,-
1.974, pág. 81.
 - (6) F. PERLS: Obra citada, pág. 133-134.
 - (7) ERVING Y MIRIAM POLSTER pertenecen -
al grupo de gestaltistas, discípulos
de Fritz y Laura Perls.
 - (8) J. ZINKER: "Dreamwork as theatre" !!
Voices, vol, 1. nº 2.- 1.971.
- =====

"DICE QUE DICEN"...

En España existen tres millones de alcohólicos.

QUINIENTOS ALCOHOLICOS REHABILITADOS - SE HAN REUNIDO EN ELCHE (ALICANTE) EN- EL VI DE LOS CONGRESOS POR ELLOS CELE- BRADOS HASTA AHORA PARA TRATAR DE LOS- PROBLEMAS QUE PLANTEA EL ALCOHOLISMO. ENTRE LAS PONENCIAS FIGURAN DOS ELABO- RADAS POR Alcohólicos Anónimos (AA) DE BARCELONA EN COLABORACION CON OTROS -- GRUPOS: Aspectos médicos del alcoholis- mo Y Sociología del alcoholismo RESU- MEN PARTE DEL TRABAJO REALIZADO POR ES- TA ASOCIACION, LA MAS EXTENDIDA DEL -- MUNDO, PARA COMBATIR DESDE UN PUNTO DE VISTA EXTRACIENTIFICO LOS MALES DEL AL- COHOL. DOS MIEMBROS DE "AA" EXPONEN -- SUS OPINIONES SOBRE LA ENFERMEDAD, QUE SEGUN LAS ESTADISTICAS OCUPARA EL TER- CER LUGAR ENTRE LAS CAUSAS DE MORTAN - DAD PARA 1.980.

Tres millones de alcohólicos oficiales, y muchos más a título privado, desconocidos. Un tercer puesto en la clasificación mundial de alcoholismo para un país que ha representado la "reserva espiritual de Europa" durante muchos años. Donde las drogas menores, tipo marihuana o hachis se abren paso a ritmo acelerado levantando oleadas de indignación y miedo, olvidando tal vez que estamos en un país de alcohólicos.

"España es en esto como cualquier otro país, porque no hay que olvidar que el alcoholismo es una enfermedad. La sociedad nada tiene que ver en el hecho de -- que yo, Paco, me convirtiera en un alcohólico, Su único pecado ha sido no saber que yo era un enfermo."

De Ohio a España, Alcohólicos Anónimos cuenta aproximadamente con 29.352 grupos en el mundo entero. En nuestro país las cifras se reducen modestamente. "Somos unos 1.200 sin recibir apoyo de ninguna clase y teniendo que afrontar bastantes gastos. Nos basamos en la voluntad real de dejar de beber y nuestro único sistema, que se desarrolla en doce puntos, es la terapia de grupo, intercambiar experiencias unos con otros y comprendernos, porque ya se sabe que a un alcohólico sólo le entiende otro alcohólico".

Alcohólicos Anónimos asegura haber conseguido esta rehabilitación en más de medio millón de enfermos repartidos por 92 países. "Como España no es Estados Unidos,

aquí las cifras son otras. Nos es imposible atender los problemas de los enfermos que se encuentran en prisión, y yo - les aseguro que entre los delincuentes - hay un elevadísimo número de alcohólicos. Tampoco las clínicas privadas nos permiten la asistencia a enfermos de este tipo, sin embargo colaboramos aquí en Madrid con los médicos en la Ciudad Sanitaria Francisco Franco y con el Hospital - Clínico".

Ningún signo exterior de rebeldía en AA. A lo sumo una crítica a la Seguridad Social "que no nos reconoce como enfermos" Pero ni la extracción social, ni la injusticia, ni las dificultades de una vida que no se ofrece tan dura para todos, superan el leve calificativo de motivos para estos hombres: "Motivos hay millones, mi historia concreta me ofrece muchos. Un día descubrí que era más simpático, más ágil, más listo y eficaz en mi trabajo de vendedor y empecé a beber. Después me encontraba en un callejón sin salida hasta que dí con AA y ví que otros hombres, alcohólicos como yo, eran capaces de no beber."

Beber, además de un hábito nacional, puede convertirse en una obsesión, un perfecto refugio para los que se enfrentan con demasiados problemas de lo que su carácter puede afrontar.

o MUJERES ALCOHOLICAS

Según las dudosas estadísticas, la mujer estaría más resguardada del alcoholismo. Una mujer por cada tres hombres es alcohólica, aunque se ha registrado un cierto aumento en los últimos años. Los jóvenes se aficianan cada vez más a las bebidas, que simultanean con el uso de drogas, pero en general es mucho más fácil y accesible el alcohol. "La publi ci dad es culpable en este sentido, porque incita de una manera deshonesta a los jóvenes. El alcohol es demasiado pe li gro so para que no se hagan campañas de prevención entre la juventud, se pue de em pez ar be bi en do por sn ob is mo y ter mi nar si en do un al co h ó li co".

