



Teoría y técnica de la terapia centrada en el cliente aplicada al grupo

La teoría y técnica de la terapia centrada en el cliente fue creada por Carl Rogers, quien nació en 1902, en Oak Park, Illinois; se recibió en la licenciatura en psicología y, en 1928, se doctoró en psicología; además de obtener un doctorado en filosofía, en 1931. En 1940 fue profesor de psicología en la Universidad Estatal de Ohio. Formuló muchos descubrimientos clínicos, que presentó en su libro *Counseling and Psychotherapy* (1942). En 1945 se incorporó a la Universidad de Chicago, donde encabezó un centro de asesoramiento e impartió la materia de psicología; de esta experiencia salieron muchos proyectos importantes, tales como el desarrollo de una técnica para grabar las sesiones de consulta, así como la elaboración de métodos para el estudio de las respuestas de sus clientes. En su libro de 1951, *Client Centered Therapy: Its Current Practice Implications and Therapy*, Rogers introdujo sus ideas sobre asesoramiento y a la vez trató de formalizar una teoría de la personalidad. En 1957 se trasladó a la Universidad de Wisconsin para desempeñar dos puestos: profesor de psicología y de psiquiatría. En 1964 fue miembro residente del Western Behavioral Sciences Institute en La Jolla, California, en esa misma entidad ayudó a fundar el Centro de Estudios de la Persona. Durante muchos años participó de manera personal en asesorías individuales (1951, 1977, 1980); aplicó sus conceptos y métodos a la vida familiar (1961), a la educación y al aprendizaje (1969), así como a la tensión y conflictos en grupos. A partir de 1970 inició su trabajo con grupos de encuentro, lo cual lo llevó a convertirse en el líder de esta área.

CONCEPTOS BÁSICOS

Existe en todo organismo, incluyendo al hombre, una corriente subyacente que lo mueve hacia la realización plena y constructiva de sus posibilidades inherentes, una tendencia natural al crecimiento. Dicha corriente puede ser reprimida, pero no destruida.

Dicho poder constructivo puede ser liberado. Cuando las personas entran en contacto con esta fuerza interior, la hacen suya y la aceptan, entonces surgen nuevas y estimulantes formas de vida. Cuando se confía en ellas para hacer elecciones y encontrar valor para tomar decisiones responsables, empieza a cambiar su mundo. Cuando los grupos descubren su poder interior, se pone en marcha una revolución silenciosa.

A Carl Rogers se lo ha relacionado con el método fenomenológico, ya que éste se refiere al estudio de las experiencias subjetivas como la más importante de las determinantes del comportamiento. A pesar de que Rogers había desechado cualquier posibilidad del yo como concepto explicatorio, se vio forzado a volver a examinar su lugar en la propia vida y en la de sus clientes, pues en el trabajo como psicoterapeuta observó que quienes acudían a él en busca de ayuda para resolver sus problemas personales, en realidad iban en busca de sí mismos. Por tal motivo su teoría tomó un rumbo por completo nuevo y su nombre se asoció con la teoría del yo. Para entender esto con mayor precisión se explican a continuación sus principales conceptos básicos.

■ TENDENCIA A LA PROPIA ACTUALIZACIÓN Y EL PROCESO ORGÁNICO DE VALORACIÓN

Según Rogers los seres vivos tienden de manera innata a la actualización, ésta se expresa a través de varios motivos específicos que tienen el propósito común de mantener y hacer más atractivo al organismo. Esta tendencia inherente a todo ser viviente le permite desarrollar todas sus capacidades; cuando éste y el ambiente están a tono, ambos se enriquecen y satisfacen sus potencialidades, mientras que un medio de tensiones o un organismo poco saludable dificultan la tendencia a la actualización.

La tendencia de crecimiento y desarrollo también se manifiesta psicológicamente cuando el yo comienza a emerger. Rogers usa el término **actualización propia** para referirse al potencial de desarrollo del yo, el cual se ve reflejado en el deseo de establecer la propia identidad o de conservar el amor propio. La gente saludable lucha por ampliar su vida, por enriquecer y mejorar las condiciones para sí mismo; al satisfacer los requerimientos del yo se contribuye al bienestar de cada persona.

Por otra parte, el proceso orgánico de valoración es una tendencia por medio de la cual las experiencias y los cursos de acción se evalúan de manera positiva o negativa, dependiendo del tono afectivo. La personalidad saludable es aquella que hace y debe hacer elecciones acordes al tono del sentimiento; en teoría, el yo de la persona que la actualiza por completo es congruente con la experiencia del organismo o correspondiente a ella.

■ BONDAD BÁSICA DE LA NATURALEZA HUMANA

Rogers (1961) considera como uno de los más importantes principios básicos de la naturaleza humana el que sus motivaciones y tendencias sean positivas. Afirma que aun los impulsos primitivos no son ni animales ni egocéntricos ni antisociales, y

que los seres humanos van esencialmente hacia adelante y son sensibles y buenos. Coincide con Maslow (1970) en que las emociones negativas (el odio, la envidia, la destructividad, los celos y otras similares) son sólo productos secundarios de la frustración, de deseos vitales como la seguridad, la aceptación, el amor y autosatisfacción.

■ RESPETO DE LA INDIVIDUALIDAD

Aunque el individuo sea considerado irritable y detestable por los estándares sociales comunes, debe ser tratado con respeto y aceptado como un ser humano con dificultades y problemas que impiden su realización como persona; merece una consideración positiva, entendida como la aceptación incondicional de la persona, aun cuando en el sentido social no sea digno de ella. Algunas veces esta necesidad está tan distorsionada que el individuo privado de consideración positiva tal vez no sepa cómo manejarla cuando se la brindan; al principio puede verla como una amenaza, pero la relación cordial y de aceptación de una terapia no dirigida lo harán aceptar y dar la bienvenida, de manera gradual, a la cordialidad de otra persona.

■ NATURALEZA DUAL DEL YO

Se puede alcanzar el autoconocimiento, al igual que la formación de un concepto propio, como sucede con otros conceptos. El concepto del yo puede o no corresponder de manera adecuada al yo real, la persona tal vez se conozca a sí misma o no y el grado de correspondencia varía de persona a persona. Según Rogers, una gran discrepancia entre el concepto del yo y el yo real trae como consecuencia una personalidad y comportamiento en particular. A veces, tiene mayor peso el resultado del concepto del yo que el yo real, pero otras veces el resultado es directo del yo real sin importar la naturaleza del concepto propio.

Cuando el autoconcepto está distorsionado o mal conformado, como ocurre de manera frecuente con quienes buscan terapia, los potenciales plenos de la persona la conducen a trastornos psicológicos o físicos. Tanto la distorsión defensiva como la malinterpretación perceptiva son muy perjudiciales para el desarrollo y funcionamiento de la personalidad.

■ CONOCIMIENTO Y CONVERSIÓN AL YO REAL

Rogers (1951) informa que en las terapias exitosas, el concepto propio se modifica al utilizar los sentidos y las experiencias viscerales así como al confiar plenamente en sí mismo. Con este conocimiento, la gente sabe lo que está sucediendo en su ambiente y en ellos. Las experiencias ya no se seleccionan ni se transforman para encajar en un concepto propio distorsionado, la persona se da cuenta de su vida cotidiana, y al ser consciente de ésta puede convertirse en una persona funcional.

