

# Psicodrama pedagógico: intervención en una institución de enseñanza

*Maria Carmem Yoyo Bello<sup>4</sup>*

Hace unos años, una universidad mexicana, que vamos a llamar UNIMEX, nos contrató para hacer una intervención en una de sus facultades de la rama humanística, (Facultad H. para este artículo). Dicha facultad había abierto, paralelamente a sus grupos regulares, un grupo que vamos a llamar ELITE, donde había reunido a los estudiantes de mejor nivel intelectual y mejor rendimiento académico. Estos estudiantes eran seleccionados según sus calificaciones en las escuelas secundarias y preparatorias de las que provenían, y según las pruebas psicológicas a que se los sometía al dar un examen de admisión para entrar a la UNIMEX.

El primer grupo de ELITE se formó con un grupo seleccionado de esta manera, sin conocimiento de los estudiantes. Es decir que de todos los aspirantes a entrar en la Facultad, los “mejores” eran invitados a través de una carta a formar parte de ELITE y los otros entraban en los cursos regulares. En años posteriores, una vez que ELITE fue de conocimiento público dentro de la Universidad, los estudiantes con buen record académico podían solicitar ser admitidos.

Las expectativas de la Facultad H. con respecto a este programa eran obtener un grupo de egresados de alto rendimiento, que pudieran eventualmente formar parte del equipo de docentes e investigadores de la institución. Se llamó entonces a los mejores profesores del plantel de la UNIMEX y se autorizó un presupuesto especial para que el grupo contara con todo el material tecnológico necesario. A los seis meses de iniciados los cursos, las autoridades responsables se encontraron con un problema inesperado: ELITE estaba resultando un desastre. La competencia dentro del grupo era insostenible, y los profesores trabajaban con un nivel de estrés que afectaba su buen desempeño. Varios profesores habían renunciado, y se rumoreaba que los alumnos “los habían corrido” porque no estaban “a la altura” de lo que se esperaba de ellos. Para la institución, ELITE se había convertido en un grupo tiránico, y muy oneroso a nivel económico. En lugar de darle brillo a la Facultad, la estaba desprestigiando.

La coordinadora académica, entonces, decidió contratar a nuestra Escuela de Psicodrama para que “hiciera algo” con el grupo. Ese fue concretamente el pedido: ¡hagan algo, por favor! Uno de los Directores de nuestra

Escuela, Jaime Winkler, había dado clases en UNIMEX durante muchos años y a mí me habían invitado también a dar cursos de extensión universitaria. Acudimos los dos, entonces, para atender demanda tan desesperada. Nuestra intención era hacer un diagnóstico de la situación. Pedimos tres entrevistas con el grupo. De estas tres entrevistas se elaboraría un informe, que el grupo revisaría. Con el informe autorizado por el grupo, acordaríamos una entrevista con la Coordinación de ELITE y otra con los profesores.

Hicimos todo un plan de análisis institucional: trabajo con alumnos, maestros y autoridades, nivel de diagnóstico e intervención. Jaime y yo nos sentíamos animadísimos por la perspectiva. El resultado, en cambio, fue mucho más modesto. O no. A lo mejor se puede decir que superó nuestras expectativas y que esta experiencia demuestra que el psicodrama permite un diagnóstico e intervención simultáneas, en forma sencilla y eficiente, evitando mayores operaciones.

Los hechos concretos son que se realizaron las tres entrevistas con el grupo de estudiantes y se elaboró un informe. Este nunca fue terminado de revisar, o sea que nunca se presentó a la Coordinación y no hubo oportunidad de trabajar con ésta ni con los maestros. Pensamos entonces que la intervención había fracasado, que se había abortado. No habíamos podido “hacer algo”. Mala suerte. Yo guardé las crónicas del grupo y el informe, (cosa que afortunadamente siempre hago) con la intención de aprender de la experiencia (cosa que desafortunadamente no siempre consigo). La Coordinación tampoco insistió en que se le presentara el informe, así que todo quedó allí aparentemente. Al año siguiente, para nuestra sorpresa, la Coordinación nos volvió a llamar. La demanda, esta vez, nos resultó muy graciosa: los alumnos de ELITE del segundo año “también” querían tener “un curso de psicodrama”. O sea que:

- El primer grupo de ELITE terminó honrosamente su primer año, con muy pocas deserciones y estaba cursando el segundo sin mayores problemas. El rendimiento era bueno.
- La institución no había llamado más hasta ahora, porque la intervención había sido exitosa. El informe no les pareció importante, los objetivos se habían cumplido sin más trámite.
- Los alumnos de la siguiente inscripción habían oído por sus compañeros del “curso de psicodrama” y querían tenerlo también. La coordinación les había advertido que el curso era “muy fuerte”, “muy removedor” (¿?), pero ellos habían insistido.

