

# **INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE**

---

RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL, ACUERDO SEP. NO. 15018  
PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN  
EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976.



**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y SALUD  
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO**

**Yo ayudo, tú ayudas ¡y cómo nos ayudamos!  
Espacio de autoconocimiento y escucha**

**TRABAJO QUE PARA OBTENER EL  
GRADO DE MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO**

**PRESENTA:**

**LIC. FLOR MARGARITA GARCIA MALDONADO**

**ASESOR:**

**DR. ENRIQUE MANUEL LUENGO GONZÁLEZ**

**LECTOR:**

**DR. ANTONIO SANCHEZ ANTILLÓN**

**TLAQUEPAQUE, JAL., A 15 DE JULIO DE 2016**

## DEDICATORIA

*A Antoine de Saint Exupery, cuando era niño,  
por enseñarme a ser feliz desde la espera  
y por amar tanto a su Ramita Diferente.*

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios (a mi experiencia de Dios, esa que se fundamenta en el amor que he recibido a lo largo de mi vida y de la fuerza para seguir adelante en las situaciones de dificultad y confusión) y a todos los que formaron parte de mis días durante este tiempo complicado de limitadas hora de vida, por darme tanto material para sentir y por ser pétalos de esta Flor.

Gracias a mi alma mater, el ITESO, por enseñarme que la vida está afuera, pidiendo a gritos mi fuerza y mi coraje para enfrentar obstáculos y construir nuevas realidades.

Gracias a la Maestría en Desarrollo Humano de este nuevo ITESO, por permitirme darme cuenta de que “no estoy de acuerdo” con el nuevo sistema, pero que puedo ir en busca de mis propias metas. Gracias también porque en medio de tantas emociones, me mostraron mi vulnerable mundo sentimental, mi miedo, mi dolor, mi enojo, mi desacuerdo... mi lucha.

Gracias porque desde esta que soy, sé que puedo ayudar y ser ayudada.

Pero sobre todo gracias a esa parte de mí, que con mucha resistencia, se dejó tocar

## RESUMEN

En este trabajo de grado se da cuenta de la experiencia que tuve durante el grupo/taller denominado “**Yo ayudo, tu ayudas ¡y cómo nos ayudamos!** Espacio de autoconocimiento y escucha de los colaboradores de un Centro de Rehabilitación Integral”. Aquí se detalla lo sucedido desde su planeación, las modificaciones y adaptaciones que se fueron requiriendo durante el proceso, hasta llegar a las conclusiones, resultado del análisis del material obtenido durante esta experiencia.

El lector encontrará una parte de la realidad de las once colaboradoras del Centro de Rehabilitación. Será un acercamiento a los sentimientos, emociones y sensaciones que acompañan la labor de quienes ayudan todos los días a personas con discapacidad y las historias personales de la vida privada que les acompaña, ese espacio que, como diría Luis Carlos Restrepo (1994), es donde se entreteje lo público.

Aquí se muestra el proceso vivido durante los talleres de intervención, donde fuimos acercándonos y reencontrándonos persona a persona con cada una de las participantes, atendiendo la experiencia cotidiana desde un ángulo distinto, mismo que, al compartirlo permitió el acompañamiento grupal desde la identificación de historias, comprensión y aceptación entre compañeras. A lo largo del trabajo se podrá reconocer cómo, sesión a sesión, fuimos aprendiendo herramientas que facilitarían el autoconocimiento, autocuidado y un modo de estar más presentes para cada una de las personas que trabajan en el Centro, para el equipo de trabajadoras y para los pacientes.

También encontrará, a la par de los resultados del grupo/taller, algunos de los avances o estudios que se han hecho sobre el tema, desde trabajos de grado de la Maestría en Desarrollo Humano del ITESO e IBERO, sobre el desgaste del voluntariado en temas de salud y el autoconocimiento, así como investigaciones o artículos publicados de otros países como Canadá, Estados Unidos y Colombia, que complementan y van de la mano con el sustento teórico de los autores que ayudaron a fundamentar el taller, análisis y construcción de las conclusiones. El eje central de este documento es el Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers y el Focusing de Eugene Gendlin. Además aparecen algunos otros autores que complementan los objetivos del grupo/taller, los cuales pueden ser consultados en la bibliografía.

Le invito a leer este documento desde la co-participación del encuentro persona a persona, más allá del frío lenguaje científico, sin que esto deje de lado la profesionalidad y sustento de lo

que aquí se expresa. Solo es una invitación a experimentar a distancia lo vivido en esta intervención.

# Índice

INTRODUCCIÓN .....	7
<b>CAPÍTULO I.</b>	
Los que ayudan.....	9
1.1 Planteamiento y justificación de la intervención.....	10
1.1.1 Implicación personal con la intervención.....	11
1.1.2 Contexto de la situación .....	13
1.1.3 Características de la población.....	18
1.1.4 Proceso de detección de necesidades de desarrollo.....	21
1.2 Propósitos de la intervención .....	26
1.3 Plan de acción.....	29
<b>CAPÍTULO II.</b>	
Marco Referencial .....	38
2.1 Partir de lo explorado .....	39
2.2 Conceptos y teorías en busca del Autoconocimiento desde mi apropiación del E.C.P.....	49
Grupo de Encuentro .....	50
Actividades de Taller .....	51
Autoconocimiento .....	52
Exploración y reconocimiento de emociones .....	52
Vulnerabilidad.....	54
Congruencia .....	55
Disponibilidad para la conciencia .....	56
Experiencia.....	57
2.3 Del burn-out al Autoconocimiento.....	57
<b>CAPÍTULO III</b>	
Yo ayudo, tú ayudas y ¡cómo nos ayudamos!.....	62
3.1 Del proyecto a la experiencia.....	63
3.2 Relatoría de la intervención .....	68
<b>CAPÍTULO IV.</b>	
ESTRUCTURA METODOLÓGICA.....	93
Propósito general:.....	96

Propósitos específicos .....	96
4.1 Organización de la información .....	96
4.2 Establecimiento de preguntas de análisis .....	98
4.3 Inmersión en los datos y proceso de estructuración de los datos .....	99
<b>CAPÍTULO V.</b>	
ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN .....	117
Relatoría general del análisis de la intervención .....	118
Vulnerabilidad: No se reconoce la integración grupal .....	118
Fortaleza: Disponibilidad para la consciencia.....	121
El Enfoque Centrado en la persona y sus efectos.....	122
De la ostra a la Perla.....	125
El preciado Coral.....	129
<b>CAPÍTULO VI.</b>	
EXPERIENCIANDO LAS TEORIAS.....	132
Grupo de encuentro .....	134
Actividades de taller.....	138
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	146
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	153
APÉNDICES .....	155
Apéndice (1) 1er. Encuesta de diagnóstico aplicada empleados del Centro de Rehabilitación gotitas de Vida A.C. ....	155
Apéndice (2) Bitácora Ejemplo.....	157
Apéndice (3) Transcripciones. (en carpeta de evidencias en cada sesión).....	166

# INTRODUCCIÓN

El presente documento da cuenta de los componentes centrales de la intervención realizada para la obtención de grado de la maestría en desarrollo Humano del ITESO. Este trabajo se realizó con los trabajadores de un Centro de Rehabilitación Integral en Tamazula de Gordiano, Jal.

Los capítulos uno y dos que presento al lector son *el planteamiento y justificación de la intervención, y la fundamentación teórica y estado de la cuestión.*

El Capítulo I hace referencia a la relevancia de la intervención, desde las necesidades de la población objetivo, la implicación personal con el proyecto, los propósitos que describen los alcances y limitaciones de la intervención. Además se expone el plan de acción que se implementó para alcanzar los objetivos y los recursos materiales y humanos con los que se contó para lograrlo.

En el Capítulo II se presentan algunos otros trabajos de intervención que se han realizado a partir de la Maestría en Desarrollo Humano del ITESO con trabajadores al cuidado de la salud y el autoconocimiento. De igual manera, se describen otras publicaciones en materia de atención a colaboradores de centros relacionados con la salud y se hace un esbozo general de otras investigaciones y artículos publicados en distintos países que aportan elementos al tema en cuestión.

Dentro del mismo Capítulo II, se encuentra el Marco Teórico que fundamenta la intervención que da origen a este trabajo de grado, el cual tiene como eje central el Enfoque Centrado en la Persona (ECP) de Carl Roges y de otros autores que aportan elementos particulares relacionados con el trabajo de grupos y el autoconocimiento como herramienta para el desarrollo humano. Es importante resaltar que la línea elegida para facilitar el autoconocimiento fue la experiencia corporal y emocional, para lo cual se recurre principalmente a las teorías del focusing de Gendlin.

La bibliografía utilizada en este documento y el material complementario como encuestas u otros materiales de recopilación de datos respecto a la población atendida aparecen al final como apéndices.

El capítulo III da cuenta de la experiencia del grupo/taller, la planeación inicial y los alcances pretendidos en la realización de las nueve sesiones programadas, los ajustes que se fueron haciendo durante la intervención y finalmente la relatoría de cada una de las sesiones aplicadas con



una descripción general de lo ahí percibido, sin ser aún fundamentados más allá de la experiencia y primeras impresiones como facilitadora.

En el capítulo IV se encuentra la descripción de la estructura metodológica que se eligió para la sistematización y análisis de la información recuperada durante la intervención. En el capítulo V se muestra el análisis de la información y sus líneas de búsqueda, desde donde se construye el capítulo VI con las conclusiones del análisis de la intervención, propuestas y posibles líneas de investigación resultado de la misma.

**CAPÍTULO I.**  
**Los que ayudan...**

## 1.1 Planteamiento y justificación de la intervención

Cuando se ha luchado tanto por una idea altruista y ves que el esfuerzo de muchas personas no ha sido en vano, sabes que es necesario seguir luchando, que vale la pena el esfuerzo y que sin duda, las necesidades son cada vez mayores. Desde esa premisa decidí acercarme al Centro de Rehabilitación en Tamazula de Gordiano.

Decía Don Efraín González Luna: “Si nunca nos derrotó la derrota, que no nos derrote la victoria”. Desde que decidí acercarme al Centro de Rehabilitación, fue pensando en las complejidades que el mismo crecimiento del Centro pudo haber generado, la posible lucha entre atender lo urgente y lo importante. Este es, de alguna manera, el precio de institucionalizar el servicio. Tal vez un mal necesario, pero, quizás, en esa coyuntura de pasar de una gran idea de amor y servicio a un Centro de Atención institucionalizado, es donde encuentro la pertinencia y la necesidad de mi intervención.

La directora del Centro confirmó mi hipótesis del estado vulnerable en el que se encontraba el equipo de trabajo del Centro, del desgaste diario y del aparente olvido de los valores que movieron a fundar este sueño, hoy toda una realidad que supera toda expectativa.

¿Cómo hacer para no perder lo humano, para que la misión y valores del Centro no se vean olvidados en la práctica urgente y cotidiana?

Si ser persona implica un reto diario, ser persona “para los demás” requiere un esfuerzo mucho mayor. Hay que nutrirse individualmente para compartir tu persona a la comunidad, hay que cuestionarnos constantemente: ¿Quiénes somos? ¿Cómo estamos? ¿A dónde vamos? ¿Para qué?

En este proceso de autoconocimiento y auto-cuidado, de dotación de sentido de la actividad cotidiana, es que decidí involucrarme. Más allá de los objetivos institucionales, mi prioridad sería el autocuidado de cada una de las participantes, un acompañamiento cercano a las historias individuales que se entremezclan en un mismo Centro. Construir un espacio de escucha, libertad y confianza para los empleados del Centro de Rehabilitación, para que desde ahí puedan abrirse a la experiencia de autoexplorarse y conocerse, de tal forma de permitir el desarrollo personal natural de cada persona, misma que Rogers llama Tendencia Actualizante.

### **1.1.1 Implicación personal con la intervención**

Después de escuchar algunas propuestas y sensibilizarme con las diversas necesidades sociales, recordé que tenía una tarea pendiente que en su momento movió mi deseo de ingresar a la Maestría en Desarrollo Humano y que con el paso del tiempo había olvidado. ¿Cuándo voy a regresar a mi pueblo algo de lo que aprendí?

