

# LA COHESIÓN EN UN GRUPO DE TEATRO

## ¿QUÉ PASA CUANDO UN GRUPO DE TEATRO NO FUNCIONA COMO GRUPO?

Por definición, el teatro es un trabajo de grupo o, cuando menos, de equipo.

Incluso cuando la propuesta es un monólogo, detrás de lo que finalmente ve un espectador hay un trabajo con muchas personas que se coordinan o... así debería ser.

En el ámbito profesional, las estructuras de trabajo muchas veces responden a un esquema algo dictatorial, -en mi modesta opinión ligeramente trasnochado-, en el que el director ordena y manda y tanto equipo artístico como técnico obedecen.

Sin duda se desaprovechan las creatividades de gran parte del equipo que, en no pocas ocasiones, enriquecerían la propuesta final.

Ya hay muchos colectivos que suelen coincidir con grupos o producciones de éxito, cuyo trabajo es más colectivo, más de creación conjunta. En el que cada cual es el responsable de un sector (iluminación, dramaturgia, dirección, interpretación...) pero la propuesta es de alguna manera entrelazada.

Siempre hay un director, responsable último de la filosofía y la imagen final, pero aprovecha lo que cada cual puede aportar.

Trasladando esta misma reflexión al teatro en entorno educativo, nos encontramos que muchas veces el perfil del responsable, monitor o director del grupo, responde al esquema 'dictatorial', aunque en este caso se tiene la excusa de la edad y la experiencia y parece preferible no dar opciones a que el grupo se exprese, sino que exprese lo que el director les muestra que deben hacer.

A veces funciona como la seda. Los jóvenes acatan órdenes, incluso son órdenes que provocan su creatividad y por tanto los resultados pueden y son artísticamente notables. Menos asegurada está la calidad pedagógica del trabajo. Y si además tenemos en cuenta la máxima del teatro en educación en la que se prioriza el proceso al resultado, los procesos de trabajo desarrollados bajo esas pautas suelen provocar algún que otro problema. A veces estos problemas afloran, otras veces permanecen ocultos y son causa ignorada de otros problemas más visibles.

Toda esta introducción la escribo para centrarme en uno de los aspectos que parecen a veces carecer de importancia pero que minan la solidez de un grupo de teatro escolar (curricular o no) o incluso de teatro profesional: EL PROPIO GRUPO.

Cuando nos planteamos un trabajo directivo, muchas veces no nos importa que el grupo no tenga cohesión, siempre y cuando responda a las pautas que se establecen.

Cuando se pretende trabajar con la creatividad del grupo, uno de los grandes sudores que nos entran es cómo manejar al propio grupo. Dinamizarlo, motivarlo, moverlo.

En ambos casos, una escasa atención a la cohesión del grupo, provoca problemas visibles e invisibles, que pueden hacer mella y surgir en cualquier punto del proceso de trabajo o incluso en el resultado final.

A veces no sabemos por qué suceden.

Otras nos damos cuenta... tarde.

## ALGUNOS PROBLEMAS TIPO

Desarrollo en este apartado algunas imágenes que pueden ser reconocidas por muchos lectores. Si no específico, entiendo que lo que digo es aplicable a cualquier tipo de grupo de teatro (escolar, profesional, aficionado...). La redacción y algún apunte, aclararán si me refiero a un colectivo concreto. Por cierto, disculpen quien deba hacerlo el uso del neutro genérico, para ahorrar papel y frases.

### El divo

Un miembro del grupo se cree más importante que el resto, y muchas veces se le trata así. No hay que quedarse en la típica imagen del actor con camerino propio, al que se le adaptan los ensayos o que recibe el último aplauso en el saludo. A veces el divo está entre bastidores, o es el propio director, o el autor, o el técnico de luces o el escenógrafo que, por hacer notar su trabajo puede ser capaz de arruinar el trabajo del resto. ¿Problemas de ego? O más bien falta de base democrática en la composición y funcionamiento del grupo.

### El llanero solitario

Va por libre. Pone energía en el trabajo cuando lo cree conveniente. Hace caso omiso de las normas que rigen para todos y le importa más bien poco lo que esto pueda afectar al grupo o al resultado final. No se le puede negar su buen trabajo ... cuando quiere, pero no siempre quiere, o no siempre que se le necesita. ¿Insolidaridad? O más bien falta de experiencia en el concepto de trabajo en equipo.