■ INCONGRUENCIA

Se refiere a la discrepancia entre el concepto del yo y las experiencias reales de éste, la cual conduce a una tensión y confusión internas, debido a que ambas influyen en

el comportamiento del individuo. Una persona con un concepto propio distorsionado tendrá una opinión incompleta de sí misma y fuera de tono con el resto de su personalidad; al ser este concepto incongruente con las verdaderas necesidades del yo, traerá por resultado frustración, emociones negativas y comportamiento antisocial.

Puede confirmarse que esta discrepancia halla su origen en la infancia; por un lado, debido a las evaluaciones negativas de los otros que desalientan los sentimientos positivos hacia el yo; y por otro, a causa de las valoraciones molestas, producto de la idea de que los halagos y reconocimientos deben venir de otros, jamás de uno mismo. Esto acarrea un proceso de evaluación en un solo sentido, donde la persona puede ser mala o en el mejor de los casos neutral, ya que se considera a sí misma inferior y filtra, interpreta e incluso distorsiona, lo que recibe de manera sensible para apoyar la propia concepción.

■ INTROYECCIÓN DE VALORES, CREENCIAS Y COMPORTAMIENTOS

Una forma común de autodistorsión es resultado de la introyección, que consiste en adoptar valores, creencias y comportamientos de otro (por lo general, de alguien con autoridad sobre la persona) y aceptarlas como si en realidad fueran las propias. Este proceso lleva a la incongruencia entre las verdaderas necesidades, sentimientos y deseos del individuo y el conocimiento de los mismos. De esta manera, tanto el crecimiento como el funcionamiento de la personalidad están muy limitados, ya que la gente no puede funcionar en su totalidad cuando su concepción del yo o su conocimiento propio son malas aproximaciones de lo que realmente son.

■ CONDICIONES DE VALÍA POR OTROS

Un niño es por completo dependiente de los otros para su cuidado, necesita del respeto positivo, que no es más que la aceptación de los demás. Según Rogers, lograr esta aceptación por medio del apego a normas establecidas o condiciones de valía es un indicio de buen ajuste. En otras palabras, para amoldarse a las condiciones de valía, la gente sacrifica su espontaneidad y deseos personales y se adapta a un patrón que puede corresponder o no a su verdadera naturaleza; esto ocasiona una distorsión del concepto del yo que contribuye a la incongruencia entre dicho concepto y el yo real. El concepto del yo se ve muy influido por las condiciones de valía, éstas pueden conducirlo a un respeto positivo condicional de sí mismo (autocrítica), en lugar de un respeto positivo incondicional de sí mismo (autoaceptación).

■ NECESIDAD DE UN RESPETO POSITIVO

Además de los poderes de recompensa y castigo que poseen en forma natural los padres y otras personas importantes, existe otro aspecto (parte de la naturaleza del niño) que promueve la formación de condiciones de valía, a saber, la necesidad del niño de un respeto positivo. El niño normal se comporta de una manera que revela una fuerte necesidad de aceptación, respeto y amor por parte de quienes lo cuidan.

Dar o recibir un respeto positivo puede tener efectos profundos en el comportamiento del niño; los padres pueden mimarlo, jugar con él y proporcionarle una cordial aceptación o pueden castigarlo, rechazarlo, maltratarlo y en general hacerle la vida muy difícil y desagradable.

El desarrollo de los niños se fomenta mejor con el respeto positivo, con éste llegarán a tener deferencia consigo mismos tanto como hayan sido respetados por otros. Imponer condiciones de valía al comportamiento del niño implica hacer del respeto positivo una condición. Rogers aconseja al padre que desee educar a su hijo de manera sana, desde el punto de vista psicológico, que le brinde respeto positivo incondicional, que lo acepte tal como es y que cuando muestre desaprobación le comunique que no es él a quien desapruueba sino sólo a su comportamiento objetable.

———— PUNTOS DE VISTA SOBRE ANORMALIDAD

Durante su práctica terapéutica, Rogers encontró que las personas que acudían a él con problemas de personalidad, en realidad estaban tratando de encontrarse a sí mismas. La queja más común era que la vida parecía artificial, sus pacientes aseguraban no ser nada sino una cáscara vacía, en lugar de ser una persona genuina, capaz de promover y satisfacer las propias necesidades y deseos, sólo representaban papeles o expectativas culturales de aquello que tenía poder sobre sí mismos. El autor se percató de que las mejorías en el funcionamiento de la personalidad ocurrían cuando el cliente podía descubrir y expresar su yo real.

■ CONCEPTO DEFECTUOSO DE SÍ MISMO COMO CAUSA DE COMPORTAMIENTO ANORMAL

Rogers considera que la motivación más importante del comportamiento es el propio concepto, pues lo que la persona piensa de sí misma influye en todo lo que hace; se actúa como se cree ser; por tanto, tener una concepción defectuosa del yo conlleva anomalías, así por ejemplo, si alguien estuviera avergonzado de lo que considera su yo verdadero (que siempre está actuando), esto lo sumergiría tanto en sus papeles que no experimentaría su yo real.

Mantener los sentimientos y deseos bajo constante control o negarlos por completo (Branden, 1971), hace que la persona nunca se sienta a gusto en su interior, pues siempre se quedará insatisfecha al cumplir con las normas artificiales que ha aceptado como sus propios valores. En vez de tratar de manera directa los síntomas, Rogers asevera que lo mejor es ayudar a la persona a descubrir su yo real, ya que al hacerlo éstos desaparecen.

■ TRASTORNOS EMOCIONALES

Al parecer, cuando salen mal las cosas en el desarrollo y funcionamiento de la personalidad, las emociones y los sentimientos son los más perjudicados, pues éstos son la parte que más sufre en un ambiente anormal. Cuando los intentos por expresar

emociones genuinas se enfrentan con castigos y frustraciones, el paciente empieza a negarlas o a reprimirlas, ello lo conduce a cortar aspectos vitales de su propia personalidad y ser una persona artificial. Las reacciones más leves que puede tener consisten en sensaciones de estar atrapado o de tener que estar en guardia y cautela constantes, mientras que las reacciones más serias incluyen sentimientos de ficción, de ser superficial y de no tener personalidad alguna.

■ COLAPSO PSICOLÓGICO

La persona con una concepción falsa del yo tiene que limitar las experiencias vitales, tanto las que vienen del interior como las que provienen del mundo exterior. Este sistema de defensa protector se forma con el fin de conservar el concepto del yo, pues si las impresiones correctas traspasaran las defensas, la persona podría sufrir un colapso psicológico o ansiedad.

■ DETRÁS DE LA MÁSCARA

Cuando Rogers usa el término **máscara** se refiere a los papeles artificiales o no auténticos, impuestos por el exterior o por uno mismo. Si los aspectos principales de la personalidad entraran en conflicto, como resultado de expectativas opuestas del papel a desempeñar, no se concretará un sentido firme de identidad. La forma de desempeñar papeles puede variar desde una redefinición completa, pasando por un desempeño superficial y de mala gana, hasta una aceptación e identificación plena con el papel.

