

Artículo:26/04/2010

EL PSICODRAMA APLICADO A LA EMPRESA

Graciela Angood Paredes

Psicóloga y experta en Psicodrama

<http://www.creapsicologia.com/en-prensa.php>

En la situación sociolaboral actual las empresas intentan buscar la forma de conseguir diferenciarse de las demás, de ser más competitivas, dar valor añadido a sus productos y de retener a sus “cerebros de oro”, con el objetivo de sobrellevar la crisis o sobrevivir. Sin embargo todos sabemos que los incentivos económicos, la flexibilización del horario laboral, permitir la conciliación laboral y familiar o cualquier otro tipo de estrategia para mejorar la motivación de los trabajadores, tiene una utilidad y unos resultados limitados y en ocasiones inesperados. Creo que aunque se intenta tener en cuenta a la persona dentro de la organización, aún se sigue un modelo de ofrecimiento y no de creación.

Desde el Psicodrama aplicado a la empresa se ha intentado dar una solución nueva a problemas antiguos. ¿Por qué nos seguimos empeñando en utilizar las mismas estrategias para solucionar los mismos problemas, es que no vemos que son soluciones que no solucionan?, el hombre es el único animal que tropieza dos veces con la misma piedra, y yo diría que hasta dos, tres o incluso cien. Ya lo dijo Albert Einstein *“si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”*.

Drama es una palabra griega que significa acción, o algo que sucede. Psicodrama puede por consiguiente, definirse como aquel método que sondea a fondo la verdad mediante la acción. El Psicodrama es un modelo global que integra el cuerpo, las emociones y el pensamiento, poniendo un énfasis particular en la acción corporal para reforzar estas dos últimas. Nace de la mano de su creador Jacobo L. Moreno en el año 1911. En un principio como método terapéutico que posteriormente dio lugar a una nueva modalidad educativa práctica, llamada Psicodrama Pedagógico o Role-Playing Pedagógico, y en otra de sus vertientes la Sociometría.

Con el Role-playing se consigue, además de investigar en el campo del rol, educar, enseñar y sanar o curar por medio de los roles. Quién no ha sufrido ansiedad, reacciones de estrés o miedo al tener que enfrentarse a una situación. Además, opino que este aprendizaje es superior al que la vida misma puede dar, ya que la interpretación de roles (rol de jefe, rol de líder, rol de empleado, etc.) puede ser empleada como método para la exploración de mundos desconocidos y para ampliar el ámbito del propio yo. Pone el acento en el aspecto productivo, espontáneo y creador del aprendizaje. Así decir que las bases del Psicodrama son la Creatividad, la Espontaneidad y la Acción, “... y en el principio fue la acción” Fausto (Goethe).

Ya en 1957 Moreno decía del Psicodrama Pedagógico que *“su finalidad es proporcionar al actor una visión de los puntos de vista de otras personas, al actuar el papel de otros, bien sea en escena o en la vida real”* (Moreno, Wall Street Journal, NY 1957) y *“mediante la interpretación de papeles se estudia la capacidad de un individuo para representar diversos papeles, como el de empresario o el de obrero”* (Moreno, Psicoterapia de Grupo y Psicodrama. 1966).

El Psicodrama se aplico y se sigue aplicando en muchos ámbitos de la vida, desde el terapéutico, al campo de la salud, lo social, en educación, en la formación y hasta en la empresa. En esta última ha sido utilizado como coadyuvante en procesos de selección de personal a través del role-playing, o para

mejorar la relación entre el equipo de trabajo o el conjunto de los trabajadores de una empresa, mediante las técnicas de la Sociometría, y que de esta manera se consigue mejorar el ambiente de trabajo, haciendo emerger las situaciones conflictivas latentes en el grupo y poder así dar una solución nueva y efectiva.

El Psicodrama aplicado a la empresa es utilizado como técnica de formación para directivos, líderes, mentores y formadores. Facilita el aprendizaje con una metodología activa y colaborativa de las habilidades directivas, que serán necesarias para relacionarse y comunicarse eficazmente con las personas y/o los grupos dentro y fuera de la empresa, así como con otras empresas. Entre otras habilidades que se pueden desarrollar y entrenar destacan: el liderazgo, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, las habilidades sociales, mejorar la capacidad de comunicación, la asertividad, crear y dirigir equipos de trabajo, autoconocimiento emocional y gestión de las emociones que interfieren dentro de la empresa, etc...

También destacar otra importante utilidad del Psicodrama que es su uso como herramienta técnica activa, aplicada en diversos grupos de trabajo en equipo y desarrollo personal-profesional, para lograr una adecuación de la persona al rol profesional y por ello también una mayor integración del trabajador dentro de la empresa. De esta manera se consiguen a la par el desarrollo y adquisición de la filosofía y valores de la empresa, para llegar a conseguir así un óptimo rendimiento y mejora de la productividad.

En cuanto a la solución de conflictos dentro o entre departamentos, propone un espacio de encuentro y entendimiento para mejorar el clima laboral, donde será posible tratar y vivenciar los conflictos no expresados. Recordar que "lo que crea el grupo, no lo destruye el grupo". Tenemos que pensar en los conflictos surgidos de la ambigüedad del rol o los surgidos de las relaciones no formales de las empresas. Los cambios son otra fuente de malestar, si bien por un lado son necesarios para mejorar y ser más productivos, estos mismos muchas veces traen consigo algunas modificaciones en el medio laboral, como la relación con los compañeros o con los jefes, y esto genera resistencia. Pero todos sabemos que el cambio es necesario ya que la falta de este produce poco desarrollo de la empresa y el empeoramiento de su desempeño. Es por eso que la espontaneidad y el aprendizaje son conceptos clave y que el Psicodrama aplicado a la empresa ofrece mejores y más eficaces métodos para su desarrollo y adquisición.

En definitiva, el Psicodrama Pedagógico o Role Playing Pedagógico aplicado a las empresas, es aprender a aprender de una forma activa, experimentando y viviendo "in situ" los conflictos, dificultades o falta de competencias en el mundo laboral, para que la propia persona llegue a desarrollar sus potencialidades, adquirir habilidades o resolver situaciones, y que esto es posible tanto de forma individual como grupal.