### El 'poco profesional'

Llega tarde habitualmente a las reuniones y ensayos. Le suena el móvil varias veces por sesión. Habla con todo el que tiene cerca aunque ni siquiera el otro le haga caso. Se le tienen que repetir las pautas porque, habitualmente, no está atento. Funciona muy bien de repente, cuando menos te lo esperas, pero la mayoría de las veces el resto del grupo ya está cansado o no es el momento. Cuando es parte del elenco, se le nota más. Pero cuando es parte del staff técnico, se le sufre en silencio. ¿Indisciplina? O más bien falta de concentración y concepto de grupo.

### El invisible

Pasa desapercibido. A veces hay que preguntar si ha llegado porque se suele sentar en un rincón. Casi nunca aporta nada de su propia cosecha. Se limita a observar o, ni eso, y esperar a que le digan lo que debe hacer. No molesta, pero tampoco ayuda. La duda es si lo hace por forma de ser o por miedo a ser rechazado. ¿Inhibición? O más bien falta de confianza en la pertenencia a un grupo.

### Los siameses

A veces dos, a veces tres, o incluso más. Son un subgrupo. Siempre han de estar juntos. Trabajan de lo mismo y si no son parte del mismo equipo técnico o artístico, funcionan como una especie de 'subcontrata'. Cuando funcionan, lo hacen con una fuerza tremenda. El problema es que suelen estar más atentos a sus siameses que al funcionamiento del grupo en general. Forman corrillo e incluso provocan 'ruido' y problemática en el funcionamiento general del grupo. ¿Inadaptación? O más bien falta de confianza en el resto del grupo.

Podría seguir con muchos ejemplos igualmente radicales. Todos conocemos personas que se acercan a estos perfiles (no digo que sean exactamente así). Y normalmente nuestra reacción suele ser negativa, irritable, de vacío o de resignación.

Bien, no digo que se puedan hacer milagros ni que de la noche a la mañana el comportamiento de una persona vaya a cambiar por establecer una serie de juegos, ejercicios o técnicas teatrales en su dinámica de trabajo. Pero sí estoy convencido (y tengo experiencia en ello), que trabajando en la creación de grupo y su expresión podremos, tanto reducir el riesgo de tener un 'personaje' así en nuestro grupo, como minorizar los efectos que su comportamiento pueda producir.

Sin duda las claves pasan por tener claro y hacer tener claro el concepto de grupo, descubrir y practicar las formas de expresión del grupo como grupo, y dinamizar las relaciones y sinergias que se generan en un grupo que tiene un objetivo común. Siendo algo reduccionistas podríamos estar hablando de cohesionar el grupo.

¿Esto es dinámica de grupos aplicada al teatro? Podría ser radical en la respuesta y decir 'No, esto son técnicas de drama y teatro aplicadas a la dinámica de grupos.' Pero como no llegaríamos a demostrarlo nunca, dejémoslo en un empate técnico.

No obstante, a partir de ahora, paso a proponer ejercicios y técnicas de base teatral que ayudan a resolver o minimizar los problemas del grupo y, por tanto, colocan la potencialidad creativa, artística y ejecutiva del grupo en una posición mucho más ventajosa

## ALGUNOS EJERCICIOS DE COHESIÓN DEL GRUPO

Os propongo una batería de ejercicios para trabajar la cohesión del grupo.

Un buen pedagogo teatral debe dominar técnicas de dinámica de grupos si es responsable pedagógico en un proyecto teatral, pero la dinámica de grupos es una cosa y crear cohesión grupal con ejercicios teatrales es otra.

Es más, la batería de ejercicios que os propongo, va dirigida en principio a quien trabaje teatro en entorno educativo y, por qué no, para un buen director o pedagogo teatral profesional con equipo técnico y artístico profesionales pero... también es aplicable para la cohesión de grupos en ámbitos laborales, empresariales o de ocio.

De cada ejercicio o técnica destacaré los siguientes aspectos:

Planteamiento: Lo que hay que hacer.

Desarrollo: Cómo hay que hacerlo.

Objetivo: Para qué hacerlo.

Momento: Cuándo hacerlo.

Éxito: Cuando conseguimos el objetivo en el momento oportuno, siguiendo el planteamiento según su desarrollo.

### Un aspecto previo

Hay que tardar el menor tiempo posible en que el grupo conozca el nombre de todos los miembros del staff, sean artistas, técnicos o ayudantes. No hay sensación más desagradable en un colectivo que pretende trabajar como grupo, que alguien llame a otro con palabras como 'tú', 'el de allí', o 'el de la camisa negra'. Para ello hay infinidad de juegos y ejercicios pero os propongo un juego muy teatral.