Si bien los problemas sociales en Guadalajara son muchos, en el interior del estado no son menores y la oferta de atención es mucho más limitada. Cuando me fui de Tamazula en 2002, me impactó saber que había solo una psicóloga para la atención de los 40 mil habitantes. Era muy difícil atender a toda la demanda e imposible pensar en acciones preventivas, de crecimiento o desarrollo.

Cuando comencé a escuchar otros proyectos, planteados como posibles trabajos de intervención, me cuestioné el quedarme en ellos por la facilidad que implicaba trabajar en Guadalajara y así no sacrificar tiempo y dinero, pero no encontré en mí un compromiso mayor con las causas.

El diseñar algún proyecto para Tamazula y aportar algo de mi aprendizaje a mi comunidad de origen, era algo que había decidido desde hacía más de 10 años y no quise pasarlo por alto. Aunque me implicaría un desgaste mayor, también sabía que habría en mí otras satisfacciones personales.

Analizando algunas opciones en Tamazula, decidí que quería colaborar con el Centro de Rehabilitación, aún sin tener claridad en el tipo de intervención que realizaría, me agradó hacer algo para este Centro del que fui testigo de su crecimiento y he podido constatar el impacto que genera no solo en este municipio, sino en la región.

Me resulta muy satisfactorio haber sido testigo del crecimiento de este Centro. La construcción del edificio inició en el 2006 y fue prosperando conforme avanzó la gestión del gobierno para el cual trabajé; al final de la administración, el recorrido de entrega de obras incluyó por su puesto al Centro de Rehabilitación en Tamazula de Gordiano. Fue un gusto visitar un gran Centro con instalaciones de primer nivel siendo parte de la Secretaría de Desarrollo Rural y sin duda, por este valor afectivo, es que encuentro en mi proyecto una gran motivación por seguir contribuyendo a esta causa.

Aún sin haber tenido ningún acercamiento, sabía que habría espacios físicos disponibles donde podría trabajar con el grupo, que era un lugar con población en estado de vulnerabilidad (como primera premisa de las condiciones de Rogers para atender desde el Desarrollo Humano) y que aún sin saber quién estaba al frente como director, tenía la ventaja de conocer a varios miembros del consejo fundador, que podrían darme el respaldo y la confianza para trabajar con su población.

Vía telefónica me dieron el nombre de la directora y los horarios de trabajo del Centro. A la directora la conocí cuando trabajamos juntas para el gobierno municipal y con quien a lo largo de los años hemos coincidido en proyectos comunes vinculados con el servicio, por lo que asumí que me apoyaría para realizar mi intervención. Respecto a los horarios, el centro abre sus puertas de lunes a viernes de 8 a.m. a 8 p.m., esto complicaría un poco mis tiempos, pero nada que no pudiera solucionarse.

En el primer encuentro con la directora me dio gusto saberme bien recibida y aún casi antes de plantear mis propuestas de intervención, ella misma me sugirió trabajar con los empleados, dadas las dificultades que surgieron con el mismo crecimiento del Centro.

Me pareció muy oportuna una primera intervención con los empleados, porque al final de cuentas ellos impactan en el resto de los potenciales usuarios de servicios que detectaba como grupos vulnerables, las familias y los pacientes. Una vez documentada sobre el tema, pude valorar muchísimo más la urgencia de crear espacios de asistencia a los ayudadores, pues el desgaste físico y emocional se multiplica cuando se pasa por alto el autocuidado, cuando no hay un espacio para realimentar a quienes están ayudando.

Mi deseo era atender a una necesidad real para que mi proyecto tuviera un sentido mayor y que la finalidad no fuera “la obtención de mi grado”, buscaba facilitar el camino al autoconocimiento de las personas que participarían en el grupo de intervención y que desde ese estado de conciencia aumentada y aprendizaje de nuevas herramientas, pudieran ayudarse y ayudar mejor. En este Centro encontré la oportunidad de servir y la tomé.

Desde este propósito personal de buscar un beneficio mayor, la idea general de trabajar con los empleados, solicitada por parte de la directora del Centro se fue afinando hasta construir un objetivo concreto que dejara en segundo plano la estructura organizacional, para atender el desarrollo y cuidado de los que diariamente ayudan, sin que esto afectara el resto de sus escenarios.

A manera de síntesis, nombraré algunos puntos que reconocí a favor y en contra para la intervención.

**A favor:**

- Proyecto de intervención para beneficio de Tamazula - (Deseo personal)
- Necesidad detectada por el propio Centro
- Disponibilidad de espacio
- Población cautiva
- Impacto social
- Objetivo alcanzable desde el E.C.P.

**En contra:**

- Soy de Tamazula y es difícil “ser profeta en su tierra”.
- Distancia Guadalajara y Tamazula
- Horarios de trabajo del Centro contra horarios de trabajo y clases personales.
- El interés y apertura de la directora puede reflejarse como imposición para el trabajo en el grupo.
- El tiempo extra que demandará al empleado la participación en el taller.

Quise tener presente el mayor número de elementos para poder atenderlos y ponerlos en común ante el grupo, para que las diferencias no nos limitaran, sino que desde la libertad y confianza, pudiéramos trabajar.

### **1.1.2 Contexto de la situación**

Como se comentó en el apartado anterior, el primer acercamiento con la directora del Centro me permitió conocer el interés de su parte en atender una necesidad detectada por ella y que le parecía de suma importancia; atender la “pérdida de sentido del servicio” por parte de quienes colaboran en la institución.

Con esta “necesidad” sugerida, inicié la búsqueda de mayor información para elaborar el diagnóstico y en esta indagación pude ir afinando el propósito de mi intervención. Más allá de la propuesta inicial de la pérdida del sentido, encontré en el acercamiento un elemento que me pareció clave para esta población: el cuidado de los que ayudan, la necesidad de un espacio que permita a cada colaborador no desgastarse en exceso en la rutina de ayudar y no olvidarse de sus propias necesidades.

Para seguir conociendo la realidad en la que pretendía aplicar mi intervención, realicé una entrevista abierta con la directora del Centro de Rehabilitación en Tamazula.

En esta entrevista hablamos del Centro, de sus objetivos, filosofía y de la evolución que ha tenido y lo que ha representado tanto “positiva” como “negativamente” este crecimiento, las nuevas exigencias que demandan una entrega mayor por parte de los que ahí colaboran. Se requieren cada vez mayores recursos y estos no siempre están disponibles, pero el trabajo tiene que salir por el compromiso social que se adquirió, como resaltaba la directora.

En esta entrevista encontré que:

De un sueño iniciado por un grupo de amigas que compartían la necesidad de viajar a otros municipios para atender a sus hijos, se habían llegado a tener un Centro de Rehabilitación de Atención Regional para personas con discapacidad.

De un presupuesto inicial menor a los 100 mil pesos obtenidos mediante un primer maratón en 1999, al 2013(año de mi intervención) se requieren millones para responder al plan de desarrollo y metas que se han fijado, así como para responder a las demandas mucho mayores de pacientes que ahora viajan de diferentes municipios en espera de ser atendidos.

Este crecimiento tan impactante en 16 años de vida del Centro (surgió en 1997 y se constituyó legalmente el 29 de junio de 1999), ha traído exigencias importantes para su funcionamiento, mismas que no siempre se logran atender.

Para contextualizar un poco más sobre las demandas que surgieron ante un crecimiento que superó el sueño inicial, les presento una breve cronología del crecimiento del centro:

Año	Actividad
1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión el comité de padres de familia para realizar un proyecto de ayuda a discapacitados.</li> <li>• <b>1er. Maratón</b> recabando un total de <b>\$84,251.00.</b></li> <li>• Se constituyó legalmente como <b>Asociación Civil</b>: objetivo principal: Atención directa a personas con alguna discapacidad, proporcionándoles servicios médicos, equipo o medicamento.</li> </ul>
2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fue donada una <b>finca en comodato por parte del H. Ayuntamiento.</b> Oficina acondicionada para lo que sería el Centro de Rehabilitación.</li> </ul>
2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7° Maratón meta <b>\$383,646.55.</b></li> <li>• Se inició la construcción de una <b>primera mini etapa</b> con una aportación de <b>\$2,000,000.00</b> por parte del Gobierno del Estado.</li> </ul> <p><b>1° un módulo (12X16 192 mts<sup>2</sup>) que comprende:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aérea de Estimulación Temprana.</li> <li>• Una pequeña Sala de Espera.</li> <li>• Área de Mecanoterapia.</li> <li>• Área de Electroterapia.</li> <li>• Área de Blancos y dos medios baños.</li> <li>• Un 2° Módulo de Servicios (11.10X4.50mts<sup>2</sup>)</li> <li>• Lavandería.</li> <li>• Almacén de Mantenimiento.</li> <li>• Cuarto de Máquinas.</li> <li>• Un 3° modulo (2.10X 1.20 mts<sup>2</sup>)</li> <li>• Rampa de Acceso para personas con discapacidad.</li> <li>• Plazoleta de Ingresos</li> <li>• Apeador.</li> </ul>
2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8vo. Maratón \$ 501, 783.00</li> <li>• <b>Nuevo horario de trabajo</b> que sería de 8:00 am a 15:00 pm y contando ya con una Directora del Centro.</li> <li>• <b>Ganan premio Fondo Teletón por \$ 120,000.</b> Fue empleado para para compra de equipo y complementar el trabajo de las terapistas.</li> <li>• Modificación del consejo directivo. Ingreso a nuevos voluntarios.</li> <li>• Se inició la construcción del <b>Área de Hidroterapia</b>, gracias al apoyo de <b>\$500,000.00</b> por parte del Gobierno del Estado.</li> </ul>
2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>9° Maratón</b> meta superada. <b>\$650,000.00.</b></li> <li>• Participamos en el <b>Premio IJAS</b> - incentivo al buen desempeño en la <b>Institución</b> por la cantidad de \$150,000.00.</li> <li>• Construcción de estacionamiento con aportación del Gobierno del estado de <b>\$500,000.00</b></li> </ul>
2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>10mo. Maratón</b> meta superada <b>\$846,014.00.</b></li> <li>• Equipamiento “Área de Hidroterapia” por parte Gobierno del Estado.</li> <li>• Donativo por \$100,000.00 de Fundación Teletón México</li> </ul>



	<p><b>Para esta fecha ya se cuenta con:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 Directora,</li> <li>5 Tec. Terapistas,</li> <li>1 Secretaria,</li> <li>1 Psicóloga,</li> <li>1 Encargado para el manteniendo del Tanque Terapéutico</li> <li>1 Afanadora</li> <li>1 Chofer</li> </ul>
<b>2010</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>11° Maratón</b> meta superada: \$1'207,075.70</li> <li>• Invitación de parte de <b>IJAS</b> ganadores con el título de <b>INSTITUCIÓN SOCIAL REGIONAL</b>; el premio fue por \$300,000.00 (trescientos mil pesos).</li> <li>• Se inicia con la <b>construcción del pasillo de comunicación al 2do. Edificio del Centro</b>. Con Apoyo de Gobierno del Estado \$607,293.99</li> </ul>
<b>2011</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>12vo. Maratón</b>, meta superada. <b>\$1'208,000.00</b></li> <li>• La Secretaría de Desarrollo Rural Encabezada por el Sr. Lic. Álvaro García Chávez, anuncia el apoyo por <b>\$2'600,000.00</b> para iniciar con la construcción <b>2do. edificio del Centro</b>. se construyó: Recepción, puerto de sillas, farmacia, archivo, sala de espera, baños para sala de espera privado para dirección, privado para consejo de administración baños para personal ,Sala de Juntas, Cocineta, 5 consultorios.</li> <li>• Se llevó a cabo el <b>1er congreso</b> llamado <b>“DISCAPACIDAD Y SUS DISTINTOS ENFOQUES”</b>.</li> </ul>
<b>2012</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>13° Maratón</b> meta superada. <b>\$1'230,000.00</b></li> </ul>
<b>2013</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>14° maratón</b> no se cumplió la meta.</li> <li>• Se cuenta con plantilla de 12 empleados.</li> <li>• Horario de 8 a.m. a 8 p.m. con cambio de turno.</li> <li>• Las exigencias económicas son altas y los subsidios de gobierno han bajado considerablemente.</li> <li>• <b>El Centro oferta los servicios de:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Rehabilitación física <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niños con alto riesgo</li> <li>• Retraso de neuro desarrollo</li> <li>• Parálisis cerebral</li> <li>• Lesiones de columna</li> <li>• Secuelas de fracturas</li> <li>• Artritis</li> <li>• Parálisis facial</li> <li>• Hemiplejias</li> <li>• Valoración de marcha, postura y apoyo de pies</li> <li>• Secuelas de problemas ortopédicos</li> <li>• Lesiones del sistema nervioso central</li> </ul> </li> <li>2) Orientación Psicológica</li> </ol> </li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
|  | 3) Trabajo social<br>4) Asesoría legal<br>5) Traumatología |
|--|--|

La cronología anterior permite dimensionar las exigencias a las que se enfrenta día a día el personal del Centro. Es importante mencionar que el horario de 8 a.m. a 8 p.m. ampliado recientemente para responder a la demanda que existía. Dentro de este horario hay cambio de turno para mitigar la carga a los empleados.