Ocho mil muertes al año. Veinte mil jornadas laborales perdidas son un buen mo tivo para buscar la reinserción de estos hombres. "Es verdad que mujeres vie nen me nos, pasan en un número muy inferior por los centros de desintoxicación, pero yo no creo que haya menos mujeres alcohólicas, las mujeres beben muchas veces a escondidas."

El precio de las bebidas alcohólicas es efectivamente bajo en España con relación a otros países, la accesibilidad es enor me, incluso para los menores de edad, y socialmente, beber está bien visto porque forma parte de los mecanismos de comunicación con los demás, "pero para muchas personas es imposible volver atrás,

la bebida se convierte en una obsesión, su dependencia de ella les lleva en muchos casos a la delincuencia y acaba por destruir su vida".

La cifra de alcohólicos que se integran en una asociación como AA o la Asociación de Ex-alcohólicos, creada en 1.967 y ampliamente representada en Elche, es todavía muy baja. "Existe una evidente resistencia a reconocerse como alcohólico, a verse en el papel de enfermo necesitado de ayuda. Y si es difícil convencer al enfermo, a las familias es muchas veces imposible".

"EL PAIS"

28-Agosto-77

**ESPAÑA, SEDE DEL CONGRESO
HISPANO-LUSO-AMERICANO DE
PSIQUIATRIA**

"ABC"

9-OCTUBRE-1.977

España será en 1.978 la sede del I Congreso Hispano-Luso-Americano de Psiquiatría, según se acordó en el Congreso -- Mundial de Psiquiatría celebrado recientemente en Honolulu (Hawaii, U.S.A.). El Congreso, que tratará sobre el tema de la "Psiquiatría Social" será organizado por la Sociedad Hispano-Luso-Americana de Psiquiatría, cuya sede se establecerá en Madrid.

La Sociedad, creada en 1.971 en México, acordó durante la asamblea general de - Honolulu encomendar la presidencia y la secretaría general a los representantes españoles doctor Manuel Ruiz-Ruiz y doctor José María Fernández Martínez, respectivamente.

Asistieron a esta primera reunión de la Sociedad Hispano-Luso-Americana de Psiquiatría delegaciones oficiales de España, Portugal y todos los países iberoamericanos, así como representaciones - (Organización Mundial de la Salud, Unesco, ecétera...), de asociaciones psiquiátricas y personalidades prestigiosas de este campo de la medicina. El ob

jetivo del próximo Congreso en España - será el estrechar los lazos de unión en tre todos los países que la integran y - fomentar la comunicación e investiga -- ción científica en lenguas comunes que - hasta ahora no han tenido el papel ade - cuado en este sector.

La "Psiquiatría Social", tema elegido - después de varios debates de los inte - grantes de la Sociedad en las reuniones del Congreso Mundial de Honolulu, cons - tituye uno de los aspectos de mayor in - terés en el campo de la Psiquiatría, -- tanto por la problemática contemporánea de esta ciencia como por las caracterís - ticas del desarrollo de la sociedad.

El momento actual crítico en que se en - cuentra la Psiquiatría; los cambios y posi - ciones en la asistencia al enfermo; tra - tamientos comunitarios y sociales y la - proyección de la enfermedad mental so - bre la convivencia social o las causas - sociales de la enfermedad, serán algunos de los puntos principales del debate, - tanto global como individualmente, por - los expertos participantes.

**BOLETIN DE LA SECCION PROFESIONAL
DE PSICOLOGOS**

**DEL COLEGIO OFICIAL DE DOCTORES Y
LICENCIADOS DEL D.U. DE MADRID**

JULIO. 1.977

En la prensa de Valencia aparecieron a lo largo del mes de Enero del presente año el anuncio del establecimiento y próxima apertura en Valencia, el 4 de Febrero de 1.977, del Centro Internacional de Psicodiagnóstico, dirigido por el doctor D. Juan A. Portuondo, y con sede central en Miami (Estados Unidos), que, asimismo, está establecido en Madrid y Barcelona y que, como muestra la documentación adjunta, promete otorgar los siguientes títulos:

- 1.- Diploma de Psicólogo Psicometrista (al término del segundo año).
- 2.- Diploma de Psicólogo Clínico (al término del tercer año).

