



Intervenciones dramáticas en organizaciones:

**Instituciones educacionales como
espacios laborales**

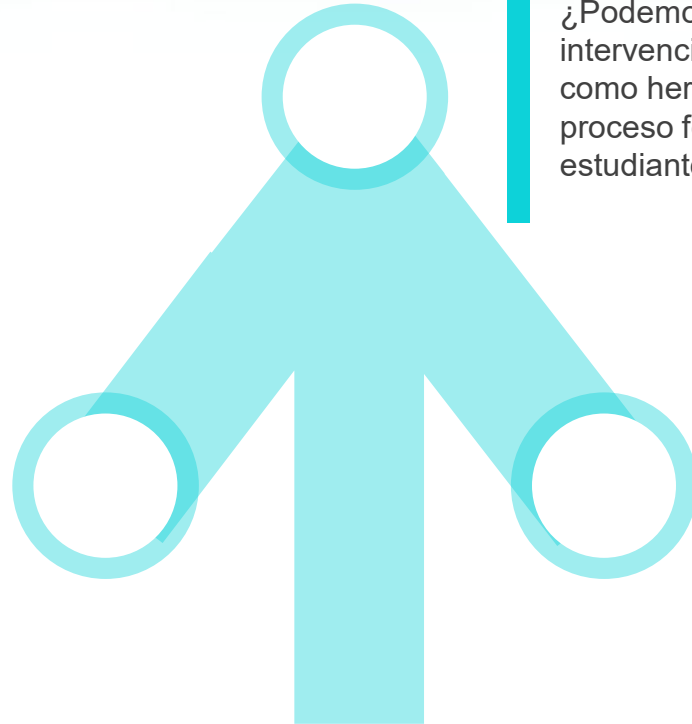
Matheus Viana

Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) – 24/09/2021
matheus.braz@uemg.br



Imagina una presentación de teatro donde nosotros, los artistas, presentáramos primero nuestra mirada, para que en la segunda parte el publico (la audiencia) pudiera crear su propia mirada, inventar su propio futuro, experimentar sus propios ideales? Vamos a crear este mundo juntos, primero en el teatro, en la ficción, para quedarnos preparados para hacerlo en la vida real (Boal, 1975/2015, p. 17).

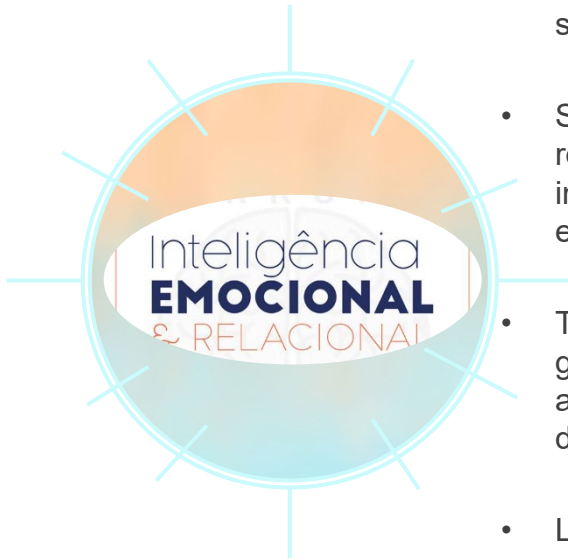
¿Con qué propósito y cómo podemos utilizar intervenciones dramáticas en las organizaciones?



¿Podemos utilizar las intervenciones dramáticas como herramientas en el proceso formativo de los estudiantes?

¿Qué es Ordandrama y cómo podemos pensar en él en este contexto?

¿Cómo las organizaciones / instituciones educativas suelen a concebir los conflictos internamente ?