Al momento de la intervención, Gotitas de Vida A.C., como Centro de Rehabilitación Regional, brinda servicios de:

- Rehabilitación física.
- Neurología.
- Traumatología.
- Orientación psicológica.
- Trabajo social.
- Asesoría legal.
- Nutrición.

La mayoría de estas actividades se obtienen gracias a prestadores de servicios que apoyan al Centro, ya sea como estudiantes universitarios o como profesionistas voluntarios. Esto es resaltable porque en la institución existe otra subcategoría de trabajadores que interactúan diariamente con el personal de base y forman parte de la dinámica laboral del Centro.

El paso de una comunidad de amigas con un objetivo altruista a una institución formal y de atención regional, ha modificado radicalmente el desempeño diario de los que son parte de este Centro. Lo que antes se hacía de manera natural, de acuerdo a la entrevista con la directora, hoy se extraña: la comunicación estrecha entre los integrantes, la motivación mutua, el “sí se puede” comunitario...en pocas palabras, el cuidado a las personas que forman el equipo del Centro. Estos cambios, aparentemente, han ido provocando el tránsito de una relación de amistad y compromiso a una exigencia laboral.

Ahora la institución cuenta con muchos más recursos que los que soñaron tener, pero también hay una necesidad económica mayor para la operatividad del Centro y esto provoca tensión en muchos momentos. Hay un patronato que se encarga de gestionar recursos y ver por la supervivencia del Centro y solo 12 personas para el servicio y atención de alrededor de 100 pacientes diarios.

La directora reconoce que la comprensión o priorización de necesidades, por parte de la sociedad e incluso por parte de los mismos trabajadores y directivos, no siempre está para el empleado, porque hay que responder a las demandas del Centro, pero también espera que los valores que sostienen a la institución provoquen en sus integrantes una mayor entrega y actitud de servicio y no logra entender por qué esta actitud se va perdiendo.

Todo apunta a que el eslogan publicado en diferentes medios *“El milagro no es que hagamos este trabajo, sino que nos sentimos felices de hacerlo”* cada vez es menos real en el Centro, y el cansancio y las demandas personales de los que ahí colaboran comienzan a ser obstáculos para el crecimiento. ¿Qué está haciendo falta?

Desde esta primera mirada pude definir la población con la que se podría desarrollar el grupo de encuentro; los empleados del Centro de Rehabilitación Integral. Reconocí necesidades a atender, pero me faltaba saber aún más de otras necesidades detrás de las que la directora alcanzaba a percibir, para así diseñar un proyecto de intervención que, más que “cambiar a los empleados” me permita conocerlos y propiciar una relación de ayuda.

El desgaste, me atrevería a decir, es seguro, porque se trata de darse a los demás; por eso tenemos que ser muy cuidadosos con el recurso humano. Los recursos económicos son necesarios, pero las personas son la vida del Centro y no encontré durante este primer acercamiento una preocupación real para atender este punto o mejor dicho, la preocupación sí aparece, pero no la ocupación en atender este tema como prioridad.

Durante mi intervención en el Centro traté de limitar mi rango de acción para no perderme en cuestiones operativas y centrarme en los aspectos relacionados con el desarrollo humano y muy particular en mi objetivo de intervención. Si bien sé que lo operativo repercute en los miembros del grupo, traté de ser muy cuidadosa en atender objetivos claros centrados en la persona y no generar falsas expectativas de cambios que no estaban en mis posibilidades.

### **1.1.3 Características de la población**

Trabajar con los empleados de un Centro de Rehabilitación Regional Gotitas de Vida A.C., es muy interesante, porque, voluntaria o involuntariamente, se encuentran implícitas muchas más

emociones que en otros posibles trabajos, pues implica tener presente la dualidad trabajo-servicio, la vida y el dolor.

Para conocer más al respecto de la población realicé una encuesta a trece colaboradores (al momento de la aplicación) en nómina de la institución, ya que los voluntarios son eventuales y pueden alterar los resultados.

De los trece empleados doce son mujeres y un hombre, las edades van desde los veintiuno hasta los sesenta y tres años, con una edad promedio de cuarenta punto siete años, lo que nos permite ubicarnos en una población adulta joven. El único hombre, por no sentirse cómodo entre solo población femenina, se decidió no participar del grupo, por lo que nuestra población se definía ya en doce mujeres.

Estas doce personas viven en el mismo municipio donde se encuentra la institución, Tamazula de Gordiano, por lo anterior el tiempo de traslado no es un factor determinante, están a un promedio de 10 minutos de sus hogares a su trabajo, seis se trasladan en vehículos particulares, cuatro en transporte público (los deja frente al Centro), una no contestó y otra incluso llega caminando.

El acercamiento al grupo de intervención me permitirá dotar de mayores elementos respecto a la población objetivo, por ahora son datos generales meramente descriptivos.

**De esta población de doce empleados se resaltan algunos datos descriptivos:**



- **Antigüedad en el Centro**

<b>Antigüedad</b>	<b>Personas</b>
<b>Un año o menos</b>	5
<b>Tres años</b>	3
<b>Cuatro años</b>	1
<b>Más de 10 años</b>	2
<b>NC</b>	1

Tenemos una población con relativamente poco tiempo de trabajar para el Centro, que ha estado ajena a la transformación del mismo. Esta renovación de personal no es fruto de la alta rotación sino del crecimiento del Centro en los últimos años.

Dentro de la población del grupo, hay personas que han estado vinculadas al Centro desde el principio y otras que son de reciente acceso; estas diferencias también aportan diversas percepciones y actitudes frente al grupo.

Todas estas personas trabajan para un Centro recientemente inaugurado, de amplios espacios y paredes coloridas, pero que al mismo tiempo demanda toda una serie de nuevas tareas y cuestiona o sacude la filosofía de la institución.

En las visitas al Centro pude observar elementos que pueden influir en la interacción cotidiana, cuestiones sencillas pero que hablan de alguna manera de las relaciones sociales en la institución:

La dirección está situada en el costado derecho, frente a la entrada principal del Centro; este espacio es visible a todo el que llegue y tiene acceso directo a esta oficina. Esto genera que la directora de la institución esté saludando y despidiendo a todo aquel que llega o se va. Pude observar cercanía o, por lo menos, reconocimiento por parte de la directora hacia las personas que estuvieron pasando frente a su oficina durante el tiempo que duró mi charla con ella.

Con estos datos generales intento bosquejar un poco el grupo con el que estaré trabajando, los participantes y las condiciones cotidianas en las que se desarrollan.

### 1.1.4 Proceso de detección de necesidades de desarrollo

Decidí reducir mi primer cuestionario aplicado a los empleados (Apéndice 1) a preguntas de identificación de sensaciones y emociones para no entrar en respuestas que pudieran resultar intimidantes ante una “aún” extraña, y al final de cuentas, el objetivo era conocer las necesidades que despiertan su estado de vulnerabilidad, ya el grupo permitiría profundizar y conocer a detalle.

Para permitir un poco de libertad que me mostrara posibles líneas de investigación adicionales, incluí al final preguntas abiertas sobre el motivo de ingreso al Centro y cómo se sienten ahora como empleados del Centro.

Al indagar sobre sus emociones y sensaciones, encontré que las respuestas se inclinan a sentimientos y emociones que pudiéramos llamar “positivas” esto nos puede llevar a pensar sobre un conocimiento limitado de sus emociones, limitación en expresar su estado real por temor al uso de esta información o bien un posible estado de vulnerabilidad desde la incongruencia del sentir-hacer-querer, pero hasta este momento, solo posibles teorías.

De los sentimientos o emociones que pudiéramos detectar como “negativas” las pocas menciones fueron:

Se siente	Lugar	
<b>Incomprendido</b>	En la familia	1
<b>Cansado</b>	Fuera de gotitas de vida	2
<b>Temeroso</b>	La mayor parte del tiempo	1
<b>Frustrado</b>	La mayor parte del tiempo	1
<b>Frustrado</b>	En Gotitas de Vida	1

Sólo una se manifestó “frustrada” en Gotitas de vida y “Cansada” fuera de Gotitas de Vida. Quien se manifestó “frustrada” la mayor parte del tiempo, también se siente “incomprendida” dentro de su familia. El resto de las menciones “negativas” son únicas entre “positivas”.