Un punto básico para el individuo que se desarrolla es descubrir y expresar su yo real dentro de los papeles que le imponen. Los individuos se adaptan a la cultura y no la cultura a ellos. El desarrollo unilateral es una fuente muy importante de psicopatología pues, por un lado, la gente que se sumerge en su cultura, de manera tal que no busca su yo real, sufrirá sensaciones de vacío y de falta de identidad; y por el otro, la gente que rechaza casi toda o toda su cultura, experimentará alienación, alejamiento y una sensación de no participar en la vida, además de no tener nada con qué reemplazar sus raíces culturales perdidas. Es obvio que ninguno de los dos extremos representa una forma deseable de vida.

■ PODER DEL PAPEL CULTURAL

Por lo general, en los jóvenes la concepción del yo encaja con un estereotipo cultural, ya que tales roles son o parecen ser muy provechosos. Los jóvenes se aferran a ellos con todo lo que tienen, trabajan con ahínco para estructurar su yo de tal forma que sea acorde y satisfaga estas metas. Sus defensas mantienen alejadas las experiencias que les puedan relatar una historia diferente sobre ellos mismos y logran mantener fuera de sí tal información, a menos que se topen con una situación del todo inesperada y más allá de sus medidas de defensa; entonces la verdad puede percibirse de la manera más dolorosa, pero aun esta aproximación a la verdad acerca del yo no produce cambios en la personalidad.

Descubrir emociones como el odio hacia los padres, cuando sólo es aceptable el amor, resulta en verdad una experiencia dolorosa, al igual que renunciar a los falsos ideales y papeles; sin embargo, el resultado del proceso es una nueva y mejor persona, un nuevo ser, más acorde con aquel que estuvo potencialmente ahí todo el tiempo.

TÉCNICAS DE LA TERAPIA CENTRADA EN EL CLIENTE

■ SABER ESCUCHAR

Rogers (1951) encontró que lo que más deseaban sus clientes era tan sólo hablar acerca de sus problemas con alguien que los atendiera, y que lo más importante era escuchar, no criticar ni juzgar ni consolar, después de lo cual se sentían mucho mejor. Él afirmaba que la meta del terapeuta es percibir, con tanta sensibilidad y exactitud como sea posible, todo el campo perceptual según lo experimenta el cliente; y luego de captar su estructura interior, referir hasta lo que percibe a través de los ojos de su cliente.

El terapeuta grupal involucra y enseña a todos los miembros del grupo a saber escuchar, lo cual implica oír aquello que se comunica de manera verbal y preverbal. Saber escuchar es superior a aquello que se comunica entre líneas.

Escucharse a sí mismo

Un aspecto integral de la apertura a la existencia es escucharse a uno mismo (Rogers, 1972), lo cual constituye una manera en la que todos pueden descubrir su yo real. Mientras que en la cultura oriental se promueve a través de la meditación, en la occidental el enfoque se dirige hacia el exterior de la persona, como si existiera una renuencia a esa búsqueda interior, esto produce un desarrollo unilateral. Los individuos que se enfrentan a una decisión, se dan cuenta que no pueden tomarla ya que en realidad no se conocen a sí mismos y por tanto no saben lo que quieren. Saber escucharse dentro del grupo es darse cuenta de aquello que no se está comunicando a sí mismo pero sí a los demás. Saber escucharse a sí mismo es cobrar *insight* y promover el cambio.

■ TÉCNICAS DE REFLEJO

Rogers encontró otro procedimiento de gran valor para dar a entender a sus clientes que tenía un respeto positivo hacia ellos, al cual llamó **técnica de reflejo**. Ésta incluye un reconocimiento de los pensamientos y sentimientos del cliente a través de la repetición verbal e intentos de llamar su atención y de hablar de él por parte de otras personas. Ésta es una de las mayores aportaciones de Rogers a los métodos psicoterapéuticos, y constituye una técnica utilizada con el propósito de generar un mayor sentimiento de comprensión durante el proceso terapéutico, y que también puede ser empleada en el manejo de grupos con el fin de mejorar e incrementar las relaciones entre todos los participantes.

Reflejo de sentimiento

Una vez que el individuo se ha integrado a su grupo, el conductor debe dar a todos y cada uno de los miembros la sensación de ser perfectamente comprendido y respetado. A esta situación Rogers la denomina **reflejo de reiteración** y se maneja de manera exclusiva sobre el contenido manifiesto de la comunicación. Pasada esta etapa, Rogers sugiere el reflejo de sentimientos propios a las palabras de la persona, reflejándoselos a cada miembro del grupo sin imponérselos (Rogers y Kinget, citados en González Núñez, 1978).

El propósito de esto es conducir a cada uno de los integrantes del grupo, a sentir todo aquello que expresa como parte de su propia personalidad y no de fuera de sí mismo, para lo cual el conductor, al igual que los demás participantes, utilizan en sus frases los pronombres *usted* o *tú*.

Reflejo de actitud

Rogers ha llamado a este tipo de reflejo **elucidación** y la define como la situación en la cual se ponen de manifiesto actitudes que derivan de manera directa de las palabras y posturas corporales del individuo, y que puede deducirse razonablemente su significado por medio de la comunicación y de la actitud (Rogers y Kinget, citados en González Núñez, 1978).

A diferencia del reflejo de sentimiento donde el conductor del grupo utiliza en sus frases los pronombres "usted piensa..." y "usted siente...", en el reflejo de actitud el conductor debe tener el cuidado necesario para no formular sus contenidos de una manera categórica, sino utilizando expresiones como: "Si no me equivoco usted trata de decir...", "si es eso lo que ha expresado, entonces...", "si cree usted que me equivoco, dígalo...", "parece ser que lo que usted trata de decirnos es..."

Reflejo de pensamiento

Esta técnica ayuda a los participantes del grupo a percibir mejor, no sólo sus sentimientos y actitudes, sino también a conocer y analizar sus propios pensamientos y expresarlos como parte de sí mismos. Para ello, el conductor del grupo permite a cada participante hablar de sus pensamientos en forma libre y sincera.

Reflejo de la experiencia

Se trata de una técnica utilizada sobre todo en las terapias de actualización, tiene como objetivo ayudar al individuo a descubrir y a utilizar de manera directa la energía que consumió en las proyecciones de su posición, movimiento y voz. El proceso es el siguiente: el conductor observa las posturas, los gestos, los diferentes tonos de voz y los ojos de los integrantes del grupo, pues reflejan tanto los sentimientos como sus conductas no verbales observadas. Esto se basa en la contradicción entre lo que los participantes dicen sentir y lo que el conductor ve u observa decir a su organismo total.

Se diferencia del reflejo de actitud en que ésta hace alusión a experiencias pasadas y observadas por el terapeuta.

Compartir experiencias

Con esta técnica el conductor se esfuerza por participar en las experiencias de los miembros de su grupo en el preciso momento del proceso grupal.

A diferencia del reflejo de la experiencia, al compartir esta última, el conductor se ve obligado a modelar ante los integrantes un tipo especial de conducta, es decir, ser una persona capaz de reflejar más allá de las palabras del individuo.

Identificación de sentimientos

La elaboración de sentimientos tiene un papel muy importante en cualquier tipo de relación interpersonal, incluso puede llegar a ser responsable de dicha relación. Por ello y con el fin de facilitar su estudio, Brammer y Shostrom (1978) dividen a los sentimientos en tres categorías: positivos, negativos y ambivalentes.