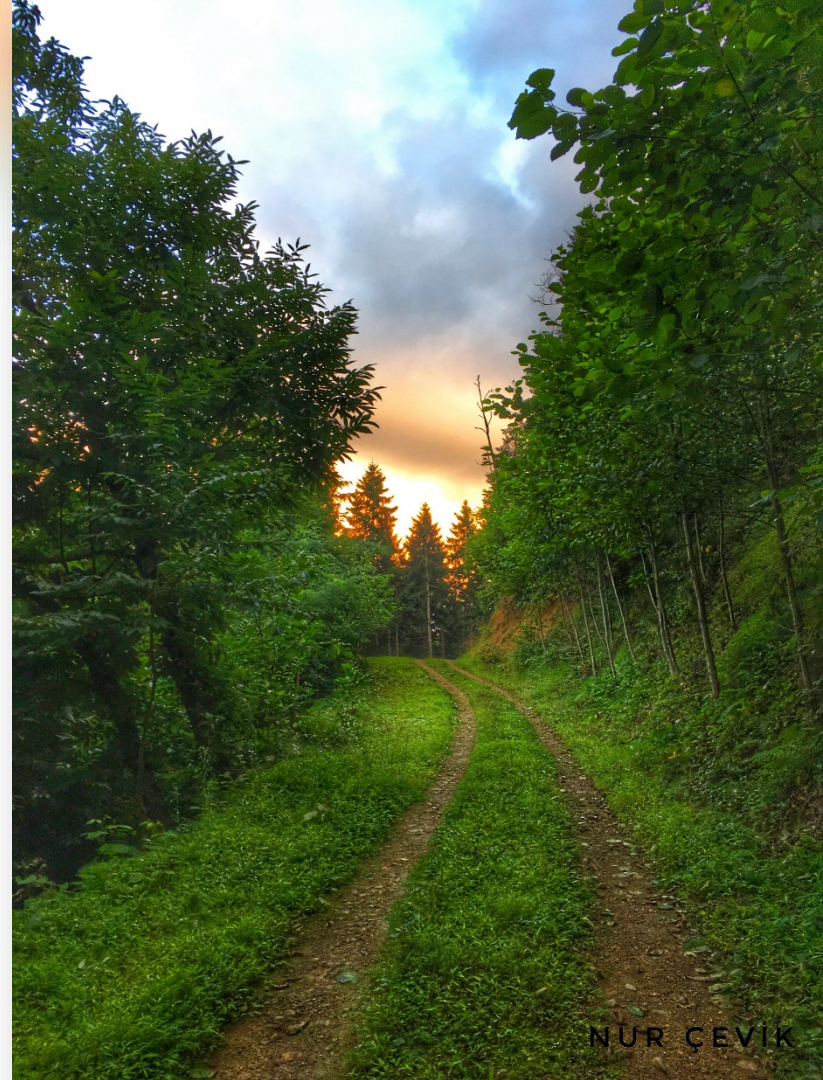
- Los conflictos deben ser evitados o manejados/gestionados y deben ser utilizados a favor de la estructura de la organización;
- Se habla de Inteligencia Emocional, Inteligencia Relacional, resiliencia, automotivación, anticipación al cambio. Nuestra investigación revela que estos discursos están mucho más presentes en las instituciones educativas privadas.
- Todavía, si el trabajador(a) expresa sus ansiedades y angustias, generalmente es considerado como una persona débil y vulnerable, además de una amenaza al orden del día (“El docente que hace demasiadas preguntas en las reuniones”);
- Los conflictos y el sufrimiento suelen ser individualizados (se psicologizan problemas que son institucionales y colectivos).
- Por ello, recurrimos a médicos, psicólogos y otros expertos en el fortalecimiento del encuadramiento cotidiano y de la ampliación de la capacidad de adaptación de los docentes y estudiantes;



Sociología Clínica como
via alternativa de acción
en el mundo laboral y el
Organidrama como
herramienta de
intervención en las
instituciones
educacionales

Algunas premisas que orientan la escucha en la Sociología Clínica

- **El desarrollo de una institución a menudo ocurre a expensas de la exploración y alienación de los/as profesores y alumnos/as (ej. Indicadores de rendimiento y la pérdida de sentido en el trabajo);**
- Las instituciones educacionales como espacios laborales para docentes y estudiantes, con exigencias y roles contradictorios;
- Intentamos comprender las vivencias de los sujetos en su complejidad. Además de las acciones de los sujetos, nos interesa comprender la intención y el significado de estas acciones (mirada compleja y enfoque comprensivo);
- Intentamos escuchar y comprender las demandas, los procesos sócio-psíquicos, las fuentes de los problemas y conflictos, es decir, las fuerzas políticas, económicas, ideológicas y psicológicas.