**A continuación se presenta la información obtenida:**

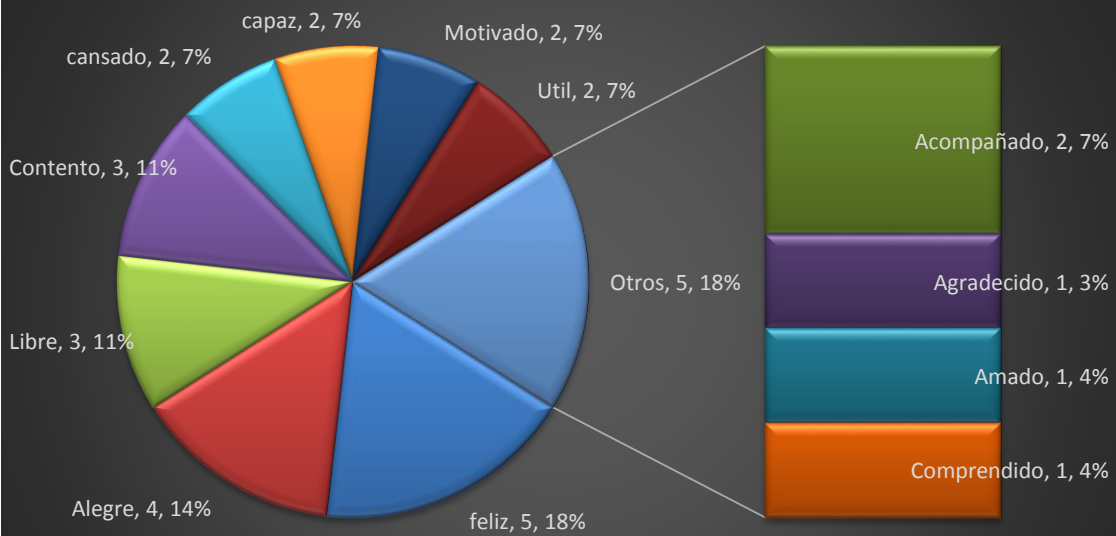
- **Cómo me siento cuando estoy:**

### En Gotitas de Vida:

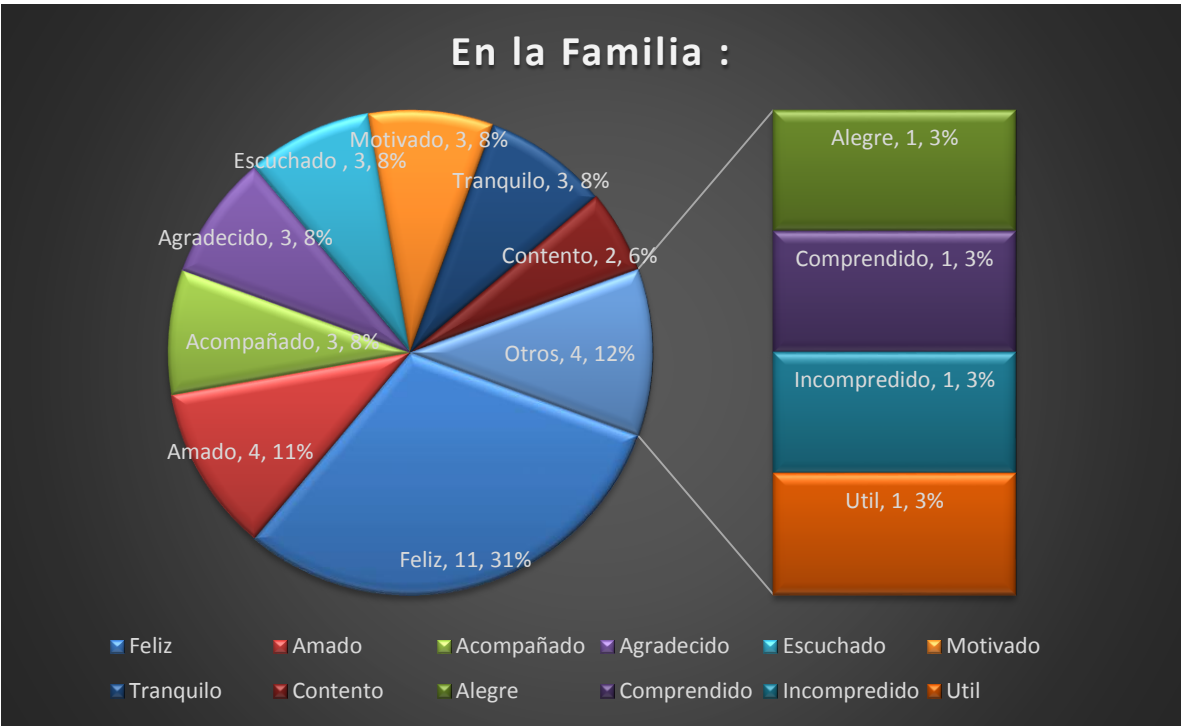


- Util
- Feliz
- Motivado
- Agradecido
- Capaz
- Alegre
- Acompañado
- Escuchado
- Contento
- Frustrado

### Fuera de Gotitas de Vida



- feliz
- Alegre
- Libre
- Contento
- cansado
- capaz
- Motivado
- Util
- Acompañado
- Agradecido
- Amado
- Comprendido



Sólo cuatro de las 12 personas tienen otro trabajo o estudia.





De esta evaluación de emociones me encuentro con el limitado uso de ellas, la mayoría se mantienen sobre el mismo rango y la mayor parte del tiempo hablan únicamente de emociones de tipo “positivo” en el espectro de felicidad y no nos hablan tanto de desgaste, cansancio o incomodidad alguna como pudiera haberlo esperado desde la exigencia diaria a la que se encuentran sometidas.

Estos primeros resultados me invitan a revisar en el grupo el conocimiento de sus emociones y la congruencia entre su decir y hacer, aunque no pasó desapercibido el formato de recolección de información, que fue un cuestionario sin haber creado antes un clima de confianza. Por ahora puedo hablar de un grupo muy plano en la expresión, por lo menos expresión de sus emociones.

En otra parte del instrumento, los encuestados mostraron dificultad para responder las oraciones respecto a cómo son frente a las tres emociones mencionadas por ellos en la tabla de “La mayor parte del tiempo”. La mayoría de los encuestados dejaron el espacio en blanco y otros contestaron de manera incorrecta. Esta parte de la encuesta será descartada del reporte de datos sistematizados, sin embargo aporta elementos que refuerzan la hipótesis de la dificultad para identificar y expresar sus sentimientos y emociones.

Finalmente a la solicitud de “Completa por favor las siguientes frases” se obtuvo lo siguiente:



Los motivos para ingresar a una institución como Gotitas de Vida eran importantes para comprender desde dónde se vive cada miembro del grupo, qué le llevó ahí. Estas eran preguntas abiertas y sin embargo nuevamente los resultados son muy parecidos. Hay un deseo de servicio sobresaliente, en el discurso por lo menos y antes de dedicarse a esto la población muestra que tenían otras ocupaciones, además hay un importante número de amas de casa, esto me ayuda a partir desde una población que decide ser parte del Centro por voluntad propia y que además tienen otras obligaciones familiares que atiende a la par.

Será importante conocer, qué lleva a las amas de casa a vincularse con el servicio altruista, qué les faltaba o qué recursos descubren que les conduce a Gotitas de Vida o simplemente, por qué la decisión de dejar el hogar para servir a más personas. No quiero hacer interpretaciones sin conocer realmente a cada miembro del grupo, pero me sirven estos elementos para ir marcando posibles líneas a atender desde el diseño de los talleres.

Por lo anterior, este diagnóstico arrojó una primera aproximación de las posibles necesidades a atender, así como la importancia de propiciar un clima de confianza para obtener otros elementos que permitan el acercamiento mayor a la persona.

Claras las necesidades detectadas por el Centro, conocidos los puntos clave de atención para evitar el desgaste en los empleados y los datos arrojados en las entrevistas a su directora y encuesta, solo hacía falta profundizar con el personal para conocer el estado real de cada uno y conocer también cómo es la dinámica cuando están interactuando. Estos últimos, se obtendrían hasta la intervención grupal, ese contacto persona a persona, altamente subjetivo del que no tan solo no se puede prescindir en el Desarrollo Humano, sino que es parte de la columna vertebral del trabajo profesional del facilitador.

De esta primer lectura de la situación de los participantes en relación al Centro y las condiciones que de acuerdo a otras investigaciones se han podido detectar en los “ayudadores” es posible identificar elementos clave que revelan universos compartidos; como la dotación de sentido de vida y la estrecha relación entre familia y los centros de trabajo, casi como una extensión de este círculo personal del ayudador, y/o la poca atención del ayudador para sí mismo. En el siguiente capítulo, podremos identificar mejor estas características compartidas de los “ayudadores” desde las cuales es posible acompañar mejor el proceso de desarrollo, ampliando la visión desde las investigaciones al respecto y la propia experiencia.

## **1.2 Propósitos de la intervención**

Los propósitos de la intervención se fueron modificando constantemente en la planeación, durante la intervención y hasta su análisis. Más que modificar, puedo decir que se fueron ajustando, porque el objetivo central de atender a la persona y desde ahí facilitar su desarrollo permaneció.

Al principio identifiqué dos situaciones problema, 1) El deseo de la directora de un involucramiento mayor de los empleados con la institución, en el orden de lo que ella espera; como menos demandas económicas y pérdida de sentido. 2) Una limitada identificación de emociones y autoconocimiento por parte de los empleados, independientemente de estar o no, en relación con el Centro. La primera, desde la entrevista con la directora y el propio planteamiento de intervención que ella detectaba como pertinente hacer. La segunda, de acuerdo al análisis de la encuesta aplicada a los empleados como primer acercamiento para el reconocimiento de sus necesidades.

Al conocer que la mayoría de los empleados eran nuevos, más que mostrar una pérdida de sentido, invitaba a conocer el nuevo sentido, quizás diferente al que pudo existir en los inicios de la A.C. Por lo anterior dejé de lado la situación identificada inicialmente por la directora y decidí profundizar en la segunda situación antes expuesta, la que me permitiera conocer la nueva realidad en la que se desarrollan las participantes del grupo y además acompañarles desde las necesidades personales, más que institucionales.

Era interesante descubrir cómo pese a la demanda física y emocional que implica trabajar en un Centro con tales características, los involucrados no demostraban identificar cansancio, incomodidad o desgaste mayor. Esta observación me llevó a inclinarme por un posible autoconocimiento limitado y una pobre identificación de emociones por parte de los empleados, aquí parecía haber un aspecto vulnerable notorio, además de un foco rojo urgente, ya que es el olvido de la situación personal el principio para el síndrome del desgaste de los ayudadores o Burn out.

Después de estos primeros acercamientos, decido enfocarme en atender la exploración, reconocimiento de emociones y sensaciones de los ayudadores, en vías de que puedan desarrollar herramientas que les permitan obtener un mayor autoconocimiento y así facilitar que puedan estar en mejores condiciones para el servicio que brindan y para ellos. Como menciona Gendlin “sensaciones y problemas no son sólo conceptos o ideas: son procesos corporales” (Gendlin,1982,pp. 133).

Más que la identificación de los efectos del burn out en los ayudadores, como me había planteado inicialmente o la dotación de sentido como lo planteaba la directora del centro, elegí conocer y acompañar el proceso personal de las participantes, en vías de comprender un poco más los detonadores de éste síndrome y facilitar nuevas formas de vida desde el autoconocimiento que

eviten llegar a éste y desde ahí, reconocer el sentido que cada participante da y obtiene de su servicio en el Centro.

Una vez identificados las dos situaciones problema y habiendo descartado la pérdida de sentido que mencionaba la directora, por el reciente ingreso de los empleados y atendiendo a lo que menciona Victoria Camps que "...apelar a los mismos ideales no implica necesariamente adoptar ante ellos las mismas actitudes ni, por tanto deducir de ellos las mismas prácticas" (Camps,1990,pp.78), me enfoco en conocer la situación emocional de las participantes desde la historia y realidad de cada una, constatar mi tesis arrojada de la encuesta aplicada, sobre la limitada identificación de emociones y autoconocimiento por parte de los empleados, independientemente de estar o no en relación con el Centro sino desde la persona. Y atender con esto, al principio básico de la terapia centrada en la persona de Rogers de conocer y acompañar y no partir de un diagnóstico.

Siguiendo un poco a Thomas Gordon, me pregunto en esta situación, ¿De quién es el problema? Para poder plantear posibles áreas de acción. Encuentro tres posibles opciones: 1) De los trabajadores y sus directivos, por los conflictos que se generan la actividad diaria. 2) De los pacientes y los trabajadores, porque el trato puede ser no muy cordial o un trabajo sin la mejor calidad y 3) Del trabajador que se vive con desconocimiento de lo que sucede en él, con la imposibilidad de atenderse y la obligación de cumplir un rol demandante diario.

Decido quedarme con el problema del trabajador (3) para partir de lo particular a lo grupal y que el movimiento en las personas pueda generar un mayor impacto en todos sus círculos sociales, dentro y fuera del Centro. Para tomar esta decisión atendiendo a Perls "Sin la capacidad de darse cuenta, no hay cognición electiva" (Perls,1976, pp.71). Sé que al final de la intervención habrá resultados generales, pero mi prioridad y enfoque del diseño del grupo será para atender el problema de los participantes con ellos mismos, el darse cuenta, para desde ahí puedan construir nuevas decisiones.

Decido trabajar con un propósito general y tres particulares para mi intervención:

- Espacio de escucha, libertad y confianza para los empleados del Centro de Rehabilitación, para que desde ahí puedan abrirse a la experiencia de autoexplorarse y conocerse.
  
- ✓ Exploración y reconocimiento de emociones y sensaciones.
- ✓ Desarrollo de herramientas y habilidades para el autoconocimiento.

- ✓ Que un estado de consciencia mayor les permita estar en mejores condiciones para ellos y sus pacientes. Un grupo taller que les ayude a ayudar.

De esta capacidad de elección consciente y desde los verdaderos deseos personales, espero que pueda surgir mayor congruencia entre lo que el individuo quiere y lo que tiene en su vida, y así, de la integración de la persona, pueda generarse la unión en el Centro y sus demás círculos. Habrá entonces quizás un individuo más creativo, más genuino y con elementos para compartir y aportar a otros, porque "...cuando no puede discriminar, cuando no puede tomar una decisión o sentirse satisfecho con la decisión que ha tomado, ni hace buen contacto ni se retrae adecuadamente y ambos - ambiente y sujeto - se ven afectados" (Perls, 1976, pp.39).

Más adelante hablaré de los ajustes pertinentes para el análisis. No consideré pertinente limitar mi intervención a unos posibles resultados, por el contrario quise permitir que esta experiencia con el grupo fuera dictando sus propios objetivos y conclusiones. Invito a descubrir junto conmigo este acercamiento.