Y al término del cuarto año:

- 3.- Especialista en Psicodiagnóstico.
- 4.- Especialista en Psicoterapia.
- 5.- Doctor en Psicología Clínica.

Ante estas informaciones, esta Comisión encargó a dos de sus miembros -- que se personasen, a fin de recabar mayor información, efectuando esta visita, manteniendo una entrevista en la -- Secretaría del referido Centro Internacional, y en donde se confirmaron los -- extremos expuestos completados con los datos siguientes:

- 1.- Cualquier persona puede tener acceso a los estudios de Psicología -- que allí se imparten, aún careciendo del bachillerato, pudiendo, en -- consecuencia, darse la paradoja de estar en posesión del título de -- Doctor en Psicología Clínica y carecer de los estudios elementales, pues no se exige titulación alguna acreditativa.

2.- Las clases son impartidas los viernes de 6,30 de la tarde a 10,30 de la noche, y los sábados de 10,30 a 13,30 de la mañana, siendo los encargados de las mismas el doctor - Portuondo, el doctor Catalá y otros doctores que se trasladan de Madrid y Barcelona exprofeso.

3.- Los honorarios son los siguientes:

- Derecho de matrícula: 3.000 Pts.
- Mensualidad por alumno: 3.000 Pts.

Finalizando este curso las clases - en el mes de junio, se pretende -- que en los próximos coincida con - el académico, de octubre a junio.

4.- Estos cursos están reconocidos internacionalmente y están convalidados por la Universidad de Ginebra, ofreciendo de este modo una cómoda importación de títulos extranjeros. (En la carta de la secretaría del - C.I.P.P. se dice: "Sin embargo, el grado de doctor sólo será para aquellos que hayan aprobado la tesis - remitida a los Estados Unidos de - América.")

5.- En consecuencia, según se nos aseguró, estos estudios son convalidados por la Universidad española.

6.- Estos estudios en Psicología facultan al estudiante para el ejerci-cio libre de Psicólogo, Psicometrista y de Psicólogo Clínico, cuando-

haya obtenido esta titulación, en todo el Estado Español.

Continúa haciendo referencia a la validez de un título universitario o con - validez como tal que se otorga sin tener en cuenta la legislación española - sobre el tema; la confusión y perjui - cios que en los mismos alumnos del Cen - tro puede ocasionar la información que al respecto se les ofrece; la inciden - cia de estos centros en el intrusismo - y el descrédito que la profesión de -- psicólogos desgraciadamente padece, -- aparte la contribución que suponen a - nuestro grave problema de paro y subem - pleo.

Los señores del C.I.P.P., por otra par - te, no se recatan de decir que la titu - lación en Psicología que la Facultad - concede sólo es válida para la labor - pedagógica! Y es que, a veces, los cu - banos exiliados tienen una visión fran - camente peculiar y hábil para deslin - dar su campo de negocios.

Termina el escrito del Colegio de Va - lencia, que denuncia también otros ca - sos de intrusismo, pidiendo al minis - tro de Educación y Ciencia:

- a).- Un pronunciamiento ministerial sobre la titulación para el ejerci - cio de la profesión de psicólogo-
- b).- Una investigación oficial median-

te inspección ministerial sobre los extremos expuestos, dilucidando la idoneidad de titulación de quienes imparten estas enseñanzas.

- c).- La clausura inmediata de los al
u didos centros, así como las acc
io nes legales pertinentes si no --
reunen las condiciones exigibles.

* V SYMPOSIUM
DE LA
ASOCIACION
ESPAÑOLA DE
PSICOTERAPIA
Y TECNICAS
DE GRUPO

Pamplona 26-28 de mayo
de 1.977.

Los días 27 y 28 de mayo pasado se celebró en Pamplona el V Symposium de la Asociación Española de Psicoterapia y Técnicas de Grupo. En el marco de un hotel de las afueras de la ciudad, y con una organización ejemplar, se desarrollaron las sesiones, que tuvieron un carácter mayoritariamente práctico y activo. El marco externo de comidas, festejos, visitas, se mantuvo en un tono agradable y cordial, con leves notas desmañadas, completamente a tono con la actitud deshinibida de las técnicas expuestas en el Symposium.