\* Hay muchas variaciones y versiones de ejercicios que nos hacen fijarnos en elementos menos habituales del físico, la persona y la personalidad de los demás. Desde buscar con ojos vendados partes del cuerpo o voces de personas, hasta definir oralmente, contando una historia inventada, lo que distingue a una persona concreta de las demás. La clave, en cualquier caso, del éxito de este tipo de ejercicios está en la investigación y la experimentación. Nos trenemos que dar tiempo y provocar que la investigación sea suficiente y que las personas no cejen en su empeño a la primera de cambio.

\*MI NOMBRE ASOCIADO

<b>PLANTEAMIENTO</b>	
	Cada miembro del grupo piensa y comunica al grupo un gesto, movimiento o personaje real o ficticio asociado a su nombre.
<b>DESARROLLO</b>	
	En círculo o diseminados por el espacio, cada uno se presenta con su nombre y un movimiento, gesto o personaje. En una primera ocasión se puede optar porque el grupo repita a coro la propuesta de cada uno, imitándolo.
<b>OBJETIVO</b>	
	Conocer el nombre de todos los miembros del grupo lo antes posible.
<b>MOMENTO</b>	
	El primer día, y todos los días siguientes hasta conseguirlo.
<b>ÉXITO</b>	
	Sería maravilloso que antes de finalizar la primera sesión de trabajo, todos se conocieran y no hubiera que repetir el ejercicio nunca más.

INVESTIGAR Y RECONOCER A LOS OTROS

<b>PLANTEAMIENTO</b>	
	Por parejas o tríos nos damos tiempo para reconocernos por algo distinto de nuestro nombre.
<b>DESARROLLO</b>	
	Se investiga a los demás a través de todos los sentidos, no solo la vista. El sonido de la voz o los movimientos, el tacto del pelo, las manos o el rostro, el olor de la piel o la ropa, la forma de moverse, la comparación con nosotros mismos...
<b>OBJETIVO</b>	
	Profundizar en el conocimiento de los demás a través de pautas y elementos más informales que el nombre y al fotografía.
<b>MOMENTO</b>	
	Desde el primer momento y siempre que nos apetezca profundizar.
<b>ÉXITO</b>	
	Ser capaces de reconocer a cualquier persona del grupo, por muy pequeño y reducido que sea el elemento de referencia que nos den. Ver solo las manos, tocar el pelo, oler su ropa, oír como murmura o distinguir su voz entre el barullo de todos.

## Buscar el ritmo en el grupo

Muchas veces pensamos que el ritmo está en la música y lo tiene interiorizado cada uno de forma individual. Sin embargo, al igual que un espacio, un edificio, una selva o el mar, tienen su ritmo, un grupo también lo posee. Si conseguimos encontrarlo, desarrollarlo y perfeccionarlo, todo trabajo que produzcamos como grupo tendrá ese plus de haber surgido con un grupo altamente cohesionado.

Para el ritmo del grupo podemos realizar infinidad de ejercicios y juegos, por lo que pondré más de un ejemplo.

Comenzaremos por la búsqueda del ritmo físico en el espacio. Un ejercicio corporal y de movimiento.

Más adelante, el grupo de ejercicios o variaciones sobre el ejercicio que busca la coordinación del grupo, realmente lo que trata de aplicar es el propio ritmo como base para lograr la coordinación en ejercicios de encadenamiento de acciones.

Si como grupo, somos capaces de dominar este tipo de trabajos, técnicas, ejercicios o juegos, trabajar artística y creativamente nos resultará más eficaz, integrado y, sobre todo, más motivador para cada uno de nosotros.

### EL MOVIMIENTO RÍTMICO DEL GRUPO

PLANTEAMIENTO	
	Lograr que el grupo se desplace por el espacio de forma aleatoria pero rítmica.
DESARROLLO	
	El grupo anda libremente por el espacio. Se les pide a todos que sientran el ritmo del grupo. A la voz de 'stop', el grupo se parará. A la voz de 'ya', el grupo volverá a andar. Se repite la secuencia unas cuantas veces hasta que se avisa que sólo se va a decir 'stop', lo que implica que el grupo, sin orden explícita, tiene que ponerse en movimiento de 'motu proprio'. Se sigue repitiendo la dinámica sin decir 'ya', hasta que se avisa que se va a dejar de decir también 'stop'. A partir de ese momento, el grupo sólo, sin marcas ni avisos, debe seguir moviéndose por el espacio parándose y volviendo a iniciar el movimiento de forma grupal y al unísono.
OBJETIVO	
	Que cada persona sienta al grupo como uno, su ritmo, su movimiento... de esta forma realmente renunciamos mínimamente a nuestra iniciativa personal de movernos como nos apetezca en ese momento, para respetar el ritmo del grupo al que pertenecemos.
MOMENTO	
	En las primeras sesiones o, al menos, en las primeras sesiones de trabajo corporal. Y de vez en cuando refrescarlo para volver a 'sentir' al grupo.
ÉXITO	
	Está asegurado el hecho de que todo el grupo, al unísono, acaba arrancando el movimiento y parándose como si se tratara de una sola persona. La necesidad de sentir y respetar el ritmo del grupo puede hacer ver a cada uno como individuo su necesaria pertenencia al grupo y el respeto que los demás, como parte del grupo, merecen.