Desde entonces, casi cada año se repite la demanda. Los estudiantes se pasan la información unos a otros de que existe la posibilidad de tomar un

curso de psicodrama. La institución les hace la advertencia de que es fuertísimo, tremendo, y si aceptan el reto, llegan con nosotros. Nosotros aceptamos. Sabemos que no damos realmente “un curso”. Cada vez que llega un grupo nuevo de estudiantes de ELITE los recibimos, y escuchamos sus expectativas. En general, debajo de la demanda explícita de aprender psicodrama, existe otra demanda, implícita, de trabajar con el grupo, con su inserción en ELITE, con su relación con la institución, etc.

De hecho creemos que siempre, en los grupos universitarios, hace falta un espacio que permita reflexionar sobre el aprendizaje, sobre el grupo mismo, sobre la relación del grupo con la institución y sobre el rol profesional en juego. Esta historia con ELITE nos ha permitido poder ofrecer este espacio, con anuencia de la institución.

### **La intervención: el primer grupo**

#### **Primera entrevista: la desesperanza**

Hay una asistencia de aproximadamente once estudiantes. Nos informan que no se les avisó a tiempo de esta reunión. Jaime plantea que la Coordinación de ELITE ha pedido esta intervención, pero que nosotros queremos saber si ellos tienen interés en trabajar con nosotros. Les propone tres entrevistas de diagnóstico grupal, para ver si existe alguna demanda de parte del grupo.

En esta entrevista, el tono general es de queja y reclamo:

- Sus expectativas como estudiantes han sido frustradas. Las promesas del comienzo no se han cumplido.
- Hay una gran desorganización. Falta comunicación a todos los niveles (entre ellos y la coordinación, entre ellos y los maestros, entre los maestros y la coordinación). La forma en que se les avisó de la reunión de hoy es un ejemplo.
- El sistema no es definido y no hay normas claras.
- Se pierde tiempo en actividades no productivas, y en cambio hay poco acercamiento a la práctica .
- No hay consistencia entre ELITE y los grupos “normales” (ellos usan esta expresión).
- Los maestros buenos están tan ocupados que no vienen y los otros son malos.
- El ser un grupo “especial”, de buen nivel, les trae más problemas que satisfacciones: se les exige muchísimo, se los perjudica en sus calificaciones, tienen poca independencia como estudiantes, más bien están presos.

- Han hecho muchos cuestionamientos sin obtener respuesta. Se han cansado de decir lo mismo para nada. También se sienten escépticos frente a nuestra participación. Ya han tenido espacios como éste sin ningún resultado positivo, grupo operativo, por ejemplo.

Se habla también de lo positivo:

- Estar en ELITE da prestigio y es estimulante para la superación personal.
- Hay acceso de todas maneras a buenos maestros, y los maestros ponen más empeño con ellos.
- Tienen menos trámites administrativos: no tienen que inscribirse
- Tienen más recursos materiales que los grupos “normales”.

En toda esta primera parte de la reunión se ha trabajado verbalmente. Jaime ha fungido como moderador, y yo he tomado notas. Al final de la reunión, propongo un trabajo de psicodrama interno dirigido a que cada uno se ponga en contacto con qué le significa a nivel personal estar en ELITE. Dirijo una breve relajación y luego sugiero que permitan que todo lo hablado y discutido en la reunión se transforme en una imagen, o se concrete en una sensación corporal o en una emoción. Al compartir lo vivido en esta pequeña experiencia, aparece vagamente el tema de que ser “especiales” y no “normales”, tiene una cierta carga afectiva, buena y mala, y que los pone como estudiantes en un conflicto entre su rebeldía frente a ser mandados y exigidos y su necesidad de una guía. Cuando Jaime y yo comentamos lo ocurrido, nos queda la impresión de que:

- ⇒ el grupo considera que la responsabilidad principal sobre los conflictos es de la institución;
- ⇒ que es muy poco lo que ellos creen que pueden hacer para mejorar su situación como estudiantes;
- ⇒ que predomina la desilusión sobre la esperanza.