### **1.3 Plan de acción**

Con la población definida y siendo coherentes con las veinte horas de taller que se tendrían, de acuerdo a lo sugerido por el programa, decidí realizar nueve sesiones con las empleadas del Centro de rehabilitación.

La apertura para dar seguimiento existía, sin embargo fue necesario ajustar ciertos elementos como la frecuencia de sesiones y ampliar o acotar los objetivos de cada sesión para atender con mayor detenimiento a las necesidades propias que iban surgiendo en la experiencia sesión a sesión.

Después del acercamiento con el grupo y descubrir que el mayor problema o lo más urgente, no se encontraba en la actividad profesional sino personal de las participantes, decidí enfocarme cien por ciento en el grupo de empleadas y sus particulares historias entrelazadas en un espacio común.

Las sesiones fueron de dos horas y media, esta condición no permitió ampliar demasiado el tiempo de actividades de taller, aunque sí hubo ejercicios dinámicos iniciales que ayudaran a contactar a las participantes con sus historia personal y les diera pistas para autoconocerse y facilitar la exploración y el acompañamiento de la sesión grupal, además de afianzar los lazos como grupo.

Para finalizar, en la sesión ocho se hizo el cierre del grupo y en la sesión nueve se contó con invitados del grupo de directivos y patronato, con la intención de compartir lo alcanzado durante la experiencia de crecimiento vivida y al mismo tiempo, contextualizar a los jefes, del estado de sus colaboradoras de tal manera de facilitar el encuentro con el presente de cada una de ellas.

### **1.3.1 Lugar y sus condiciones**

Las sesiones grupales se desarrollaron en la sala de juntas del Centro de Rehabilitación. Este es un espacio amplio, en donde solo fue necesario dotarlo de sillas para las sesiones grupales, pero permitía trabajar sin inconvenientes.

Las reuniones fueron los viernes de 7:00 p.m. a 9:30 p.m., se adelantó el horario de cierre del centro una hora para permitir a las empleadas estar a tiempo en el taller. Esta pequeña acción permitió involucrar tanto a las participantes, a los directivos y a una servidora, en el compromiso de aportar a que la intervención se pudiera llevar a cabo. Las empleadas aceptaron participar y disponer de tiempo mayor fuera de sus hogares, el Centro dispuso del lugar además de una hora libre dentro del horario laboral y yo como facilitadora con el traslado de cada viernes de Guadalajara en cuanto terminaba mi jornada laboral.

Es importante mencionar que los espacios propios del Centro ayudaron a enriquecer la experiencia, ya que su diseño para el desarrollo motor nos permitió contar con amplias salas agradables y de espacios acondicionados para el reconocimiento corporal. Aunque el aula principal fue la sala de juntas, tuvimos el Centro cerrado y únicamente con la presencia de las participantes del grupo, lo que nos facilitó hacer uso de otros espacios con total libertad.

### **1.3.2 Recursos humanos, materiales y financieros**

Listado de recursos necesarios para las 9 sesiones:

- **Lugar:** No fue necesario cubrir gastos del lugar, este fue aportado por el Centro.
- **Papelería:** El material necesario para las dinámicas como papeletas, marcadores o demás utensilios de papelería fueron aportación personal.

- **Vehículo y gasolina:** Aportación personal.
- **Recursos humanos:** El personal del Centro y una servidora como facilitadora.
- **Proyector y computadora:** Aportación personal.

Con el desarrollo de las sesiones me di cuenta de la disposición y libertad en relación al lugar, así que pude considerar a favor los recursos con los que contamos. Conforme avanzaron las sesiones, fui quitando mis reservas respecto a la influencia que pudiera ejercer el lugar de trabajo en la apertura para el trabajo grupal, contrario a mis expectativas y temores, descubrí que el Centro de rehabilitación parecía un espacio asociado a la libertad y a la posibilidad de ser más auténticas.

### **1.3.3 Programa de la intervención**

En las nueve sesiones que tuvimos, se buscó crear una secuencia que permitiera en la sesión número nueve dar cuenta de un mayor autoconocimiento y con esto la re-valoración de las participantes para una consciencia mayor del autocuidado, la necesidad de atendernos como personas, para estar más presentes con los otros, más dueñas de nuestros días y menos determinadas por las circunstancias.

A partir del 14 de febrero de 2014 y hasta el 9 de mayo de 2014, fueron desarrolladas las nueve sesiones; hubo algunas semanas que no tuvimos sesión para respetar vacaciones y actividades propias de mis clases de la maestría que exigieron estar en Guadalajara los fines de semana. Estos tiempos de receso fueron integrados en la asimilación de lo que se iba viviendo sesión a sesión. El calendario fue ajustado en la primera sesión para comprometernos todas a disponer nuestro tiempo en las fechas acordadas.



Las sesiones quedaron de la siguiente manera:

<b>Grupo de empleados</b>					
<b>#</b>	<b>FECHA</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>PROPÓSITO</b>	<b>ACTIVIDAD -MATERIAL</b>	<b>PRODUCTO FINAL</b>
<b>1</b>	<b>14/02/14</b>	¿Quiénes somos? ¿Qué esperamos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y ajustes del proyecto, objetivos a alcanzar y metodología y fechas de las sesiones</li> <li>• Presentarnos, conocernos y reconocernos en un espacio distinto, persona a persona.</li> <li>• Conocer qué esperamos del grupo, los objetivos personales.</li> </ul>	a) Revisión del calendario y encuadre de las sesiones. b) Firma de cartas compromiso c) Actividad de relajación y contacto corporal. d) Sesión de grupo de encuentro. presentación (quienes son, qué disfrutan) – ¿Qué esperan del grupo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Calendario final de actividades.</li> <li>• Cartas compromiso firmadas.</li> <li>• Audio grabación de la sesión de presentación y expectativas. Una vez solicitado su aprobación.</li> </ul>
<b>2</b>	<b>21/02/14</b>	¿Cómo estoy, cómo me veo, cómo me siento?	Que los participantes se reconozcan cómo están y cómo se sienten estando así. Aquí y ahora, sin pretender cambiar nada.	a) Dinámica de relajación y contacto corporal. b) Actividad de reconocimiento del lugar y las personas, en silencio, descalzos por todo el salón. Arraigo	Grabación de audio.  Fotos de los dibujos de los participantes.

				<p>Actividad con música y acuarelas para expresar cómo están y cómo se sienten mediante el dibujo. Describirse en el ahora.</p> <p>Cierre de la dinámica con sesión de grupo de encuentro para compartir lo que encontraron.</p>	
<b>3</b>	<b>07/03/14</b>	Bienvenido a tu cuerpo	<p>Identificar las funciones “automáticas de nuestro cuerpo”, reconocer qué sentidos tenemos más activos y cuáles más olvidados.</p> <p>Reconocer nuestro cuerpo e identificar si algo nos molesta.</p> <p>Abrirnos a la posibilidad de encontrar información en nuestro cuerpo.</p>	<p>El grupo deberá traer ropa cómoda.</p> <p>La sesión inicia en el patio del Centro, intentaremos hacer contacto con el ambiente, reconocer todos nuestros sentidos, habrá material para facilitarlos.</p> <p>Cerraremos con un reconocimiento del cuerpo mediante observación en el espejo.</p> <p>Cierre breve sobre qué descubrieron en las dinámicas.</p> <p>Habrán tarea, buscar contactar en la semana con su cuerpo en su actividad diaria.</p>	<p>Grabación de audio de la sesión de cierre.</p> <p>Algunas fotos de la actividad de los sentidos.</p> <p>Fotos de la actividad sensorial.</p>
<b>4</b>	<b>21 /03/14</b>	Abrirme a la experiencia...	<p>Compartir en sesión grupal qué han encontrado hasta esta sesión. Atender mediante las actitudes para la facilitación del ECP a los miembros del grupo que deseen compartir sus experiencias.</p>	<p>Actividad de relajación y contacto físico, mediante respiración y silencios...terminar en grupos de 3 personas (formados en silencio).</p> <p>En grupos1 persona comparte como esta hasta ahora y las otras dos, le acompañas en una escucha atenta. (Buscaremos el interés genuino) 30 min.</p> <p>Enfatizar en actitud de escucha, a las demás y a mí misma.</p>	<p>Grabación de audio.</p> <p>Fotos</p>

				Sesión Grupal, cómo se vivieron con esta experiencia de escuchar o ser escuchadas. Que encuentran. Cómo estamos a la mitad de las sesiones.	
5	28/03/14	Préstame tus zapatos...	<p>Que los participantes se reconozcas miembros de un grupo y cómo son ante los otros y cómo los otros se viven con ellos.</p> <p>Limitaciones, beneficios, sentido de pertenencia.</p>	<p>Iniciamos con APD vamos a contactar cómo estamos, qué nos molesta y tratamos de asociar como estamos a un color. Después de conocerlo un poco, buscamos un color que ayude a estar mejor, qué color es? Lo veo y dejo que todo mi cuerpo se inunde de ese color.. qué me dá, cómo me hace sentir este recubrimiento que me inunda?. En ese nuevo estado en que he elegido estar, me agradezco y me despido de mi momento conmigo lo más amorosamente.</p> <p>Actividad de papeles con secretos, cada quien actuará su papel.</p> <p>Buscaremos contactar con la empatía de mi a los otros y de mí conmigo mismo.</p> <p>Cerraremos con sesión de cómo se sintió cada equipo. Qué descubrimos al ponernos en los zapatos de otros.</p>	Grabación de audio.
6	11/04/14	Déjame contarte...	<p>Que el grupo descubra qué aporta y qué le aporta Gotitas de Vida. Descubrir cómo se vive el SER comunidad en el CENTRO.</p>	<p>a) APD arraigo.</p> <p>b) Recapitular qué paso en estos 15 días que no nos vimos y cómo se han ido viviendo en estas 5 sesiones anteriores.</p>	<p>1. Grabación de audio de la sesión.</p> <p>2. Bitácora 6</p>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>c) Sesión grupal ¿Cómo estamos cuando estamos en gotitas?</li> <li>d) Masaje grupal del cuento de los animales.</li> </ul>	
7	25/04/14	<b>Eso que sé, pero no sé decirlo.</b>	<p>Qué el grupo encuentre canales de comunicación con sus compañeros, que respaldados en el lenguaje escrito, descubra algunas emociones y sentimientos con sus compañeros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Relajación con respiración.</li> <li>b) 5 minutos de contacto físico, saludar a su compañero, de beso, abrazo, patada, codo a codo... Como decidan.</li> <li>c) El grupo tendrá papeletas con expresiones escritas “te quiero mucho” “me recuerdas alguien” “me gustaría conocerte” “me identifico” “Me cuesta trabajo aceptarte” “te admiro”... además de una papeleta en blanco donde libremente escribirá su frase y la entregará a cualquiera de sus compañeros.</li> <li>d) Al finalizar la entrega, 10 minutos para revisar qué dicen nuestras papeletas.</li> <li>e) Cierre de la sesión. ¿Cómo se sintieron al entregar las papeletas? ¿Qué descubren de los mensajes recibidos?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grabación de audio.</li> <li>2. Bitácora 7</li> </ol>
8	01/05/14	<b>Y ahora puedo decir</b>	<p>Cierre del grupo, recopilar experiencias y aprendizajes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sesión de relajación con respiración. Recorrido sesión por sesión para revivir lo que nos fue moviendo en cada una de ellas</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grabación de audio.</li> <li>2. Fotos de la actividad musical.</li> </ol>

				<p>b. El grupo deberá, a partir de lo encontrado en el recorrido de las sesiones, plasmar en un dibujo grupal su experiencia, qué encontraron en estas 8 sesiones. Cómo están ahora.</p> <p>c. Sesión Grupal de cierre. ¿Cómo estamos después de esta experiencia? ¿Qué quise mostrar en mi dibujo, qué me dice ese dibujo?</p>	3. Bitácora 8
9	09/05/14	<b>Más que la suma de sus partes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar a cada participante, como parte del grupo de colaboradoras de Gotitas de vida, con sus aportaciones y necesidades individuales.</li> <li>• Compartir a todos los miembros de la institución la experiencia vivida desde las participantes del grupo y cómo se vivieron los directivos durante este tiempo de grupo.</li> <li>• Incluir nuevamente a las participantes del grupo a su entorno laboral para continuar el cuidado diario ya sin grupo de encuentro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesión de relajación y reconocimiento corporal con todos los presentes.</li> <li>• Invitación a las participantes a compartir su experiencia general con todo el grupo. “yo soy y en este grupo descubrí...”</li> <li>• Invitación a los directivos para compartir su experiencia en relación con sus colaboradoras durante el taller. “yo soy y durante su taller yo descubrí o me sentí”</li> <li>• Agradecimiento y cierre con dinámica en el patio del centro. Entrega de reconocimientos en círculo de luz con velas.</li> <li>• Participan miembros del grupo y directivos del Centro.</li> </ul>	Fotografía grupal Audio grabación

### **1.3.4 Recolección de información**

Para documentar esta intervención, realicé bitácoras de cada una de las sesiones, las que permitieron tener presentes detalles de cada una al momento de sistematizar la información, mismas que contaron con los soportes teóricos para fundamentar la decisión de las actividades implementadas. Así también consideré el reporte de asistencia de cada sesión y respaldé lo expuesto por el grupo en audio grabaciones. La opción de utilizar video lo eliminé para no intimidar a los participantes.