Estaba dedicado este año a la utilización de técnicas grupales concretamente: grupo de encuentro, bioenergética, terapia-questáltica (análisis de sueños) y expresión corporal. Los participantes en el - Symposium (cerca de setenta, entre psi - quiatras, psicólogos, asistentes sociales y estudiantes, mínimamente representados -la Psicología en la Universidad de Nava - rra no parece que da para mucho más que - la escolástica tomista-) se dividieron - en cuatro grupos y experimentaron prácti - camente las mencionadas técnicas. Estos - grupos están animados por especialistas: Ignacio Martín Poyo, Luis Pelayo, Fran - cisco Peñarrubia y Susana Evans, respec - tivamente. El que más curiosidad había - suscitado y levantó también más polémica fue el campo de la BIOENERGETICA. Es - tas técnicas se insertan dentro de la lí - nea denominada "Psicología Humanista", - relacionada con la del Desarrollo Perso - nal (Personal Growth), y que se centra - más en la psicología de la normalidad -- que en la de la anormalidad.

Esta diferencia de enfoque se hizo más - patente en la sesión de elaboración teó - rica y discusión, que se celebró la maña - na del segundo día. Divididos igualmente en pequeños grupos se discutieron los as - pectos teóricos de estas técnicas, po - niéndose luego en común los diferentes - puntos de vista en el grupo general. Las principales discrepancias surgieron en - tre los representantes de la psiquiatría psicoanalista y más tradicional, preocu - pados por el diagnóstico ("¿Es posible -

juntar en un grupo de bioenergética a un neurótico y un psicótico?") por la validez científica y los resultados obtenidos. No hubo mucho tiempo para desarrollar esta temática, pero resultaba claro que la primera cuestión era difícil de solucionar por la diferencia de enfoque. El psicólogo que aplica estas técnicas no se encuentra ante un "psicótico" o un "neurótico", sino ante una persona concreta que se expresa de una forma también concreta y personal, no etiquetada. En cuanto a la validez y científicidad, la polémica resultaba absurda, como apuntó alguien, desde una óptica más alejada, por ejemplo, la conductista. Efectivamente no puede precisamente la práctica terapéutica psicoanalista ponerse como ejemplo de experimentación y método científico.

Fué con todo, esta polémica un llamamiento al realismo en orden a considerar estas técnicas como tales y utilizarlas como instrumentos dentro de un repertorio amplio de recursos, no como panaceas. Esta había sido, de hecho, la orientación de los animadores. Se subrayó igualmente la importancia del control de los resultados en psicoterapia.

Menos atractiva, por convencional, fue la lectura de las cuatro comunicaciones presentadas al Symposium: una experiencia de psicodrama programado en asmáticos, unas sensatas reflexiones sobre la transferencia en psicoterapia grupal, un intento ingenuo de modificar a través de una experiencia de grupos las estructu -

ras de un Hospital Psiquiátrico (Valladolid), sin modificar la relación médico-enfermo y unas acertadas consideraciones, - aunque no muy originales, sobre la importancia de los factores sociopolíticos en la psicoterapia grupal y en general en la salud mental y su tratamiento institucionalizado.

No faltó una experiencia espectacular, filmada, de aplicación de algunos ejercicios-típicos de grupos de encuentro y expresión corporal en un grupo numeroso de todos los asistentes al Symposium. La experiencia, comenzada con un aire folklórico y cachondo, logró crear un clima de participación y - vivencia apreciada por el grupo.

La reunión anual de esta Asociación, aún - muy poco conocida, cerró las sesiones de - trabajo del Symposium.

En conjunto, el balance de este día y medio fué netamente positivo por la aportación de unas técnicas que se pudieron experimentar y no sólo escuchar, y, por el clima de participación creado, todo ello en - marcado en unas buenas organización y acogida.

	SOCIOS FUNDADORES DEL BOLETIN	
--	-------------------------------	--

- ALVAREZ MINGUEZ,
- AOIZ IRIARTE,
- ARROYO C.
- BASTERRA OSET, J
- DIAZ AGUADO.
- ENRIQUEZ, M.
- FALCON ALONSO, P.
- GARCIA IBAÑEZ, J.
- GARCIA MANZANARES, B.
- GARCIA MARTIN.
- GASCON VERA, P.
- JIMENEZ AVELLO, J.
- KUNHARDT VILLANUEVA

• LOPEZ BARBERA, E.

- LOPEZ HORS, M.
- MARTI TUSQUETS, J.L.
- MARTIN POYO, I.
- MARQUINEZ BASCONES.

- MORENO CHAPARRO, J.L.
- MUERZA CHOLARRA.

- MUÑOZ, P.
- PALET MARTI, J.
- PASTRANCA MONTERO, E.

- PEÑARRUBIA LOPEZ, F.
- POBLACION KNAPPE, P.
- RODRIGUEZ INSAUSTI, F.

- SANCHEZ MUR.
- SANDIN BANDE, M. C.
- SARACHEGA, A.