Organidrama como Herramienta de Intervención

- Dispositivo creado en los años de 1990, especialmente en el Instituto Internacional de Sociología Clínica (IISC) y en el Laboratorio de Cambio Social (LCS), en París.
- Construido sobretodo como una intervención alternativa en el contexto laboral, pues combina la interacción de la lógica organizacional de una institución con las experiencias personales y colectivas del grupo.
- Dado que los conflictos en las organizaciones son también productos de las contradicciones y paradojas de su propia lógica de trabajo, se busca en el Organidrama un entendimiento de las orígenes de esos conflictos, a partir de distintas miradas, sin devolver el problema al estricto nivel individual, sino poniendo en tela de juicio los fenómenos sociales y colectivos que los preceden.

Las fuentes teóricas y metodológicas



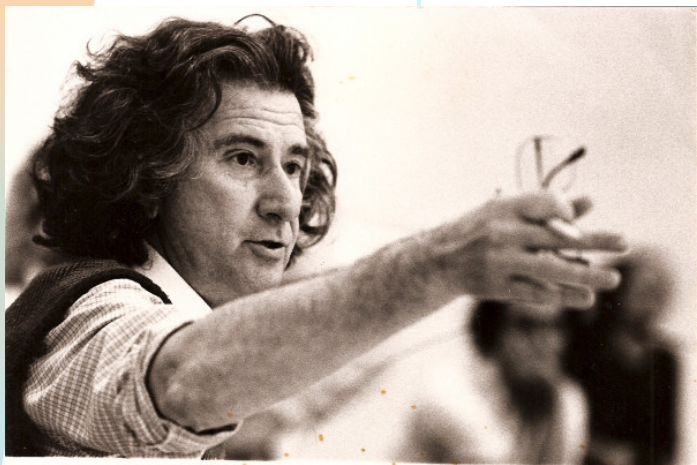
**Análisis Dialéctico
propuesto por Max
Pagès**

**Sociodrama de
Jacob L. Moreno**

**Teatro Foro de
Augusto Boal**

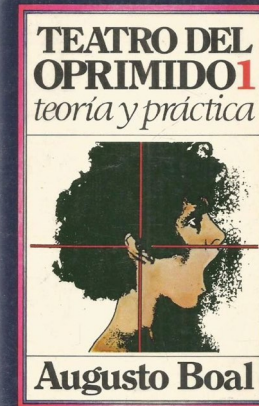
**Enfoque
comprensivo (y no
explicativo), y no
totalizante**

Augusto Boal



- Nacido en Rio de Janeiro (1931-2009), Doctor en Ingeniería Química. Licenciado en Dramaturgia por la Universidad de Columbia.
- En 2008, fue nominado al Premio Nobel de la Paz, por su trabajo con el Teatro del Oprimido. Sus libros se han traducido a más de 20 idiomas.
- Siempre se ha centrado en la articulación del teatro con la acción social política.
- Boal fue parte de la creación del Grupo de Opinión (1964-1982), en el que se realizaron dramaturgias específicas como formas de resistencia y protesta contra la dictadura militar brasileña. En 1968, con la promulgación del Ato Institucional 5, Boal se exilió de Brasil (ha pasado por Estados Unidos, Perú, México y Argentina).
- En 1971 Boal regresó y creó el Teatro Jornal, en el que se representaba dramaturgias en plazas públicas, a partir de noticias periodísticas de la prensa brasileña. Luego, Boal fue detenido ilegalmente en la prisión de Tiradentes (en São Paulo) y, tras la emisión de una condena ilegítima, volvió a salir de Brasil.

- Identificado con la Pedagogía del Oprimido (de Paulo Freire) y con la teología de la liberación, Boal ha vivido enseñando, escribiendo obras de teatro y realizando conferencias y dramatizaciones en todo el mundo, especialmente en América Latina.
- En la década de 1970 desarrolló el Teatro del Oprimido, cuyo propósito era vincular la acción dramática con la transformación comunitaria.
- Ruptura de la cuarta pared del teatro (**especta-tores**).
- El Teatro del Oprimido tiene diferentes formas (Teatro Imagen, Teatro invisible, Teatro de investigación, Teatro de fotonovela y Teatro Foro).
- En 1978 Boal fue invitado a ser profesor en la Sorbonne, en Francia, y creó el *Centro para el Estudio de Difusión de Técnicas de Expresión Activa*.



EDITORIAL NUEVA IMAGEN

Los tiempos del Teatro Foro

1

- **Dramaturgia:** Creación, diseño y organización de la escena y acciones (con el equipo de actores)

2

- **La puesta en escena:** representación y dramatización

3

- **El Foro:** donde las escenas se transforman y son discutidas, con la participación y construcción de los espectadores. Donde se desarrolla nuevas dramatizaciones.