Se recopilaron fotos de las actividades del grupo para identificar el desarrollo de la dinámica grupal y como testimonio de lo ahí sucedido.

Las papeletas que se trabajaron de manera grupal fueron conservadas como material de la intervención. Los trabajos individuales solo fueron fotografiados, con la autorización de las participantes. Adicionalmente, se contó con las encuestas iniciales, esta información fue graficada para su análisis.

## **CAPÍTULO II.**

Marco Referencial

## 2.1 Partir de lo explorado

Inicié la búsqueda de información pensando un enfoque organizacional de mi intervención, esperando aportar elementos que dotaran de sentido la actividad de los empleados del Centro. Sin embargo, la revisión de tesis y artículos publicados sobre “el personal que trabaja para organizaciones de ayuda” me permitió ir modificando el sentido de mi intervención al mostrarme otras necesidades, que quizás estaba pasando por alto: el reflejo de la sociedad que hoy por hoy somos, donde el autocuidado y bienestar personal aparecen solo como permisiones ocasionales o de segunda.

La exploración del tema del desgaste de los trabajadores y/o voluntarios que están al cuidado de otros (ayudadores), es aún limitada, sin embargo descubro su crecimiento, lento, pero se va convirtiendo en un foco de atención. Al decir que el trabajo en este tema es limitado, me refiero al impacto que se logra dentro de las instituciones, más allá de los casos de investigaciones al respecto, me parece que aún es un tema a desarrollar hasta defender su urgencia y necesidad en la práctica diaria. El sentido de los documentos de los que hablaré se centra en la no atención del aspecto afectivo-emocional y el impacto que esto tiene en el desempeño profesional y la vida privada del ayudador.

Leí algunos artículos y publicaciones académicas, aunque es sobresaliente que sean extranjeros en su mayoría. En México, lamentablemente, todo parece indicar que no es un tema aún de atención prioritaria.

Iniciaré por mencionar la publicación académica de John MacDevitt, profesor de la universidad de Michigan en la colección de psicología y ciencias de la conducta publicado en octubre de 1988, titulado “Los consejeros también tienen sentimientos” *Counselors have feelings, too* (MacDevitt, 1988, pp. 79). Si bien es un artículo pequeño de solo una página y en una época no muy reciente, me parece que aporta líneas interesantes sobre la atención a la vivencia de los ayudadores.

MacDevitt habla sobre la condición en la que enfrenta el ayudador la práctica profesional, como no son preparados para atender las propias emociones y como su implicación con los pacientes los sorprende afectando inminentemente su estado emocional, dejándolos sin saber qué hacer frente a esto y teniendo que seguir trabajando.



Otro de los aspectos importantes es la identificación del sentido personal que cada trabajador al cuidado de otros encuentra en su práctica profesional y como es éste (el sentido) lo que le mantiene en esa práctica que además de confusa, parece ser gratificante.

El punto que menciona el autor y en el que me gustaría hacer énfasis es en que no bastan muchas veces para los ayudadores la voluntad de ayudar, el trabajador enfrenta situaciones para las que necesita un acompañamiento que le permita no pasar por encima de sí mismo, no descuidar su propia persona.

Continuando mi búsqueda encontré el artículo de ONUSIDA (2008) sobre el trabajo en “Inter-MissionCare and Rehabilitation Society” (IMCARES), titulado: “Prevención del desgaste del cuidador”, leer la dinámica diaria de los “ayudadores” y la prioridad que ellos dan (Inter-Mission Care and Rehabilitation Society” (IMCARES) ) a la atención de sus colaboradores, para el buen desempeño de sus servicio, me brindó un panorama distinto de lo que quería hacer con mi intervención.

Este artículo resalta la necesidad de atender:

- El descanso
- Relación familiar
- Transparencia en finanzas
- Capacitación y superación del personal

De estos elementos resaltados en el artículo me detengo en los primeros dos, descanso y relación familiar; por atender a las necesidades básicas prioritarias para garantizar la salud y bienestar de los ayudadores. La transparencia en finanzas y capacitación al personal, aunque importantes, no atienden a los objetivos de mi intervención, como mencioné al principio de este apartado, decidí descartar los elementos organizacionales y atender a las necesidades prioritarias de las personas colaboradoras.

El documento es un reporte del diagnóstico y detección de necesidades con los colaboradores de “Inter-MissionCare and Rehabilitation Society” (IMCARES), por lo que no me detendré a hablar a profundidad del texto, pero sí me permite mostrar lo que en materia de atención y cuidado de los ayudadores se viene haciendo, como la urgencia de atención a las personas se va haciendo presente como necesidad en torno al bien común de la institución.

Continué buscando material en este sentido y encontré un artículo de la revista *Hacia la promoción de la salud de la Universidad de Caldas, Colombia*. Titulado, “¿Quién ayuda a los que ayudan?” Aquí se aborda la misma necesidad de atender a quienes en su trabajo se dedican a estar al servicio de otros, particularmente en la enfermería (Escobar, 2002,pp.1-5).

Se resaltan las implicaciones personales que los *ayudadores* pueden tener con el servicio, alerta sobre posibles vacíos que se puede estar buscando llenar y la necesidad urgente de evitar caer en un desgaste total por no medir el equilibrio en la energía invertida y recuperada, atender a la corporalidad.

La energía invertida en los procesos de ayuda cada vez es mayor y menos la que se dedica a sí mismo, generando desgaste, cansancio, síndrome de estrés, que al no ser identificado como tal y por supuesto no recibir atención, desencadena en problemas y enfermedades físicas y mentales, bien reconocidas hoy en la medicina y en la enfermería. (Escobar,2002,pp.1)

Este artículo, “¿Quién ayuda a los que ayudan?”, hace mención al síndrome del *burn-out*, el reconocimiento y atención a este síndrome, aparece como tal a mediados de los 70’s y estaba relacionado al desgaste desmedido de algunos trabajadores de la salud. Este tema con el paso del tiempo se ha ido abordando desde distintos ámbitos profesionales y no profesionales, finalmente evidencia el poco valor que como sociedad le estamos dando al autocuidado.

El *burn-out* fue tema de análisis dentro de seminario “El Ejercicio Actual de la medicina”, que desarrolló la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en junio del 2007, abordado en la ponencia titulada: “El Síndrome de “*burn-out*”: La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional” (Graue, Álvarez y Sánchez, 2007).

Según Graue et al. (2007), este síndrome se caracteriza por:

1. Agotamiento emocional, fatiga y depresión.
2. Relación de los síntomas con la actividad laboral.

3. Predominancia de estos síntomas en los ámbitos mentales y conductuales sobre el cansancio físico.
4. Aparición de los síntomas en personas normales sin antecedentes “psicopatológicos”.
5. Ineficiencia y pobre desempeño en el trabajo

El artículo antes mencionado hace referencia a la casi imposibilidad de que los trabajadores de la salud no padezcan este síntoma estando dentro del trabajo al servicio de los otros. Esta conclusión, coincidente con los diferentes artículos consultados sobre la urgencia de reconocimiento del estado de la persona o atención al individuo, señala la necesidad de un ambiente de trabajo favorable para disminuir los efectos del *burn-out* o prevenir su padecimiento. Yo iría un poco más allá y apoyaría la corriente que incluye la relación familiar además del ambiente laboral.

En la búsqueda del *burn-out*, abordado particularmente desde el Enfoque Centrado en la Persona de Rogers, encontré un proyecto de grado de la maestría en Desarrollo Humano del ITESO: “Aportaciones del enfoque centrado en la persona y la terapia expresiva para los voluntarios de UNISIDA: el arte de explorar y expresar los sentimientos” de Christine Lee Rogers.

El objetivo de la intervención de Rogers (2004) fue: Que sus integrantes pudieran darse cuenta de sus sentimientos a través de una metodología basada en el Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers y en la Terapia Expresiva de Natalie Rogers. (Rogers, 2004, pp. 2) Christine en su trabajo con voluntarios de UNISIDA en el ITESO, va identificando la poca atención al voluntario, no solo de centros de atención al SIDA, sino en general con servidores de otras causas y manifiesta su interés en despertar la inquietud con su trabajo de grado de continuar trabajando por atender esta necesidad. Es precisamente en este sentido que decidí encaminar mi intervención a la atención y cuidado de los ayudadores, más allá de la situación institucional.

No omito mencionar que Christine realiza su intervención con el objetivo, además de la atención a la persona, de aportar elementos al Enfoque Centrado en la Persona al fusionarlo con la Terapia Expresiva. En mi caso no pretendo trabajar en aportar al E.C.P., pero sí espero encontrar en el análisis, la teoría de Carl Rogers en la vivencia de las participantes, una forma de afirmar el E.C.P. en la experiencia.

Decido que, trabajaré únicamente en atender a los miembros del grupo y daré cuenta de los resultados que desde el Enfoque Centrado en la Persona y desde el trabajo de reconocimiento corporal con fundamento en Gendlin, se pueden lograr en vías de un mayor autoconocimiento.

Nuevamente, el cuidado de los “ayudadores” aparece en relación al voluntariado con enfermos de SIDA, como en el documento publicado por ONUSIDA (2008), pero el síndrome en sí y las repercusiones para la persona que ayuda, reflejan perfectamente el desgaste de cualquier trabajo al servicio de los demás, mayormente, por su grado emocional, cuando es en torno a temas de salud.

Sin conciencia de su self, el voluntario probablemente presentará los síntomas del síndrome de burn-out como miedo de la muerte y de contagio, sentimientos de impotencia, pesadillas, fatiga física y emocional, menos interés en las actividades personales y profesionales, devaluación a las personas que atiende y sentir antipatía hacia la organización de voluntarios donde ofrece sus servicios, por ejemplo un hospital. (Rogers,2004, pp.21)

Es escaso el material del Enfoque Centrado en la Persona (E.C.P.) en relación al desgaste físico y emocional de los “ayudadores”. Sin embargo, encontrarme con este trabajo de grado me permite un punto de partida muy interesante. Si las alternativas de prevención y combate a este síndrome son el auto-cuidado, el reconocimiento y un clima favorable, la teoría del E.C.P. aporta las herramientas favorables para obtenerlas y Christine Rogers, en su trabajo de grado, logra hacer este acercamiento.

Christine mediante un análisis, utilizando método cualitativo, con aportaciones desde la etnografía y el estudio de caso, expresa sus conclusiones en función de las actitudes básicas en el Enfoque Centrado en la Persona. Propone permitir a las personas conocerse, acercarse con mayor congruencia a su propio ser, experimentar lo que acontece con su persona para poder estar en una situación más saludable y, así, asumir que la práctica de ayudar a otros deja de ser una actividad demandante o autómatas para convertirse en un compartir de persona a persona.