Mientras que los sentimientos positivos y los negativos se encargan de estimular y actualizar o de destruir el yo, los ambivalentes se ocupan de la presencia de dos o más sentimientos contrarios en pugna expresados al mismo objeto. Esta última situación se presenta muy a menudo en la formación de grupos, por lo que la tarea del conductor es localizar las aparentes contradicciones y reflejarlas a los integrantes, evitando así tensión y ansiedad entre los participantes.

■ TÁCTICAS DE ACEPTACIÓN

Estas tácticas son sencillas y fáciles de manejar, su objetivo primordial es que el conductor exprese actitudes de aceptación hacia los miembros del grupo, ya sea cuando éstos produzcan mucho material narrativo, o cuando este material resulte doloroso para los sujetos y se haga necesaria su intervención.

Para expresar la aceptación, es posible utilizar frases o palabras breves como "aja", "sí", "continúe", "mm...", "diga", "¿qué más?", "muy bien", y en general cualquier expresión que implique aprobación. Existen otros elementos importantes para demostrarla, como son la expresión facial y los movimientos de cabeza afirmativos, el tono emocional y la inflexión de la voz, o bien la distancia y postura del conductor en relación con los participantes.

■ TÁCTICAS DE ALENTAMIENTO

Brammer y Shostrom (1978) definen al **aliento** como un tipo de recompensa que produce un efecto de refuerzo en el comportamiento y promueve la espera de otras recompensas en el futuro. El aliento puede ser utilizado en la predicción de resultados o para obtener un efecto tranquilizador en la entrevista. Estos autores afirman que esta táctica se apoya en las siguientes premisas: animar a explorar las nuevas ideas de los participantes o probar diferentes modos de conducta, reducir la angustia y la inseguridad de manera directa, y reforzar las nuevas formas de comportamiento.

■ EXPLICAR

Al escuchar con atención y al utilizar la técnica del reflejo puede lograrse que la persona conciba una explicación de sus ideas y sentimientos. Las ideas específicas que se seleccionen para reflexionar pueden promover el proceso de explicación. Un factor importante es la perspicacia pues, fomentada mediante la explicación, es tan potente que promueve cambios en la personalidad.

■ RESPETO POSITIVO

En general, el respeto positivo de otro es bienvenido por cualquiera, sin importar la manera en que se exprese. Es posible usar la capacidad de brindar un respeto positivo a otro de manera incondicional, para ayudarlo a descubrirse a sí mismo y para promover unas relaciones sociales cordiales. Cuando Rogers habla del respeto positivo incondicional se refiere a la aceptación de la persona tal y como es, sin establecer condiciones.

■ CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO

Para Rogers el conocimiento del yo real es de suma importancia, pues implica la comprensión de los propios valores, metas y cosas que dan significado a la vida. Cabe aclarar que éste no se adquiere simplemente meditando los hechos del día sino más bien mediante la observación del yo en acción, en particular en las relaciones sociales, puesto que es entonces cuando el yo se externa y puede observarse con claridad en lo que se ha convertido.

Rogers (1980) considera al propio conocimiento como un logro notable que proporciona varios beneficios: genera un mayor conocimiento de sí mismo, promueve una elección más ponderada, una introyección en cuanto a las opciones y elecciones más libre, una elección consciente de la persona. Un individuo que posee un mayor conocimiento de sí mismo es un ser que está más despierto no sólo a los estímulos del ambiente sino también a los del mundo interno, como son las ideas, los sueños, el flujo continuo de sentimientos y reacciones fisiológicas; es alguien que se encamina a realizarse como un ser total y con una vida unificada. Los miembros de un grupo y el terapeuta desean que cada uno de sus participantes posean un mayor conocimiento de sí mismos.

Un método que puede ayudar a obtener el conocimiento de sí mismo es la prueba de la **técnica Q**; ésta consiste en clasificar un grupo de cartas que contienen declaraciones descriptivas o nombres de características del yo, el cliente las coloca en montones que van de la más descriptiva a la menos descriptiva. Después se hace una nueva clasificación de los mismos temas, en montones que indiquen cuál sería la manera que más le agradaría que lo miraran, y de esta forma es posible obtener una medida objetiva de la discrepancia entre su yo y su ideal del yo.

■ TÁCTICAS DE TERMINACIÓN

Aunque parece ser que las tácticas de terminación son obvias y fáciles de manejar, resulta de suma importancia para el conductor y los participantes del grupo saber utilizarlas con habilidad y eficacia. Este método puede ser utilizado para concluir una unidad de trabajo, una determinada reunión o la labor realizada por el grupo.

Para poner fin a una unidad de trabajo, Brammer y Shostrom (1978) sugieren las tácticas de reflejo, en las que el conductor utiliza ideas expuestas de manera previa y elabora un breve resumen del material obtenido; y las **tácticas de obturación**, que consisten en hacer cambios al tema que sin ser demasiado intensos hagan avanzar la labor del grupo. (Un manejo correcto del acto de callar por parte del conductor, ayuda

a disminuir la frecuencia de los temas a los cuales se quiere poner fin.) Cuando alguno de los participantes insiste en algún asunto, se puede utilizar una **táctica de interpretación**, ésta permite al paciente entender que si bien es necesario abandonar ese rubro por ahora, habrá otro momento para retomarlo.

Para finalizar una sesión de trabajo, se cuenta con algunos métodos y tácticas que varían según el trabajo realizado, como por ejemplo:

- Establecer límites de tiempo, que es la forma natural para avisar que la reunión ha llegado a su término. El lapso necesario para cada actividad, se establece de acuerdo con el tiempo de trabajo realizado por el grupo. Aquí, el conductor del grupo simplemente mira el reloj a la hora acordada, o se pone de pie para indicar que la sesión ha terminado.
- Elaborar un resumen breve de las actividades realizadas, hecho por el conductor o cualquier participante.
- Referir el futuro, lo cual sirve para indicar no sólo el fin de la reunión, sino también el deseo de seguir adelante con el trabajo. Esta táctica se usa con frecuencia en los encuentros grupales psicoterapéuticos, en especial si alguno de los participantes se sintiera ansioso y con la idea de prolongar la sesión.
- Las actitudes y ademanes del conductor y de los participantes indican también el fin de la reunión. Por ejemplo, ponerse de pie, consultar el reloj, guardar el material que se ha utilizado, ponerse el abrigo, etc.
- Dejar alguna tarea para hacer en casa, es un método de uso frecuente en los grupos escolares y laborales.
- La disminución gradual de la entrevista grupal marca la llegada del último lapso y permite a los participantes reducir sentimientos de ansiedad o de agitación, sobre todo en grupos de psicoterapia, discusiones, grupos con fines políticos, entre otros.

Existen algunos grupos que una vez creados nadie se ocupa jamás de disolverlos, como los grupos familiares, clubes o instituciones. Otros grupos, como los escolares, se rigen por medio de un calendario elaborado de manera previa y de acuerdo con esto se planea el fin de la labor.

Cuando los grupos se forman con el objetivo de realizar una actividad determinada (grupos sociales, laborales, y cualquiera de tipo eventual), el fin del trabajo grupal debe coincidir con el momento del logro de dicha actividad y cuando las metas propuestas han sido alcanzadas.