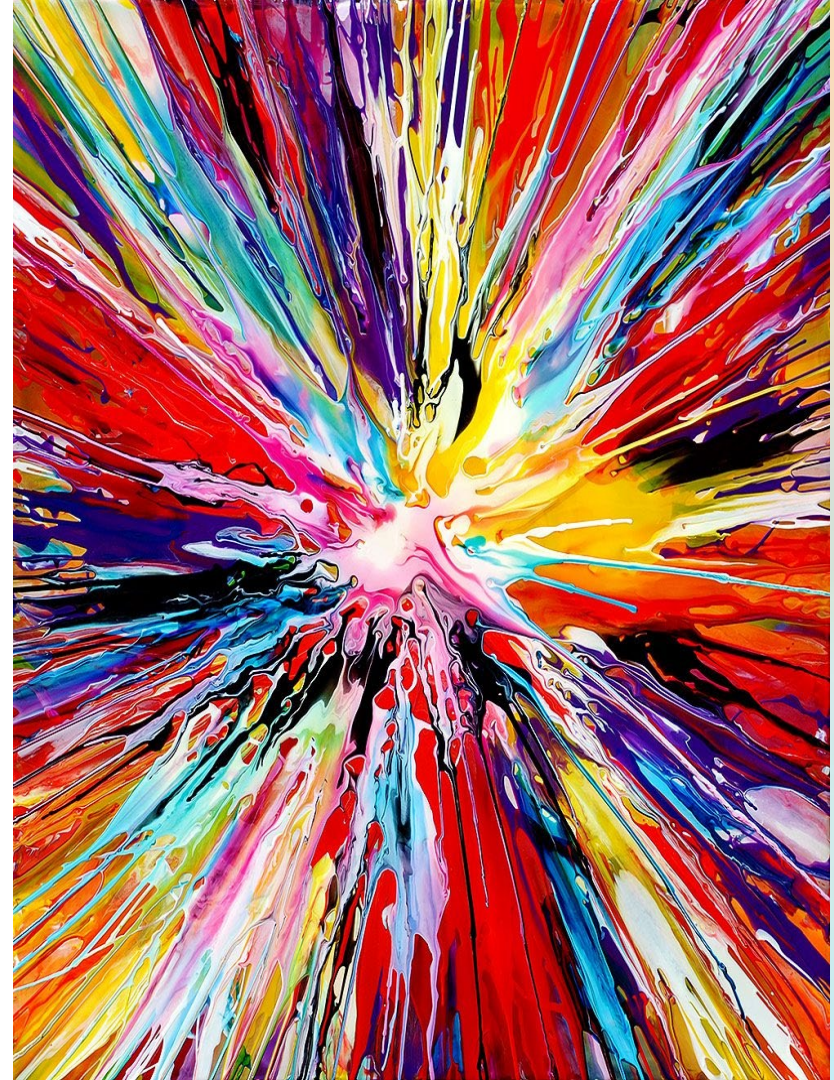
El Organidrama

- **Cada sesión tiene una duración media de dos a tres horas (entre 05 y 35 personas);**
- No necesariamente parte de un tema previamente establecido y el dispositivo implica un proceso de dramatización y recreación de situaciones conflictivas recurrentes, experimentadas por los participantes. Es posible utilizar el Organidrama en un trabajo específico, con una sola sección, o en varias secciones, según la demanda de la institución.
- La creatividad y la espontaneidad, pilares del Sociodrama Moreniano, constituyen la columna vertebral de las improvisaciones realizadas.
- El Organidrama nos permite trabajar la dimensión emocional del trabajo vivido, interpretado de manera singular, pero ubicándolo en integración con la lógica institucional y los determinismos sociales presentes en cada contexto.
- Se opera en un proceso de alternancia entre expresión verbal y no verbal, en un trabajo colectivo.
- **La participación no puede ser obligatoria y las personas involucradas son libres de elegir qué quieren hablar, hacer, compartir etc;**

Los tres tiempos del Organidrama

1) La preparación

- Presentación de la herramienta, sus presupuestos teóricos y metodológicos;
 - momento de deconstruir las perspectivas funcionalistas y las formas predominantes de pensar y hacer en las organizaciones, centradas únicamente en la resolución pragmática de problemas. Más que el resultado final, la premisa en el organidrama sigue siendo que el proceso es, en sí mismo, un factor de cambio, por lo que implica una reintegración permanente y paulatina de experiencias y significados.
- Formación de subgrupos;
- Instrucción para que compartan entre si experiencias personales conflictivas, experimentadas como intensificadoras de sufrimiento. Finalmente, cada grupo debe elegir una situación, que debe ser representada frente a todos los demás. Además, se le debe dar un título, en forma de interrogación para la escena.