Otro factor en el síndrome de burn-out de los voluntarios es la incongruencia o de las dificultades personales, aspectos de la vida no enfrentando, necesidades personales y lados desconocidos del voluntariado. Por ejemplo, si un voluntario logra comprender que está experimentando una sensación de agotamiento que nade de una sensación de impotencia; se permite manifestarse como una persona real,

humana e imperfecta, en su relación de acompañar a su cliente. Entonces, hay una buena relación entre el voluntario y la persona viviendo con VIH/SIDA cuando el voluntario es lo que es o cuando en la relación con su cliente actúa de manera genuina, sin ningún frente o pantalla, expresando abiertamente los sentimientos y actitudes que fluyen dentro de él en ese instante...Es mi esperanza que esta disposición a dejarse ver resulte ser preventiva en contra del burn-out y que se establezca un diálogo de Tú y Yo despegándose de los límites del papel del voluntario para encontrar en encuentro muy humano. (Rogers, 2004,pp.151)

...esta investigación supone que cuando el voluntariado puede captar su propia experiencia a través de la formación y el desarrollo de su sensibilidad, más capaz estará para cuidarse y desempeñarse dentro de la experiencia de acompañamiento, y como consecuencia estará con mayor disposición para permitirse escuchar, de una manera más sensible, lo que la persona viviendo con el VIH/SIDA; y logra expresar en sus palabras y gestos. (Rogers, 2004,pp.154)

Me parece sobresaliente la importancia de conocerse y atender a sus emociones y necesidades personales, para poder estar en mejores condiciones para el otro y entender lo que pasa en los otros. Si se aprende a autocuidarse se podrá cuidar realmente a los demás, si hay abandono de la propia persona, se corre el riesgo de abandonar elementos sensibles del enfermo. Se trata de ayudar a los voluntarios o trabajadores del Centro en mi caso, a estar más presentes, más abiertos a la experiencia personal cotidiana.

En relación a la pretensión de Christine de aportar al E.C.P. me parece que no se logra, hay unas conclusiones más descriptivas de lo sucedido en la experiencia de intervención, considero que es una intervención desde el E.C.P. que hace uso de la Terapia Expresiva para facilitar el acercamiento a la experiencia del cliente. Desde mi punto de vista, el fundamento teórico sigue siendo el mismo, simplemente, el trabajo con lo que se produce desde las actividades de expresión artística se acompañan desde la teoría de Carl Rogers.

Esta experiencia de Christine Rogers es de cualquier manera interesante y aporta elementos para conocer, lo que desde el ECP, se puede aportar a un grupo de voluntarios.

Ya que mi objetivo no es aportar un método o modelo para favorecer el desarrollo de los voluntarios o trabajadores de una institución dedicada al servicio de la salud, sino acompañar a las personas y dotarles de herramientas que faciliten su autoconocimiento y autocuidado, encontré otras tesis relacionadas con este acompañamiento a la persona enfocado en el autoconocimiento.

Aunque sobre el tema del autocuidado encontré un mayor número de tesis, tanto en ITESO como en la IBERO, elegí dos que me parece cuentan con objetivos o estructura de la intervención, afines a mi trabajo.

En la biblioteca de la IBERO encontré el trabajo de Héctor Ricardo Hernández Morales con “Tres talleres para promover la consciencia, el autoconocimiento y el aquí y el ahora en jóvenes buscadores de felicidad” publicado en 2014. Reconozco que abordar el tema de “felicidad” me pareció un tanto riesgoso, subjetivo y limitante, pero me resultó interesante sumar otra perspectiva del Enfoque Centrado en la Persona, desde un plan de estudios distinto al mío y abonar a mi intervención distintas formas de aplicarlo, aunque a final de cuentas, cada encuentro es una experiencia distinta.

Hernández (2014) tiene como objetivo de sus talleres

Que al final los talleres los jóvenes encuentren “guías”, “teorías”, “mapas” y “herramientas” claras y concretas con respecto a la felicidad a partir de tres constructos: los tres niveles de consciencia del “yo”, el autoconocimiento y la vivencia del “aquí y el ahora” para cada vez se acerquen más a su felicidad. (Hernández, 2014,pp.4)

Me resulta un objetivo amplio y riesgoso por la relatividad de la felicidad, concepto en el que pretende que confluyan sus tres temas de talleres:

“Tres talleres para promover la consciencia, el autoconocimiento y el aquí y el ahora e jóvenes buscadores de felicidad a través de la espiritualidad cristiana, la psicología positiva y el desarrollo humano” (Hernández, 2014,pp.3).

Me permití conocer la intervención y darme cuenta de su particular forma de entender y aplicar el ECP. Encuentro un trabajo optimista, con un sentido “positivo” a lo que se va encontrando en el camino, creo que esto es fruto de la influencia de la espiritualidad cristiana.

En mi apropiación del E.P.C., busqué en medida de lo posible, no evaluar la experiencia, más bien poder reconocerla y aceptarla como es sin mayores etiquetas, pero darme cuenta de otras formas de ejercer el Desarrollo Humano, me muestra mi propia forma de aplicarlo; lo enriquece desde hacer notar las diferencias y con esto, mi propia identidad, que a final de cuentas es, hasta donde entiendo, la riqueza de cada trabajo de grado más allá de un tema en común e incluso la forma de crecer dentro del ejercicio profesional.

El tema en común es el “Autoconocimiento”, sin embargo reconozco un concepto de este término diferente al que más adelante describiré para mi intervención, puedo decir que empleamos el autoconocimiento desde posturas distintas.

En el documento de Hernández (2014), se habla de un autoconocimiento que me parece tiene más de “historia de vida” y “dotación de sentido”. En las palabras del autor:

El autoconocimiento es la capacidad de tener consciencia de nuestra historia personal para articularla con nuestro presente. Es el darnos cuenta lo que ha pasado en cada momento de nuestra vida y de qué manera nos ha configurado (...)de lo que se trata es de simplemente reconocer y nombrar para aprender a vivir con lo que somos y tenemos desde lo que habita en nosotros y no desde la carencia. (Hernández, 2014,pp.30)

Desde esta forma de conceptualizar el autoconocimiento, Hernández (2014) en su análisis de caso presenta recomendaciones que rescata de su experiencia, las separa en aprendizajes y sugerencias, pero no presenta conclusiones. Es un documento descriptivo y en ocasiones, me parece, adoctrinador. Esta postura doctrinaria sí la señalaría como contraria al E.C.P., pero lo dejo solo como una observación desde mi criterio.

Después de diferir con el método de aplicación del documento de Hernández de la IBERO, continuó mi búsqueda de otro proyecto que abordara el autoconocimiento con el cual tuviera mayor acuerdo en su enfoque y metodología. Así encontré el trabajo de grado del ITESO “Ser la persona que uno realmente es. Cambio en el autoconocimiento y relación consigo mismo y con los demás en un grupo de seminaristas de Guadalajara” de Laura Patricia Morales García, presentada en 2006.

En este trabajo se abordan dos temas claves, la comunicación y el autoconocimiento, con un objetivo de:

Propiciar que los seminaristas logren un mayor conocimiento de sí mismos, en su relación consigo mismos y en su relación con los demás a través del reconocimiento y desarrollo de sus habilidades naturales de comunicación personal y atención al lenguaje no verbal como elementos indispensables para desarrollar relaciones personales de encuentro persona a persona. (Morales, 2006,pp.18)

Este propósito es muy afín al de mi intervención, con la diferencia de abordarlo Morales (2006) desde la comunicación, con técnicas de taller comunicacionales, pero con un concepto de autoconocimiento que reconoce la exploración y el acotamiento de la brecha entre la imagen del yo y el yo real. Laura enfoca su exploración en la observación de lo que comunica el cuerpo desde su exterior en relación con la persona y con los otros, comunicación corporal o proxémica y comunicación en el lenguaje no verbal, sin duda aportaciones que permiten a los participantes recuperar nueva información sobre ellos, un mayor autoconocimiento para que desde ahí, puedan relacionarse mejor, de acuerdo a los objetivos de su taller.

Para el análisis de este trabajo se utilizó el método cualitativo con técnicas tanto etnográficas como etnometodológicas. Me resulta muy interesante la observación de Laura Morales al reconocer que no es una investigación fiel a ningún método, sin embargo sí se utilizan técnicas de estos para obtener un análisis de los resultados obtenidos, creo que esta acotación permite la consulta del documento desde una postura menos ambiciosa, pero fiel, a lo que el lector podrá encontrar.

Del resultado de este análisis se sacaron conclusiones que aportan a fundamentar la pertinencia y necesidad del Desarrollo Humano a la sociedad, más allá de identificar una actitud de crecimiento y dar cuenta de ella. Si atendemos a la naturaleza de la Tendencia actualizante sabemos que este crecimiento es un proceso natural, sin embargo, considero que el objetivo de un reporte de intervención va precisamente enfocada en dar cuenta de lo que desde el Enfoque Centrado en la Persona, se puede generar para el desarrollo humano.

Las condiciones facilitadoras también tienen que ver con la comunicación verbal y no verbal, es decir, la congruencia, empatía, y aceptación incondicional por parte del facilitador, se expresan tanto en su lenguaje verbal como no verbal; al existir



disonancia entre estas dos expresiones, generan ruido en el cliente y, por ende, no se podrán generar las condiciones facilitadoras. (Morales, 2006, pp.2006)

El desarrollo humano está presente en todas partes y todo espacio; como tal es interesante la fusión de distintas ciencias. El sentido de pertinencia y necesidad del reconocimiento de la comunicación como herramienta para el autoconocimiento es, en mi parecer, un interesante punto de las conclusiones de este trabajo, a manera de integrar cada vez más la totalidad de la persona.

Por otra parte, cuando logramos dar cuenta del impacto del Desarrollo Humano reconocido por los otros, este es un paso con trascendencia, un avance y la afirmación del ECP fuera de las aulas, mismo que considero es aún una tarea de todos los que estamos en las filas de tema.

...en el seminario los seminaristas vivan en las apariencias, en ser lo que no son, y reconozcan que esto afecta la personalidad. Sin embargo, conforme los mismos superiores fueron constatando los cambios que se empezaron a presentar en los seminaristas, más que un rechazo fue una aceptación de los mismos, pues expresaron que este taller sí les ayudó a los seminaristas, y consideraron que era un taller que se debería de repetir cada año, cuando se integran nuevos seminaristas. (Morales,2006,pp.117)

Por la descripción y metodología concreta, me pareció este documento de Laura Morales un trabajo de grado interesante para continuar abonando a sus resultados, así que recibí con gran agrado su último párrafo de conclusiones, donde deja abierta las posibles líneas de investigación como la sabiduría orgánica para seguir aportando elementos al autoconocimiento. Mi taller centrado en el autoconocimiento desde la sabiduría orgánica, me parece viene a engranar pertinentemente con esta tarea.

Por lo tanto, otras futuras líneas de intervención que se podrían sugerir, sería la de conocer de qué manera se da la valoración orgánica, la tendencia actualizante y la concepción del sí mismo, con el fin de que pueda conocer cuál es el proceso interno que vive la persona en su proceso de cambio. (Morales, 2006, pp.119)

Desde este primer acercamiento del ECP desde los diferentes trabajos de grado y documentos mencionados, quiero iniciar mi búsqueda y ver qué conclusiones se logran con el grupo de colaboradores del Centro de Rehabilitación en Tamazula de Gordiano Jalisco.

La visión general de los artículos y trabajos de grado consultados, me parece permiten un acercamiento a la experiencia desde bases más claras y que esto a su vez; detone nuevas búsquedas.

El Burn Out ciertamente como síndrome de desgaste será fácil identificarlo en el grupo de mujeres de mi intervención, finalmente realiza trabajo físico y mental que, podríamos decir, de manera natural generará un desgaste en la persona. Sin embargo, en este recorrido por la información relacionada al tema, pude observar la pertinencia de centrar mi atención en las distintas herramientas para evitar que se presente, en lugar de dar cuenta de la existencia de este síndrome en mi grupo de trabajo.

Por lo anterior, el Burn Out se convirtió en una problemática detonante de mi intervención, pero pasó a ser solo contextualizador y el presente documento atiende al autoconocimiento como tema central.