### **Segunda entrevista: no todo ha sido tan malo**

En esta ocasión Jaime está de viaje y coordino yo sola. Hay una asistencia de 12 estudiantes. También esta vez se atribuye la baja asistencia a la mala comunicación y deficiencia de la convocatoria por parte de la institución. Sin embargo, la fecha se había convenido con los once asistentes a la primera reunión, y de ellos sólo asisten cuatro.

Entre estos cuatro estudiantes y yo, hacemos una síntesis de la reunión anterior. El clima es escéptico, pero alguien dice: “bueno, si esto tampoco sirve para nada, por lo menos nos habremos enterado de lo que es el psicodrama”. La frase gusta. Esta vez yo organizo la sesión en base a los pasos y técnicas del psicodrama. Trabajo, sin embargo en el nivel sociodramático, ya que todo el grupo se convierte en protagonista. Me planteo el objetivo de conocer más ampliamente al grupo en situación.

El caldeamiento (calentamiento o warming up) consiste en que cada uno imagina un álbum de fotos donde ha guardado las fotos más significativas de su historia en ELITE. Entre todos eligen cuatro escenas, a través de las cuales van a contarme y contarse la historia del grupo. Las escenas se dramatizan, en la fase de la acción dramática, en orden cronológico. Yo he utilizado el término “escenas significativas” a propósito, para no darle una connotación de “buenas” o “malas”. Sin embargo el grupo elige esta vez, sin ponerse de acuerdo, contar la historia “buena”, la historia de las gratificaciones.

1. La primera escena nos describe la emoción y el orgullo de recibir el sobre que anuncia la invitación a ELITE. Es una escena que se va armando entre todos, porque todos quieren participar. Hay muchas lágrimas.
2. La segunda escena está centrada en un protagonista. Un maestro ayuda a un alumno en un momento de duda vocacional, estimulándolo a que participe en investigaciones y trabajos prácticos que lo van a ayudar a definirse. Es una escena de gratitud.
3. La tercera, sintetiza en un sobre de felicitación por el desempeño escolar, las gratificaciones que todos han recibido en algún momento. También aquí todos quieren participar, con la emoción de sus reconocimientos, felicitaciones públicas, premios, estímulos
4. La cuarta escena la sugiero yo. Propongo una foto deseada del futuro, que todos quisieran poder poner en este álbum imaginario. Muy rápidamente deciden la foto: están terminando la carrera **todos juntos**, es la graduación. Se destaca el **todos juntos**. Este deseo va a ser retomado en la última reunión.

Antes de irme les dejo mis teléfonos, para facilitar la comunicación y poder confirmar la fecha de la próxima reunión.

### **Tercera reunión: ¡cuidado, o se hunde el barco!**

Asisten ocho estudiantes. Dos de ellos estuvieron en las dos reuniones anteriores, dos sólo en la segunda, uno sólo en la primera y los tres restantes es la primera vez que asisten. Se repite la queja: se les avisó 24 horas antes de la reunión. Esta vez tenían mis teléfonos, pero nadie los usó.

Se comienza unificando la información. A pesar de que los asistentes a la segunda reunión han transmitido cierto entusiasmo (por el psicodrama) y algún optimismo (por el futuro del grupo), el psicodrama no vivido es difícilmente compartible y predomina el escepticismo. Lo que se transmite es que ELITE está desapareciendo y ni la institución hace lo que puede, ni el grupo conoce su fuerza como grupo. Les propongo pasar a la acción y les pido que representen, con una escultura o imagen en movimiento, todo el conjunto ELITE. Representan un barco que se está hundiendo:

- hay un ingeniero que está muy ocupado con los otros barcos del puerto, (seguramente las autoridades de la universidad, para quienes ELITE es un proyecto importante, pero un proyecto más)
- Hay un maquinista (la coordinación) que se duerme, porque el ingeniero no le pasa bastante carbón para el barco.
- Hay un capitán (la coordinadora principal, la que nos contrató) que pone a la tripulación a remar con entusiasmo, pero es demasiado joven, es un “capitán nuevo”, necesita más tiempo para aprender como funciona el barco, y cae como un ancla pesada. Todos quedan como en los comics, remando en el aire sin avanzar.