En los casos anteriores, la terminación de los encuentros grupales parece venir de una manera natural y sin que los participantes o el conductor utilicen alguna táctica especial; pero existen otros, como por ejemplo los grupos terapéuticos, donde la terminación del tratamiento es marcada por el conductor del grupo o por alguno de los participantes, quien en un momento dado decide separarse.

El conductor puede poner término a las actividades en el instante en que considere que las metas de los participantes han sido alcanzadas y que cada persona es capaz de enfrentarse, por sí mismo, a sus propios problemas; también, que los cambios en el comportamiento de los integrantes, producidos por la terapia, han sido aceptados y el individuo es capaz de manejarse de manera adecuada.

Brammer y Shostrom (1978) brindan algunas sugerencias que pueden resultar útiles al conductor para la terminación de un grupo y son las siguientes:

- **Preparación verbal:** El conductor utiliza frases como: "Parece que ya hemos avanzado lo suficiente para seguir solos nuestro camino...", "considero que estas sesiones nos han servido mucho y a partir de ahora ya no serán necesarios más encuentros...".
- Elaborar un **resumen definitivo** de lo realizado por el grupo.
- Orientar a los participantes acerca de los refuerzos posteriores al tratamiento, como ejemplo: "Estaremos en contacto y podremos reunirnos de vez en cuando para tomarnos juntos una copa...", "si alguno de ustedes desea venir a visitarme alguna vez, yo estaré encantado...". Esta táctica produce aliento y confianza en los miembros que han establecido una fuerte relación de dependencia con el grupo y les angustia tener que abandonarlo.
- La despedida oficial debe ser cordial y en tono de confianza. Este punto no siempre resulta fácil de realizar, si se trata con personas que, a pesar de aceptar que el momento de la terminación ha llegado, hacen algunos intentos para no desprenderse del grupo.

PERSONALIDAD IDEAL

■ ALEJAMIENTO DE APARIENCIAS Y OBLIGACIONES

La persona funcional reconoce y evita adoptar comportamientos que no le parecen auténticos o llevar una conducta que no encaje con su yo real (Rogers, 1961). No obstante, nuestra cultura da una gran importancia a la apariencia pues se simula una personalidad en la misma manera en que una persona se cambiaría de ropa para diferentes ocasiones; muchos valores y metas simplemente se adoptan y aceptan como propios sin crítica alguna, aún cuando en realidad sean incongruentes con las verdaderas necesidades. Pero aunque se haga énfasis en la apariencia, al final el éxito está basado en las cualidades reales y no en las aparentes.

■ HACIA LA PROPIA DIRECCIÓN

Otra característica de la persona funcional es que toma la responsabilidad de las principales directrices de su vida, aun cuando el movimiento hacia su propia reglamentación y autonomía sea un proceso gradual y doloroso debido a la inevitabilidad de cometer errores. Rogers (1980) afirma que este proceso no es sencillo, sino que conlleva momentos de intranquilidad y esfuerzo; para ser uno mismo se requiere perseverancia y sacrificio.

La propia dirección resulta muy gratificante, ya que la persona funciona con mayor plenitud cuando se satisface a sí misma en su propio modo. Sin embargo, hacerse cargo de la vida mediante un examen sobre lo pertinente de los propios valores, no implica que se deba rechazar la cultura o romper con las tradiciones y caer en movimientos poco convencionales; para Rogers el ser una persona plenamente funcional significa ser autónomo, al formular o escoger el propio estilo de vida dentro del contexto que a cada quien le tocó vivir.

■ PROCESO DE VIDA

Rogers plantea que el yo no es fijo ni estático, y considera al estado ideal de la persona como fluido, cambiante, no estructurado y de existencia momentánea. Al hablar de **proceso de vida** se refiere a espontaneidad, vida creativa, flexibilidad, así como a una orientación dinámica y cambiante; pero con una dirección valorativa.

La gente que cumple con este proceso acepta las experiencias internas y externas de la vida tal como son, sin imponer requisitos o normas. La buena vida no es un destino sino un proceso o dirección en el cual la persona está participando en su totalidad de acuerdo con su verdadera naturaleza. Unas características esenciales de este proceso son la libertad interior y la flexibilidad continua que permiten seleccionar las directrices de la vida según los propios principios éticos.

■ APERTURA A LA EXPERIENCIA

Estar abiertos a la experiencia es lo contrario a estar a la defensiva. Las personas con esta apertura pueden percibir sus emociones más profundas aun cuando sean muy negativas y al mismo tiempo no ignorar a las positivas; de hecho, esta cualidad excluye a las apariencias, dejando a la propia estructura móvil y fluida. Estas personas sienten malestar si son diferentes a sí mismas; no se aferran a expectativas ni atractivos culturalmente determinados; sus juicios, elecciones y decisiones son el resultado natural de su propia valoración respecto de su experiencia tanto interna como externa, y están dispuestas a vivir con sus experiencias tal como son, en lugar de imponerles un orden artificial a las mismas.

■ VIDA EXISTENCIAL

Rogers considera a la vida existencial como acentuar el presente y permitir a las experiencias revelar su significado en lugar de imponerles uno. La persona que vive de manera existencial evalúa en forma continua los constructos que afectan su estilo de vida, permitiéndole cambiar bajo el influjo de la experiencia.

■ CONFIAR EN EL PROPIO ORGANISMO

Cuando una actividad se percibe y se siente como valiosa o que vale la pena vivirla, entonces, en forma asertiva, hay que vivirla. En un contexto orgánico, el soma ha aprendido que sus procesos son confiables en términos generales; siendo mayor aquello con lo que el organismo se siente bien a aquello que le genera malestar. La valoración orgánica se revela a través de los sentimientos positivos o negativos, y funciona en forma óptima cuando la persona se encuentra en un estado de congruencia; pero en caso contrario no puede depender de ella como guía para vivir.

El significado que Rogers desea darle a la **confianza en el propio organismo** se refiere a un actuar espontáneo, con libertad y sin demasiadas represiones, ya que para la persona, al estar abierta a todas las experiencias, se vuelven disponibles todos los componentes que tome en cuenta.

■ SENTIDO DE LIBERTAD

Las personas funcionales experimentan su autodeterminación con un verdadero sentido de libertad. Los seres humanos pueden elegir entre el desarrollo o el estancamiento, entre ser ellos mismos o una fachada, y entre estar abiertos a sí mismos en la experiencia o cerrar la puerta.

Las personas que mantienen normas culturales rígidas o expectativas que no son suyas, creen que su comportamiento está determinado por fuerzas sobre las cuales no tienen control. Sin embargo, para cuando llegan a la edad de hacer elecciones por sí mismas, pueden haber ya interiorizado las normas de conducta que les fueron impuestas, teniendo por consecuencia el que no puedan violarlas sin experimentar un profundo sentido de culpa, atándose a sí mismas y bloqueando sus canales de expresión.

■ LIBERTAD Y CONSCIENCIA

La persona saludable tiene tendencias y conjuntos guía tales como valores, normas y otros, que en su mayoría son conscientes. Estos principios son propios, a pesar de provenir de los padres o amigos, y son parte integral del yo real; pero no se mantienen de manera compulsiva ni son inmutables, ya que la persona, al estar abierta a experiencias, puede modificar sus conjuntos y de este modo adaptarse a un mundo cambiante y a las modificaciones en sí misma. Por ejemplo, los individuos pueden trabajar en forma constante y gustosa en una tarea, no porque se vean incitadas a hacerlo por una compulsión interna de tener éxito, sino porque conscientemente desean un fin en particular y al saber lo que quieren toman medidas para lograrlo.