Los tres tiempos del Organidrama

2) Improvisación teatral

- Calentamiento grupal (juegos de improviso)
- Cada grupo realiza las acciones de sus dramatizaciones;
- Después se inicia el foro. Además de los espectadores, que pueden "congelar" las escenas para rehacerlas de otra forma, el mediador también puede eventualmente hacerlo.
- Creación y experimentación de nuevas direcciones y alternativas a los conflictos representados.
- Se discuten las relaciones entre las tensiones encontradas en las situaciones dramatizadas, las contradicciones en la lógica del funcionamiento de la institución y la forma en que se viven los conflictos. Los participantes son invitados a reflexionar juntos sobre cada situación, para comprender sus particularidades y lógica de trabajo.
- Momento de experimentación de distintas miradas y exploración de las vivencias.





Los tres tiempos del Organidrama

3) Resurgimiento y análisis

- Tiempo reservado y dedicado a explorar resonancias emocionales, comprensiones y problemas planteados en la sección por los participantes. Comentario de los actores, descripción, análisis.
- Integrando las dimensiones corporales y emocionales de las experiencias planteadas, la atribución de sentido se pasa a través de un trabajo de co-construcción sincrónica y recursiva, en el que los participantes elaboran conjuntamente las hipótesis interpretativas para los conflictos evocados. **Las nuevas miradas y orientaciones se dirigen comúnmente hacia nuevas posiciones ante situaciones conflictivas repetitivas;**
- Se puede también realizar un trabajo colectivo de síntesis escrita, en lo cual es posibles plantear direcciones para algún tipo de cambio en el trabajo;

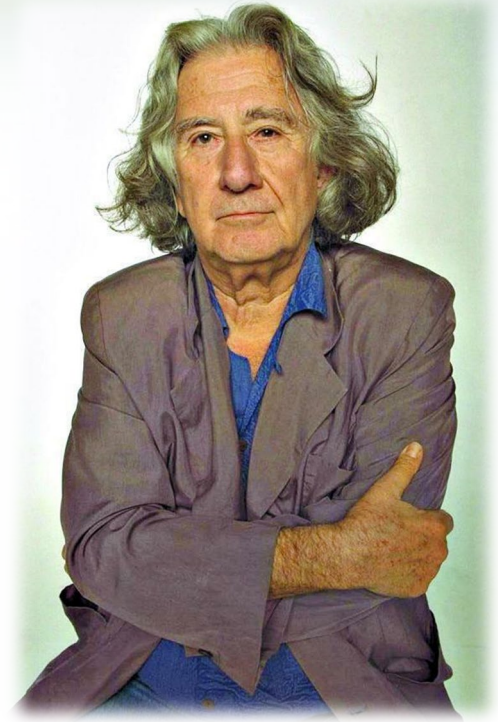
¿En que difiere el Organidrama del Sociodrama?

- Además de la representación de roles en sí, en el Organidrama, las relaciones de transferencia también son objetos de reflexión y discusión.
- Diferentemente de las postulaciones de Moreno, no se trata de una oferta terapéutica (aunque eventualmente puede haber efectos terapéuticos), no se busca lograr procesos catárticos y la dramatización es solo uno de los soportes del Organidrama, que favorece la implicación del participante en la articulación de expresiones emocionales, corporales y procesos sociales;
- Los papeles no son fijos como en el sociodrama.



¿En que difiere el Organidrama del Teatro Foro?