Nosotros no intervenimos más que para ayudar a que se construya la imagen. Usamos algunas de las técnicas del psicodrama para ampliarla: entrevistamos a algunos de los personajes, les preguntamos cómo se sienten en ese lugar del barco, etc. Pero está claro que la acción depende de ellos. De pronto un marinero propone que se organicen entre ellos: “levantemos las velas para llegar más rápido al puerto”, dice. Acto seguido se arma un desorden:

- unos reman para un lado, otros para otro
- otros dejan de remar
- otro propone tirarse al agua con los salvavidas: ¡sálvese quien pueda!
- otro propone remar hasta morir
- alguien se acerca al “capitán nuevo” para contarle la historia del barco.

En medio del océano, Jaime y yo preguntamos en qué los podemos ayudar.

- unos quieren que asesoremos al maquinista y al capitán sobre como guiar el barco.
- Otros, sugieren que hagamos de radio entre ellos y la tripulación
- Alguien pide que los organicemos para remar mejor

Jaime aclara que no sabemos de máquinas ni de combustibles y que no sabemos hasta dónde los ingenieros y maquinistas nos van a dejar investigar. A ellos sólo los podemos ayudar a ver qué pasa, para que ellos resuelvan qué quieren hacer. Y eso sólo si están dispuestos. Volviendo a la imagen de la tripulación desordenada, que rema para cualquier lado, yo advierto que intervenir en estos momentos puede doler: puede significar analizar desacuerdos entre ellos, competencias, distintos intereses, ganas de largarse con un salvavidas o de decirle a los demás lo que tienen que hacer.

Quedamos, en principio, de elaborar un informe, y que ellos lo revisen antes de que lo lea la coordinadora. Lo hacemos inmediatamente y se los entregamos, pero después de varias llamadas nos damos cuenta de que ese informe no se termina nunca de revisar. La coordinadora no se vuelve a reportar tampoco. Yo elaboro mi crónica y la guardo. El océano se sume en el silencio.

### **Procesando la experiencia: ¿qué fue lo que pasó? ¿qué se hizo?**

Definitivamente, no hubo una intervención institucional, sino una breve intervención grupal, que, además, fue proyectada solamente como un diagnóstico de situación. El método utilizado fue el del psicodrama pedagógico. Se siguieron los pasos del psicodrama pedagógico y se utilizaron sus técnicas, aunque en la primera entrevista, para escuchar las expectativas del grupo, se trabajó verbalmente la mayor parte del tiempo. Podría decirse que se trabajó a nivel sociodramático todo el tiempo, porque el grupo fue siempre el protagonista, aunque a veces la acción se centrara en un protagonista individual. Es interesante señalar que “el grupo” denomina en este caso, genéricamente a los estudiantes de ELITE de primer año y de la primera generación, pero la composición del grupo cambia en cada entrevista. Son muy pocos los que llevan la continuidad de la experiencia. Sin embargo, parecen funcionar como representantes, o, dicho en lenguaje de grupo operativo, como *portavoces de los temas emergentes grupales*.

En términos del psicodrama, podríamos decir que este grupo variable en su composición, pero coherente en cuanto a su temática, pudo transmitir y trabajar con la “trama” grupal, plantear el conflicto y comenzar a elaborarlo.

### **¿Qué podemos reflexionar ahora a nivel diagnóstico?**

No podemos inferir de esta experiencia, qué pasaba con la institución, con las autoridades y los maestros, sólo podemos hablar de este grupo concreto, pero parecería que el grupo logró gestar algún cambio en su relación *con* las otras instancias, por lo menos, si no también *de* ellas. Veamos entonces, qué pasaba con este grupo:

- En primer lugar, pertenecer a Elite implicaba una sobreexigencia: ser los mejores, ser “especiales”. Era una gran responsabilidad y un compromiso difícil de mantener.
- Ser “especiales” implicaba dejar de ser “normales”.
- Esta exigencia era visualizada en las autoridades, que los perjudicaban en sus calificaciones y los mantenían presos, pero era fundamentalmente una autoexigencia, muy intolerable, que los llevaba a competir entre ellos.
- Otra manera de manejar la autoexigencia era exigir a los maestros y a la institución. Era también una forma de eludir tan tremenda responsabilidad: *dénnos ustedes todo lo necesario para que podamos seguir siendo los mejores. No podemos hacerlo por culpa de ustedes.*
- El comportamiento del grupo con nosotros dejaba entrever que ellos tenían responsabilidad en lo que estaba pasando, dado que se quejaban de que no se les avisaba a tiempo de las reuniones, pero no hacían nada por informarse, aún cuando tuvieron nuestros teléfonos.
- Mantenían una actitud pasiva disfrazada de protesta.
- La autoexigencia les impedía recibir todo lo que podían recibir de la institución, aunque hubiera muchas imperfecciones, quizás porque recibir, ser pasivos a veces, necesitar guía, tener necesidades, era vivido como “ser normales”.

### **¿Cuál fue entonces la intervención y qué cambió?**

- Antes que nada, el plantear claramente sus quejas y reclamos, puso en evidencia algunas contradicciones, sin que nosotros tuviéramos que decirlas.
- El breve psicodrama interno de la primera entrevista les permitió comenzar a darse cuenta qué significaba estar en ELITE a nivel personal. Para muchos esto repetía un lugar que ya ocupaban en sus familias: el brillante, el perfecto, el mejor hermano, el que tiene que poder todo, etc. Un lugar difícil, pesado.

- En la segunda entrevista, entonces, se pudieron conectar con lo que efectivamente habían recibido de la institución: emoción, honor, prestigio, ayuda, reconocimiento.
- En la tercera entrevista, el tema fue su responsabilidad como grupo, que ya se había planteado al final de la entrevista anterior: ¿cuál quieren ustedes que sea la foto del futuro?
- La respuesta del grupo fue muy positiva: no sigamos observando lo que hace el ingeniero, y el maquinista y el capitán, porque se nos va a hundir el barco, y el barco es de todos. Rememos juntos, resignémonos a que las cosas no van a ser perfectas y nosotros tampoco, hagamos lo mejor con los recursos con que contamos.

Esto parece haber sido todo. Si el grupo logró además, que la institución hiciera cambios eficientes, o “el capitán nuevo” aprendió solo, no lo vamos a saber. Pero que el grupo pudo utilizar eficientemente sus recursos, integrarse mejor como grupo y asumir su responsabilidad dentro de la situación, para llegar al fin del viaje “todos juntos”, este parece ser el resultado que posibilitó la intervención.

### **¿Cuál es el papel del psicodrama pedagógico en el campo de la intervención?**

Obviamente esta experiencia no nos autoriza a generalizar, pero creo que sí podemos sacar algunas conclusiones que podrían luego ponerse a prueba en una práctica más extensa:

- ⇒ La intervención en situaciones grupales de conflicto, es uno de los campos del psicodrama pedagógico.
- ⇒ Este contribuye a crear un espacio de reflexión dentro del aprendizaje.
- ⇒ Este espacio de reflexión compromete no solamente el nivel reflexivo racional, sino también las emociones, los sentimientos, las sensaciones corporales y la acción.
- ⇒ El espacio dramático funciona, de por sí, como una metáfora del espacio de reflexión que se ofrece al grupo.
- ⇒ El trabajo con escenas e imágenes permite abordar los contenidos grupales de tal manera que en la investigación misma se da la posibilidad de la elaboración y el cambio

Siendo el psicodrama un método creado en, desde y para el grupo, favorece la integración grupal y la elaboración de situaciones grupales de conflicto o crisis. Este ejemplo es de una Institución de enseñanza, pero puede trabajarse de manera similar en equipos de trabajo.

### **Resumo**

El presente trabajo trata de una experiencia de diagnóstico e intervención, a través del psicodrama, con un grupo de alumnos, considerados de elite, de una universidad mexicana. A partir de un primer ensayo se convirtió en un espacio permanente de intervención.

**Palavras-Chave:** Psicodrama, Educación, Psicodrama Pedagógico.

### **Abstract**

This paper deals with an experience of diagnostic and intervention, through psychodrama, with a group of selected students of a Mexican University. After a first experimental successful first year, it become in a permanent space of intervention.

**Key-words:** Psychodrama, Education, Pedagogical Psychodrama.