■ LIBERTAD VS. DETERMINISMO

La persona madura posee un alto grado de libertad interna (siendo éste un atributo de gran valor); sin embargo, su comportamiento también está sujeto a las leyes de causalidad, incluyendo su sentido de libertad subjetiva que está determinado por las condiciones antecedentes. Cuando el individuo funciona a plenitud está satisfaciendo sus necesidades con efectividad. Rogers afirma que uno de los atributos que definen a la naturaleza humana es la libertad, es decir, el funcionamiento autónomo.

■ CREATIVIDAD Y ESPONTANEIDAD

Una persona creativa y espontánea está abierta a las experiencias tanto internas como externas, no teme ser ella misma, renuncia a las apariencias y sus bases son flexibles ya que pueden cambiar con la experiencia. Al no tener que mantener en forma compulsiva un estilo de vida fijo, las personas maduras son más flexibles psicológicamente, cualidad que se convierte en creatividad. Ésta requiere de libertad, de carencia de restricciones, por lo que al individuo que deba hacer las cosas de cierta manera o cumplir con ciertas normas, le será difícil ejercerla pues sus deberes estorbarían sus fuerzas creativas.

■ LA MAYOR RIQUEZA DE LA VIDA

Cuando los seres humanos funcionan de manera apropiada, su comportamiento no es temible, ni antisocial, ni autodestructivo. Cuando un hombre aparenta que es un hombre, cuando niega o desconoce su experiencia o aspectos de su vida, entonces se le debe temer con gran frecuencia, a él y a su comportamiento. Cuando es un hombre, cuando está consciente de su organismo completo, cuando aprovecha el conocimiento de la experiencia, ese sí es un atributo humano en funcionamiento, y entonces se puede confiar en él pues su comportamiento es constructivo (Rogers, 1961).

Rogers opina que la buena vida propia no se describe con términos como felicidad, dicha, complacencia o disfrute (aun cuando una persona que esté funcionando en su totalidad pueda poseer dichas características) sino más bien con conceptos tales como enriquecimiento, emoción, remuneración, retos, significado, etc.

GRUPOS DE ENCUENTRO

A mediados de la década de 1940, Kurt Lewin, famoso psicólogo quien trabajaba en el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), junto con un equipo de expertos y estudiosos, propuso que una formación para las relaciones humanas constituía un tipo importante de educación.

Hacia 1946 y 1947 se desarrolló en la Universidad de Chicago una fase del movimiento de la experiencia grupal intensiva, a cargo de Carl Rogers y de sus colaboradores en el Centro de Asesoramiento Psicológico de dicha universidad. Como tenían la tarea de capacitar personas para la dirección de veteranos de guerra, prepararon individuos con un curso intensivo breve para convertirlos en consejeros psicológicos eficaces que supieran encarar los problemas de los soldados que regresaban del campo de batalla. Este cuerpo de expertos se percató de que ninguna formación de tipo exclusivamente cognoscitivo bastaría, por lo que se ensayó una experiencia grupal en la cual todos los días los integrantes trataban de comprenderse mejor, de tomar consciencia de las actitudes de asesoramiento psicológico y de establecer entre sí un vínculo productivo que pudiera luego transferirse a su labor de consejeros.

En 1947, poco después de la muerte de Lewin (12 de febrero de 1947), surgió el primer grupo "T" (denominado así por *Training*: Capacitación) en Bethel, Maine. Estos grupos de verano llegaron a ser muy conocidos y fundaron la organización de los *National Training Laboratories* (NTL, Laboratorios Nacionales de Capacitación), con sede principal en Washington. Al concentrar sus esfuerzos en el campo de la industria, los grupos de los NTL llegaron hasta los administradores y ejecutivos. Al principio los grupos "T" se ajustaron a su denominación, eran grupos de capacitación de habilidades vinculadas con las relaciones humanas, donde se les enseñaba a los individuos a observar la índole del proceso grupal así como sus interacciones con otras personas. Se creía que a partir de esto estarían mejor preparados para comprender cómo funcionaban ellos mismos dentro de un grupo y durante el desempeño de sus tareas, al igual que la influencia que ejercían sobre otros, adquiriendo entonces una mayor competencia para encarar situaciones interpersonales difíciles.

Los grupos de encuentro se enfocan sobre todo al desarrollo personal, así como al incremento y mejoramiento tanto de la comunicación como de las relaciones

interpersonales, pues no las consideran finalidades secundarias. En la actualidad, estos grupos tienen aplicación en ámbitos tales como la industria, la iglesia, las esferas gubernamentales, las relaciones raciales, la familia, la psicoterapia y otros.

Al hablar del proceso grupal es necesario mencionar que los grupos de encuentro se inician sin una estructura específica; pero que ésta se establece de manera rápida en el transcurso del tiempo durante el cual se da el encuentro entre sus integrantes, constituyendo lo anterior una experiencia emocional intensiva. Su naturaleza perentoria facilita que sus miembros, en un lapso que va de algunas horas hasta semanas, muestren afectos y actitudes de cordialidad, simpatía, ternura e incluso atracción sexual o de seducción, que en un principio se presentaron como ansiedad, irritación, inseguridad y evasión. Este rápido giro se debe a que en el grupo no se exige el compromiso de continuar la relación grupal a largo plazo, con lo que las barreras impuestas por la moral se flexibilizan, de la misma manera que las reglas de buena compostura social. Sin embargo, existen grupos de encuentro a largo plazo que tienen el mismo objetivo: el mejoramiento de sí mismo y de sus relaciones interpersonales.

En los grupos de encuentro se utiliza la siguiente metodología técnica:

■ COMIENZO: CREACIÓN DEL CLIMA

Se suele promover la interacción en el grupo de manera informal y poco estructurada, con comentarios tales como: "Espero que al finalizar estas sesiones grupales nos conozcamos unos a otros mucho más que ahora", o "Me siento inquieto, pero de alguna manera me tranquilizo cuando los veo a ustedes igual que yo y entiendo que todos nos hemos embarcado en lo mismo, ¿por dónde empezamos?" (Rogers, 1972).

La confianza real en el grupo es muy importante puesto que permite actuar en él con libertad y tranquilidad, y aunque al inicio la interacción llegue a experimentar-se con cierta ansiedad, esto será superado con la ayuda del facilitador, liberándose de tensiones al resto del grupo. Cuando habla cada participante se le escucha con suma atención, sensibilidad y respeto, sin importar si lo expresado es superficial, muy personal, absurdo, hostil o cínico; se le atiende por atreverse a manifestar algo auténtico de sí mismo y no por lo que en ese momento diga de manera externa. Por tal motivo se intenta descifrar no sólo el significado, sino sobre todo los sentimientos que los sucesos que relata despiertan en el individuo.

El objetivo de los grupos de encuentro es crear un clima que brinde al individuo seguridad emocional; es decir, el facilitador le hará sentir que pase lo que pase estará a su lado en los momentos de dolor, coraje o alegría. Si percibe, gracias a su intuición, el sufrimiento o temor de algún participante, le dará alguna señal verbal o preverbal para indicarle que ha percibido su estado de ánimo y que lo acompaña en su dolor o miedo.