- En el Organidrama no se trabaja necesariamente con el doble de figuras antagónicas;
- Las figuras del oprimido y del opresor no siempre son claras y no es necesario que sean intensificadas, como en el Teatro Foro. Los roles pueden ser difusos y, a menudo, se vuelven borrosos.
- No hay actores profesionales en la dramatización;

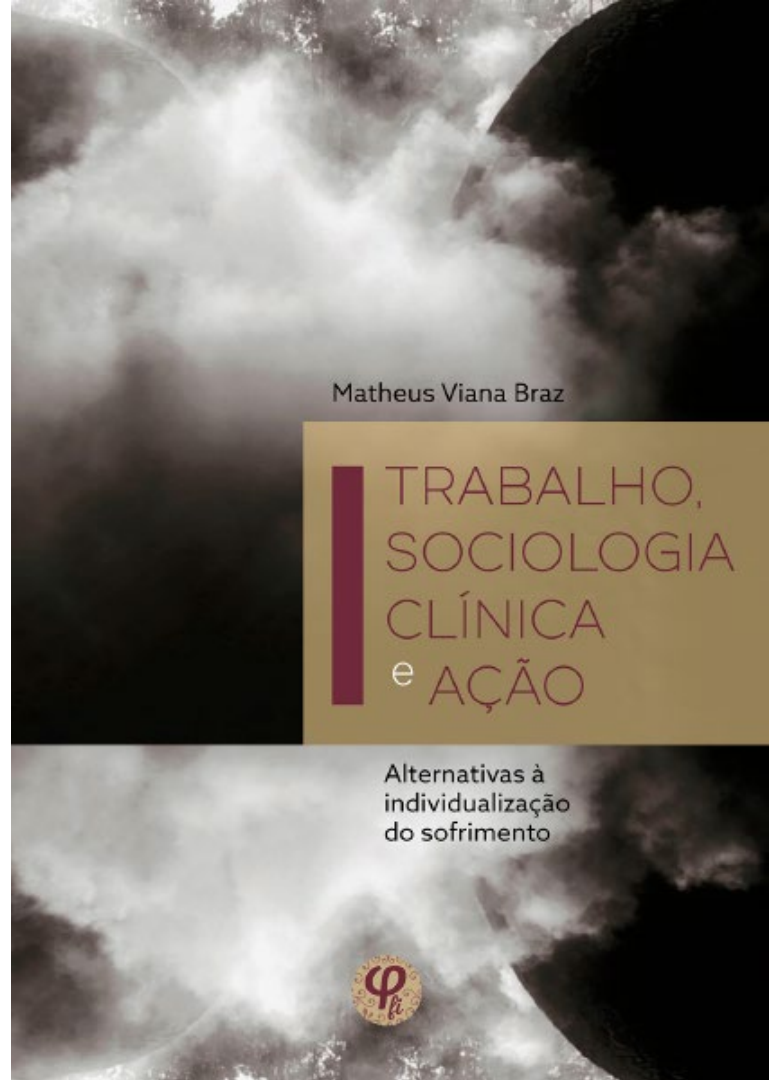


Al final, ¿A qué sirve el Organidrama en las instituciones educativas?

- El objetivo es trabajar en el nivel de la experimentación de las consecuencias de las escenas. Los conflictos se ensayan y se reeditan en el grupo, ya que hay una zona protegida, delimitada y controlada.
- Se crea un espacio para comprender la interpenetración de los procesos sociales y psíquicos, representados en el espacio estético donde se desarrolla la dramatización.
- Al dramatizar diferentes escenarios y roles, los participantes miran los problemas desde afuera, incluyen nuevos ingredientes y perspectivas en las escenas, así como también construyen nuevos conocimientos basados en situaciones reales.
- Se abre un espacio de expresión emocional y creatividad, en el que se puede jugar con la realidad, ensayar formas alternativas de afrontar ideologías instrumentalizadoras, normalizadoras y cristalizadoras.

Al final, ¿a que sirve el Organidrama en las instituciones educativas?

- Secciones de Organidrama con equipos de docentes, para trabajar las fuentes de sufrimiento, las contradicciones, los conflictos y la precariedad laboral.
 - Salud en el trabajo (el punto de vista de los docentes)
- Organidrama como herramienta de formación, hacia la construcción de una pedagogía basada en la *escucha sensible* (Vincent de Gaulejac)
 - Medio de reflexionar sobre el proceso formativo, la relación profesor/alumno, los problemas y contradicciones institucionales;
 - Articulación de la expresión emocional, corporal, con el trabajo de reflexividad;
 - Ej: Plan: Organidrama sobre el regreso de las clases presenciales (distintos grupos);





Muchas gracias...

Contacto: matheus.braz@uemg.br

Instagram: Laboratório de Trabalho, Saúde e Processos
de Subjetivação (LATRAPS): [@latraps.uemg](https://www.instagram.com/latraps.uemg)