COORDINACIÓN DEL GRUPO

<b>PLANTEAMIENTO</b>	<p>Los ejercicios que planteo a continuación son todos desarrollables con distintos grados de dificultad en función de la disposición espacial y la actividad paralela que se pida a los miembros del grupo. Básicamente se trata de decir o hacer individualmente evitando hacerlo de forma coincidente con otro miembro del grupo y sin previo acuerdo.</p> <p>Los podemos hacer en círculo y por orden, como entrenamiento de base.</p> <p>Más difícil, en círculo aleatoriamente.</p> <p>Más difícil, repartidos por el espacio.</p> <p>Más aún, desplazándonos por el espacio.</p> <p>Más aún, realizando una acción determinada cada uno.</p> <p>Más aún, manteniendo, al mismo tiempo, nuestra labor dentro del montaje: actores con sus personajes, músicos con sus instrumentos, técnicos con sus aparatos y elementos...</p>
<b>DESARROLLO</b>	<p>Ejemplos de acciones o funciones a realizar.</p> <p>Contar hasta 10.</p> <p>Decir palabras aleatorias.</p> <p>Hacer movimientos aleatorios.</p> <p>Decir palabras por temas.</p> <p>Hacer movimientos por temas.</p> <p>Decir palabras por temas y sin repetir.</p> <p>Hacer movimientos por temas y sin repetir.</p> <p>Contar una historia cada uno interviniendo solamente con una frase cada vez.</p> <p>Contar una historia entre todos, interviniendo cada uno sólo con una frase cada vez.</p> <p>Interpretar una historia con texto y movimiento, realizando cada uno intervenciones puntuales intercaladas con el resto del grupo.</p> <p>Este sería el punto álgido del ejercicio, en el que se podría llegar a improvisar escenas o momentos de trabajo técnico, por la 'simple' sucesión de aportaciones de miembros del grupo.</p>
<b>OBJETIVO</b>	<p>Sentir el tempo del grupo, evitar los protagonismos y las inhibiciones, y desarrollar y hacer ver la sensación de grupo como tal.</p>
<b>MOMENTO</b>	<p>Al inicio solamente si lo queremos tomar como referencia a mejorar, porque los resultados iniciales pueden frustrar. A partir de un cierto momento, conviene repetirlos de vez en cuando para notar la progresión como grupo.</p>
<b>ÉXITO</b>	<p>Funcionar como una banda de jazz en una 'jam session', o como un gran grupo de improvisación en un match. Todos aportan pero todos están atentos a lo que aportan los demás. Todos quieren participar pero no pretenden que todo gire a su alrededor.</p> <p>El gran éxito sería trabajar el día a día como un gran grupo de en el que todos aportan sin tropezarse ni entorpecerse unos a otros.</p>

<b>PLANTEAMIENTO</b>	
	Ejercicio tradicional teatral, muy en la línea brechtiana, en el que se delimita un espacio considerado como 'balsa' rodeado por un 'mar infinito'.
<b>DESARROLLO</b>	
	Se pide a un miembro del grupo que pase a la balsa y que trate de no volcarla. Lógicamente te situará en el centro. Entonces se pide a un segundo que pase a la balsa y provoque un desequilibrio. reproduciendo la sensación de estar flotando en el mar. El que entró primero debe tratar de mantener la balsa en equilibrio en función de la colocación de la pareja dentro del perímetro. Es decir, compensar los movimientos, la posición, la intensidad, las distancias, la velocidad... Se puede incrementar la dificultad intensificando la velocidad, los movimientos, introduciendo elementos de distracción como mantener el texto de una escena o un monólogo, o haciendo que haya más de dos personas en la balsa, o parejas o tríos que se muevan al unísono frente a personas u otras parejas o tríos.
<b>OBJETIVO</b>	
	Tener sensación de antagonista o colaborador y mantener el equilibrio escénico. La sensación de grupo no es únicamente positiva o aditiva. A veces hay que incrementar la sensación de grupo trabajando los contrarios, los equilibrios, los opuestos. Un grupo unívoco es un grupo aburrido y poco teatral. Un grupo que sabe manejar las oposiciones, las contradicciones, es un grupo rico y potencialmente muy teatral.
<b>MOMENTO</b>	
	Es un ejercicio de profundización, y muy útil cuando empezamos a trabajar la propuesta escénica en el espacio dramático ya definido, porque nos ayuda a mantener el equilibrio escénico no sólo por el peso de los personajes como entidades, sino por su posicionamiento, movimiento e intensidad en el espacio.
<b>ÉXITO</b>	
	El éxito de este ejercicio aparentemente sería conocer de tal forma la estructura y funcionamiento del grupo como para anticiparse a los movimientos de cualquier otro miembro del grupo que trabajara en la balsa con o contra mí. Sin embargo, mayor éxito sería aún si fuéramos capaces de reaccionar y mantener la balsa a salvo, aun a pesar de encontramos con sorpresas, situaciones inesperadas... sería lograr que fuera quien fuera quien pasara, supiéramos mantener el equilibrio de nuestra balsa, que es el grupo.