■ ACEPTACIÓN DEL GRUPO

Es necesario aceptar al grupo como es y a sus integrantes como son, al igual que dejar que éste siga el curso que desee, adoptando incluso una modalidad de intelectualización o de cerrarse a la expresión emocional. Es mejor no presionar al grupo para intentar que éste alcance un nivel que no tiene, puesto que no daría buenos resultados.

En general, el paso a niveles profundos sucede en forma paulatina, por lo que el facilitador requiere de mucha paciencia para no interferir con el proceso natural del grupo.

■ ACEPTACIÓN DEL INDIVIDUO

Es válido que el participante se comprometa o no con el grupo, ya que la experiencia ha mostrado que un individuo puede beneficiarse del encuentro grupal pese a su aparente falta de participación, siempre y cuando el silencio o mutismo de éste no encierre un dolor o una resistencia no expresada.

Se aceptan las comunicaciones tal cual se manifiestan, es preferible creer a expresar una sospecha sistemática sobre la persona. El individuo debe tener libertad para exponer, de manera completa, parcial, deformada o evitativa, sus experiencias y emociones; e invariablemente tendrá razón, a sabiendas de que no siempre es objetiva, porque ésa es su verdad. La verdad está en el contenido o en el proceso que utilizan para comunicarse. Aunque se responde más a los sentimientos actuales que a las declaraciones referentes al pasado, se busca que ambas estén presentes en la comunicación.

■ COMPRENSIÓN EMPÁTICA

La acción más importante del facilitador es intentar comprender el significado exacto de lo que cada integrante comunica, es decir, el sentido que tiene para la persona que se atreve a comunicarlo.

Cuando la conversación gira en torno a una intelectualización, se eligen los elementos propios de la persona y se responde a ellos refiriéndose al individuo mismo. De la misma manera, si un integrante interroga con insistencia a otros sobre algún comentario expuesto con anterioridad, se explora lo que le hace sentir al que pregunta, para que verbalice sus propias inquietudes removidas por los demás y que no se atreve a expresar con libertad.

Al formularse una pregunta al facilitador, éste debe determinar si es real (en cuyo caso podría contestarla) o contiene algún otro mensaje mucho más importante que la necesidad de dar una respuesta directa a la misma. El facilitador, dentro de los grupos de encuentro, promueve que las personas que forman el grupo "se pongan en los zapatos del otro" y él mismo lo hace, en tal forma que pueda sentir lo que el otro siente.

■ ACTUACIÓN ACORDE CON LOS SENTIMIENTOS

En los grupos de encuentro el facilitador aprende a expresar de manera libre sus sentimientos persistentes, tal y como surgen en un momento dado. Aunque esta expresión no se dé al inicio, puesto que sus sentimientos aún no se han esclarecido, en general, el facilitador llega a sentir una genuina preocupación por el grupo en su conjunto y por cada miembro en particular; y a pesar que ello no garantice una relación permanente, éste es un sentimiento surgido en el aquí y ahora.

■ ENFRENTAMIENTO Y REALIMENTACIÓN

El facilitador confronta de manera abierta a los individuos con respecto a determinadas facetas de su conducta, pero sólo aquéllas relacionadas con los sentimientos que éstos reconocen como propios. Para esta labor el facilitador confía en sus propios sentimientos, palabras, impulsos y fantasías, y emplea además de elementos conscientes, ciertas facultades intuitivas e inconscientes. Cuando confronta a alguien es importante que utilice material muy concreto, ofrecido antes por el propio paciente y si éste se mostrara contrariado ante esa confrontación o la de otros, se le ayudaría a salir de ese aprieto.

■ EXPRESIÓN DE LOS PROBLEMAS DEL FACILITADOR

Cuando el facilitador se siente inquieto por algo relacionado con su vida privada, puede manifestarlo en el grupo si ello contribuye a promover la expresividad grupal, sin descuidar su labor profesional. La falta de libertad de expresión de los problemas personales susceptibles puede acarrear dos consecuencias, la primera, no escuchar a los demás de manera adecuada; la segunda, que los miembros del grupo perciban su tranquilidad, sintiéndose responsables de la situación. En casos más graves es mejor que el facilitador busque solución a sus problemas mediante la consulta con sus colaboradores o con un terapeuta.

■ EVITACIÓN DE LA PLANEACIÓN PREVIA Y DE LOS EJERCICIOS

En los grupos de encuentro lo más importante es la espontaneidad, todo procedimiento planeado de antemano resultaría ineficaz para propiciar un encuentro interpersonal genuino. Nada es truco si surge con auténtica espontaneidad y si permite expresar lo que se siente en realidad en un momento determinado.

■ EVITACIÓN DE INTERPRETACIONES O COMENTARIOS ACERCA DEL PROCESO

Los comentarios referentes al proceso grupal en su conjunto, o relativos a un integrante en particular, tienden a acarrear algunas desventajas puesto que los miembros del grupo se sienten molestos, observados e incluso enjuiciados, por lo que disminuyen su movilidad y se viven como una especie de masa y no como individuos. Es preferible que los comentarios de esa índole surjan con espontaneidad por parte de alguno de los integrantes.

En este enfoque se consideran innecesarias las interpretaciones de las causas del comportamiento individual, puesto que son tomadas como meras conjeturas de alto nivel que sólo valen cuando están sustentadas por la experiencia de alguien que goce de autoridad.

Cuadro 11-1. Características del facilitador

Confianza en que el grupo puede desarrollar su propio potencial y el de sus miembros, lo que deriva en confianza en el proceso grupal.
Esperar que cada grupo siga su propio curso, pues aunque es posible predecir algunas direcciones generales, no existe una específica.
Ser al mismo tiempo participante y facilitador, redundando esto en un crecimiento propio y en el apoyo para el crecimiento de otros.
Sentirse responsable ante los participantes, pero no de ellos.
Tener presente a la persona en su totalidad y propiciar que ésta se muestre plenamente, con sus sentimientos y afectos genuinos.
Considerar que si bien su función, a través de sus declaraciones y conductas, es significativa para el grupo, es más importante el proceso grupal en sí.

■ POTENCIALIDAD TERAPÉUTICA DEL GRUPO

La experiencia rogeriana indica que los grupos pueden ser tanto o más terapéuticos que el propio facilitador ante una actuación muy grave, como lo es el caso de individuos con conductas psicóticas o extrañas. Las personas que no son profesionales de la salud mental poseen un nivel terapéutico propio que puede manifestarse en condiciones propicias como los grupos de encuentro.

■ MOVIMIENTOS Y CONTACTOS FÍSICOS

Al igual que el respeto de las actitudes y conductas esperadas del facilitador, sus movimientos físicos deben expresarse de manera espontánea, es decir puede desesperanzarse, levantarse, moverse, etc. Puede responder al contacto físico siempre y cuando su respuesta sea espontánea, auténtica y no promueva esta forma de conducta de manera consciente.

Por otra parte, de las características del facilitador se tendría que decir que éste debe ser experimentado y poseer actitudes y convicciones inherentes a su labor, tales como las que se muestran en el cuadro 11-1.

ETAPAS DE LOS GRUPOS DE ENCUENTRO

Además de las técnicas a implementar y de las características del facilitador, es importante tomar en cuenta las distintas etapas del proceso grupal aunque éstas se superpongan al no seguir un orden fijo. Rogers (1972) asevera que los grupos de encuentro pasan por las siguientes etapas:

■ ETAPA DE RODEOS

Al comienzo, el facilitador expresa a los integrantes que en la experiencia grupal tendrán una libertad desacostumbrada y que todos (junto con él) dirigirán el encuentro. Esto provoca un periodo de confusión inicial, de silencio embarazoso, de una interacción superficialmente cortés, de frustración y de gran discontinuidad, al tener una serie de preguntas que nadie responde.

■ RESISTENCIA A LA EXPRESIÓN O EXPLORACIÓN PERSONAL

Es probable que en el transcurso del periodo anterior, algunos integrantes revelen actitudes muy personales, lo cual tiende a provocar reacciones ambivalentes en los demás miembros. Cada quien puede mostrar a los otros su aparente manera de actuar, con temor y ambivalencia, y sólo dispone, en forma gradual, de una parte de su propio yo privado.

■ DESCRIPCIÓN DE SENTIMIENTOS DEL PASADO

Se describen en el pasado, *en allá y entonces*, sentimientos que en cierto sentido son actuales y corresponden al *aquí y ahora*.

■ EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS NEGATIVOS

La primera expresión de un sentimiento genuino significativo, que surge en el *aquí y ahora*, suele darse en actitudes negativas dirigidas hacia otros miembros o hacia el coordinador del grupo, debido quizás a que ésta es una de las mejores formas de poner a prueba la libertad y la confianza que merece el grupo. Además, los sentimientos profundamente positivos son mucho más difíciles y peligrosos de expresar que los negativos.

■ EXPRESIÓN Y EXPLORACIÓN DE MATERIAL PERSONALMENTE SIGNIFICATIVO

A pesar de que un miembro del grupo haya tenido experiencias negativas, si llega a comprender que ése es su grupo y que allí existe cierta libertad (aunque riesgosa), entonces este individuo se mostrará y se revelará a sí mismo en forma significativa. Todo esto provoca un clima de confianza, donde la persona se juega la seguridad afectiva de permitirse que el grupo conozca facetas más recónditas de su persona.

■ EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS INTERPERSONALES INMEDIATOS DENTRO DEL GRUPO

Tarde o temprano, en el proceso interviene la manifestación explícita de los sentimientos inmediatos de alguno de los integrantes, dirigidos hacia otro, los cuales pueden ser positivos o negativos y se exploran en un clima de creciente confianza.

■ DESARROLLO EN EL GRUPO DE LA CAPACIDAD DE ALIVIAR EL DOLOR AJENO

Esta capacidad se hace evidente cuando las condiciones del grupo facilitan el ejercicio de la facultad para percibir, comprender y aceptar el sufrimiento de los otros. Cada miembro del grupo posee estas actitudes facilitadoras de la interacción, en diferente grado.

■ ACEPTACIÓN DE SÍ MISMO Y COMIENZO DEL CAMBIO

La aceptación de sí mismo constituye o representa el comienzo y las bases del cambio. Se refleja en los miembros del grupo al experimentar una sensación de mayor realidad y autenticidad, lo cual implica un vínculo más profundo con sus propios sentimientos, cualidades y defectos. De ahí que dichas personas ya no se encuentren organizadas de manera tan rígida y que por consiguiente sean más susceptibles al cambio.

■ RESQUEBRAJAMIENTO DE LAS FACHADAS

Con el correr del tiempo, al grupo le resulta intolerable que algún miembro viva detrás de una máscara o apariencia. Las palabras corteses, el entendimiento intelectual, la comprensión de las relaciones mutuas, el tacto y el disimulo, forjados con habilidad y que en las interacciones externas resultan muy satisfactorios, no bastan para este caso.

El hecho de que algunos miembros hayan expresado su sí-mismo, prueba de manera fehaciente que es posible un encuentro más básico y que el grupo parece esforzarse en forma intuitiva e inconsciente para alcanzar esa meta. Exige a veces de manera amable y otras casi con brutalidad que el individuo sea él mismo, que no ocultе sus sentimientos actuales, que se quite la máscara del trato social común.

■ REALIMENTACIÓN

En el proceso de la interacción libremente expresiva, el individuo recibe muy pronto una gran cantidad de datos acerca de cómo lo perciben los demás.

■ ENFRENTAMIENTO

A veces el término realimentación no es suficiente para describir las interacciones que ocurren, por lo que es más conveniente decir que un individuo se enfrenta a otro, poniéndose directamente en el nivel de éste. Las confrontaciones pueden ser positivas o negativas, en el sentido de estar a favor o en contra del otro, pero en general redundan en resultados favorables para la interacción.

■ RELACIÓN ASISTENCIAL FUERA DE LAS SESIONES DEL GRUPO

Se puede observar el modo en que los demás miembros del grupo ayudan a aquel que se esfuerza por expresarse, que lucha con un problema personal o que quizá

padece a raíz de algún descubrimiento doloroso respecto de sí mismo. Todo esto puede producirse dentro del grupo, pero ocurre aun con mayor frecuencia en contactos que se establecen fuera del mismo.

■ ENCUENTRO BÁSICO

Los miembros del grupo establecen entre sí un contacto más intenso, íntimo y directo que en la vida diaria. Cuando un sentimiento negativo se expresa en forma cabal, la relación se afirma y la antipatía se convierte en simpatía. Al parecer éste es uno de los aspectos más centrales, intensos y generadores de cambio en la experiencia grupal.

■ EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS POSITIVOS Y ACERCAMIENTO MUTUO

Una vez liberados los sentimientos negativos y fortalecida la relación, se da un acercamiento seguido de sentimientos positivos, tales como: cordialidad, confianza y simpatía, además de un espíritu de grupo que surge de una autenticidad y que incluye tanto sentimientos positivos como negativos.

■ CAMBIOS DE CONDUCTA EN EL GRUPO

Se observan múltiples cambios en gestos, tono de voz y posturas, y se incrementa la ayuda mutua durante la experiencia grupal, pero sobre todo, se producen cambios después de la misma.

Por último se tratarán ciertos aspectos en los que el facilitador debe estar muy alerta cuando trabaja con grupos de encuentro:

- La deficiencia más obvia de la experiencia grupal intensa es que, con frecuencia, los cambios de conducta no son perdurables.
- En un grupo de encuentro, el individuo puede enfrascarse en la revelación de sí mismo y quedarse con problemas, al no elaborar por completo el material movilizado, lo cual puede solventarse retomando dicho material en terapia a largo plazo.
- En el caso de parejas que participan en los grupos de encuentro, existe el riesgo de que alguno de los dos tenga un mayor cambio que el otro o que esto sea en un sentido opuesto, con lo que se pueden poner de manifiesto tensiones conyugales latentes. Este riesgo se acentúa si participa sólo uno de los integrantes de la pareja.
- En los grupos de encuentro mixtos pueden desarrollarse sentimientos muy positivos, cálidos y afectuosos, algunos de los cuales poseen un inevitable componente sexual. Esto puede crear graves preocupaciones en los participantes y constituir una seria amenaza para sus cónyuges, de no ser aclarados de manera satisfactoria en la experiencia grupal.
- Por lo general, los individuos que han participado en este tipo de grupos ejercen una influencia anuladora sobre las nuevas experiencias grupales en las que participan. ■