## Memoria emocional

De esta técnica de concentración y comunicación propongo dos versiones. Cualquiera de las dos es recomendable realizarla con grupos suficientemente adultos, pues pueden aflorar sentimientos muy íntimos o potentes que pueden afectar a personalidades en desarrollo. Con esta última técnica, hago un alto en un camino que puede llegar a ser infinito. Llegar a conocer al grupo y a cada una de las personas que lo componen, para trabajar mejor y conseguir más eficientemente nuestros objetivos.

VERSIÓN UNO 'NOS MIRAMOS'

<b>PLANTEAMIENTO</b>	
	Comunicarnos, sin hablar, sensaciones y sentimientos esenciales.
<b>DESARROLLO</b>	
	Con alguna música de apoyo, se pide al grupo que recuerde situaciones y/o sensaciones relacionadas con alguna palabra que a su vez se apoye en el tema musical: Alegría, tristeza, miedo, felicidad, sorpresa. Dependiendo de lo profundo que queramos llegar o llegue el ejercicio, si la sensación es muy intensa, pedimos a las parejas que, con un punto de contacto corporal y sin dejar de mirarse a los ojos, le cuenten al otro de dónde surge su sensación.
<b>OBJETIVO</b>	
	Hacer consciente al grupo de la capacidad de comunicar más allá de lo oral o lo corporal las sensaciones y de que debemos estar atentos a ellas en todo momento.
<b>MOMENTO</b>	
	Cuando el grupo esté suficientemente cohesionado y con cierta madurez, y apetezca profundizar en la relación grupal.
<b>ÉXITO</b>	
	Si el ejercicio se hace bien, el grupo llorará a lágrima viva con la tristeza y será inmensamente feliz con la alegría. La fuerza grupal supera la suma de los individuos.

VERSIÓN DOS 'RELAJACIÓN EMOCIONAL'

<b>PLANTEAMIENTO</b>	
	Tumbados en el suelo, separados entre si lo justo para que, alargando el brazo podamos tocar a uno o más compañeros.
<b>DESARROLLO</b>	
	Se realiza una relajación dirigida corporal. Hay muchos ejemplos en libros de teatro y expresión corporal. Y en el momento de relajación profunda (hemos pasado por cada parte del cuerpo de forma mental relajándola), pedimos que sientan su peso corporal intenso. Que se noten pegados al suelo. Esto deben visualizarlo como piedras que llevan en los bolsillos, o tienen encima que no les dejan separarse del suelo. En la piedra más grande o que incomode más, deben escribir o ver reflejado un problema. Y mentalmente deben intentar reducirla a polvo. Cuando estén en ese proceso, se les pide, por sorpresa, que para terminar de hacer desaparecer esa o todas las piedras, alarguen el brazo, toquen a uno o varios compañeros y, con la energía que reciban reduzcan la piedra a polvo.
<b>OBJETIVO</b>	
	Notar la energía del grupo.
<b>MOMENTO</b>	
	Idem.
<b>ÉXITO</b>	
	Si el ejercicio se hace bien, la sensación de pertenencia o la intensidad emocional de relación con los otros se intensificará de forma importante.

El auténtico éxito de todos estos ejercicios es que el propio grupo pida realizarlos en cualquier momento para mejorar su sentimiento de grupo... o que no los necesite para sentirlo. Si logramos esto habremos logrado un auténtico GRUPO con mayúsculas, y podremos trabajar colectivamente de forma creativa o, creativamente de forma colectiva ●

**FERNANDO BERCEBAL**  
Pedagogo teatral. Ciudad Real