El Autoconocimiento, abordado desde algunas condiciones del E.C.P. y elementos del focusing de Gendlin para recuperar información desde el aspecto orgánico, de tal forma de poder dar cuenta de lo que sucede ante la ausencia de autoconocimiento o bien, los beneficios de una mayor presencia de este en la persona. Conceptos y formas de abordar que en el siguiente capítulo podrán explicarse con mayor detenimiento.

## **2.2 Conceptos y teorías en busca del Autoconocimiento desde mi apropiación del E.C.P.**

Hacer una intervención desde el Enfoque Centrado en la Persona (E.C.P.) no es una práctica realizada sin fundamento ni sustento teórico. Ejercer el Desarrollo Humano de manera profesional exigirá siempre una experiencia compleja de emoción, corporalidad, razón, subjetividad y fundamento desde la investigación, análisis y apropiación de lo dicho y hecho por diferentes autores, en mi caso particular del Desarrollo Humano, desde el E.C.P., gran parte de la fundamentación tiene respaldo en lo aportado por Carl Rogers.

En este sentido, la intervención realizada con el grupo que da pie a este documento contó también con una línea conceptual que acotó la intervención en un radio definido y al mismo tiempo, permitió clarificar el camino en búsqueda del Autoconocimiento de las participantes.

Por las anteriores razones, en mi intervención, para poder atender a la experiencia y la singularidad de cada persona, fue necesario tener claridad en los objetivos a alcanzar y desde dónde se pretendía llegar a ellos. Si bien esta intervención sería abordada desde el Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers, fue preciso seleccionar algunos conceptos claves que me permitiré definir en este apartado; para poner en común, el punto desde donde los abordo.

Como una acotación, ya que no son propiamente *marco teórico*, me permito primeramente definir los conceptos de *grupo de encuentro* y *actividades de taller* que fueron los medios que definí para lograr los propósitos de la intervención.

## **Grupo de Encuentro**

Una prioridad en mis objetivos era el encuentro persona a persona, así que dentro de las nueve sesiones de mi intervención, se abriría el espacio para escuchar y compartir la vivencia de esta experiencia, misma actividad que asumo como “grupo de encuentro” para referirme al término que les da Rogers (2001). “*Grupo de encuentro*. Tiende a hacer hincapié en el desarrollo personal y en el aumento y mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales, merced a un proceso basado en la experiencia” (Rogers,2001, pp.12).

En este “grupo de encuentro” se buscó que los participantes pudieran compartir su vivencia y desde este acompañamiento grupal lograran ir conociéndose más, para encontrar nuevas opciones de crecimiento. “Desde el punto de vista filosófico, estas concepciones implican que el individuo tiene la capacidad de orientarse, dirigirse y controlarse a sí mismo, siempre que estén dadas ciertas condiciones definibles” (Rogers,2007, pp.61).

El “grupo de encuentro”, en esta intervención, se asume como uno de los métodos para facilitar la convivencia que da pie al encuentro persona a persona buscado, para que desde este modo de interacción de historias compartidas; facilite el reconocimiento de elementos personales que abonen al autoconocimiento esperado.

## Actividades de Taller

Para detonar experiencias, sensaciones, emociones y enriquecer así las historias compartidas en un “grupo de encuentro”, se definieron actividades “tipo taller”.

Estas actividades sustentadas en lo que Gendlin llama *experiencing* “El termino *experiencing* denota, por lo tanto a toda “experiencia” vista en términos de un esquema procesal” (Gendlin, en línea 2014), de tal forma que para la persona participante sea más claro revisar su experiencia no solo por recuerdos o imágenes pasadas, si no por lo que en el momento, ante ciertas actividades, va experimentando.

Pretender trabajar con el reconocimiento corporal, en un grupo de personas no habituadas a atender a su persona, requiere no sólo de invitarles a revisar qué sucede en su cuerpo, sino acercarlos a la experiencia más consciente mediante actividades que puedan ser detonadoras de la experiencia en el momento y que esto les permita adquirir la habilidad, que posteriormente dotarán de sentido al atender esta sabiduría orgánica. “Así de esta forma podemos también aprender a expresarnos desde el cuerpo, a hablar desde nuestras sensaciones-sentidas” (Moreno,2009,pp.164).

Reconozco que si bien las actividades de taller fueron diseñadas desde las teorías de *focusing* de Gendlin, no son teorías ajenas al E.C. P. de Rogers, por el contrario, fue derivado del enfoque de Rogers que surge el *focusing*, Rogers incluye en su enfoque la sabiduría del organismo entre un abanico de posibilidades más de acompañamiento integral a la persona, por lo que son teorías realmente complementarias. “Cuando hay acuerdo entre el yo y el organismo en su totalidad, la tendencia actualizante opera de modo relativamente unificado” (Rogers,2007,pp.25).

Esta relación entre teorías lo relata con mayor detalle Tomeu Barceló (2007) en Carl Rogers y Eugene T. Gendlin: la relación que construyó el paradigma, quien va narrando la historia de trabajo conjunto de los dos autores y el fin de su colaboración, aunque esto obviamente mantiene una misma base filosófica de sus teorías.

Así pues, desde el *focusing* se sustentaron las actividades detonadoras de experiencias que aportaran un mayor autoconocimiento a las participantes. “Sensaciones y problemas no son sólo conceptos o ideas: son procesos corporales (Gendlin, 1982, pp. 133). Siempre mirando al E.C.P.

Entonces puedo decir que con estas actividades *tipo taller* se buscó acotar esa brecha de la que habla Rogers entre el *yo real* y el que *se cree ser*, desde lo que el cuerpo iba manifestando. Hablamos de integrando el cuerpo a la experiencia cotidiana, en busca de permitir personas más

integradas, reconocer esos procesos corporales, eso que momento a momento se está construyendo y construye a la persona en una vivencia más fiel.

Una vez definidos los conceptos que se asumieron como métodos de intervención, me permito conceptualizar las condiciones de Rogers que fueron claves para el desarrollo de esta experiencia.

### **Autoconocimiento**

El autoconocimiento en este documento es abordado no como una definición o concepto de la persona, sino por el constante reconocimiento de lo que la persona va siendo, desde el darnos cuenta, re-conocernos, apropiarnos de esas partes separadas o fundidas y confusas que finalmente nos conforman. Sin más etiquetas o búsqueda de sentido y significación, no en este momento.

Para poder acercarnos al autoconocimiento hemos de incluir otros conceptos que nos irán dotando de datos de estos que somos, desde el reconocimiento del yo, la vulnerabilidad, la exploración y reconocimiento de emociones, la experiencia, la disponibilidad para la consciencia y por supuesto, el clima de confianza, sin el cual, el yo real difícilmente estará presente. Por lo que, de alcanzarse la presencia de estos elementos, apelamos a la congruencia mayor en el desarrollo de las sesiones.

“A medida que el cliente es más aceptante de sí mismo, se vuelve más y más grande. El cliente se posee a sí mismo en un grado que nunca antes se había dado” (Rogers, 1980, pp.7). Ese grado nunca antes dado que menciona Rogers es precisamente un nuevo estado de conocimiento, un mayor autoconocimiento, desde la apertura a la experiencia más amplia de la persona. No se puede aceptar aquello que se desconoce.

Puedo decir entonces que el Autoconocimiento se entenderá como la integración más amplia de la experiencia de la persona, misma que se reconoce como ser en construcción y no acabado.

### **Exploración y reconocimiento de emociones**

La práctica de la vivencia de las emociones, me atrevería a decir, es uno de los temas más limitados en nuestra cultura occidental, viene además cargado de un puñado de prejuicios y conceptos aprendidos que nos separan abismalmente de la experiencia real. Luis Carlos Restrepo (1994) en su libro *El derecho a la ternura*, describe este conflicto social al que nos enfrentamos desde el

nacimiento y con el que “luchamos” el resto de la vida, en un ilógico intercambio de “éxito” por anular todo principio emocional y terminamos viviendo cualquier destello de sensibilidad como amenaza al modelo trazado de nuestra persona.

Cuando alguien siente en su cuerpo el efecto de campo de las corrientes afectivas y las relaciones interpersonales, de inmediato lo tildamos de histérico o esquizofrénico, mientras consideramos normal a quienes se articula insensiblemente a todos los automatismos. Loco – en el sentido de locura prohibida -, es aquel que se siente corporalmente incómodo con las exigencias de automatización, afirmando que su cuerpo es manejado por poderes que lo avasallan, mientras cuerdo – en el sentido de locura permitida -, es quien se cree autónomo, silenciando la forma como la cultura manipula su sensibilidad y deseos, afirmando ufano que ninguna trama social lo agujonea, creyendo que ningún símbolo se anida en su conciencia si no ha contado con el beneplácito de la voluntad. (Restrepo, 2004, pp. 44)

Por esta tendencia y favorecimiento social al no reconocimiento emocional, es importante adentrarnos en el tema desde las periferias, poco a poco y sustentando en la experiencia el impacto que la emoción reconocida o ignorada genera en la persona, de tal forma de no violentar la nueva vivencia que al ser desconocida, será amenazante en primera instancia. Como menciona Barceló, es importante atender al ser integrado, aún si pretendemos hablar solo de una parte, como en el caso de la emoción, hemos de no olvidar que somos también razón. “Para favorecer este proceso, de percibir sin inferencias es preciso intentar que la conciencia pensante no distorsione su nivel intuitivo”. (Barceló, 2003, pp.85)

Para acompañar el proceso de la exploración de emociones como facilitadores del desarrollo humano, es preciso provocar ese espacio de confianza, de seguridad y aceptación positiva que invite a la persona a ser auténtico. “El facilitador de un grupo que se reúne en forma intensiva puede desarrollar un clima psicológico de seguridad, donde se genera en forma gradual libertad de expresión y disminuyen las actitudes defensivas”. (Rogers, 1980, pp.14)

Las emociones son un mundo nuevo, inexplorado y cargado de juicios aprendidos, así, desde el reconocimiento de las limitantes que tanto los participantes del grupo, como yo, en mi papel de facilitadora, aprendimos a ignorar o enjuiciar. Lo más importante es la disposición a

aventarnos a ese lado oscuro que queremos descubrir, más allá de lo que después se decida hacer con lo encontrado.

Hablando de esta dificultad para vivir las emociones, Luis Carlos Restrepo al tiempo que resalta esta complejidad emocional, parece cuestionar la valoración que en occidente hemos dado a la tecnología, devaluando consciente o inconscientemente el valor de la persona “Nadie ha podido inventar el computador capaz de sentir, de comprometerse con el entorno, de llorar o de reír”. (Restrepo: 2004, pp.26) ¿No será entonces que hemos dejado de lado nuestra mayor sabiduría? Si pese a nuestros locos intentos por silenciar la emoción, sigue determinando gran parte de lo que somos ¿no habrá en la emoción la información necesaria para construir nuestro mapa, para vernos a los ojos?

En este mismo tenor de la dificultad y grandeza emocional, Barceló resalta la imposibilidad de autogenerarnos una emoción desde la voluntad o la razón, aun pudiendo omitir información o priorizar experiencias, el elemento emocional parece imponerse sin control “Podemos seleccionar las experiencias y las vivencias que deseamos sean percibidas por nuestra conciencia, pero no podemos seleccionar sentimientos que nos provoca esta misma vivencia o esta misma experiencia” (Barceló, 2003, pp.47). Apelaré entonces a la curiosidad humana, para profundizar cada vez más en este misterio emocional.

Permitir la experiencia emocional es ya un gran logro, ir quitando la amenaza es una conquista y vivir la emoción será entonces un manantial de nuevas experiencias, con suerte de reconocer la fortaleza que puede ser reconocer la información, que desde la emoción, vamos construyendo. Desde esta búsqueda curiosa se aborda la exploración y el reconocimiento de emociones.

## **Vulnerabilidad**

La vulnerabilidad, partiendo de las condiciones básicas de Rogers, donde un estado vulnerable se considera como una posibilidad para el crecimiento, la abordo como un principio de desarrollo y no como una condición atemorizante.

Reconocernos como vulnerables nos permitirá entonces sabernos en camino de la transformación hacia una mejor persona. De acuerdo a la definición de Rogers (2007) la separación entre *el yo* y *la experiencia* es lo que denominaremos *vulnerabilidad*.

Este término designa el estado de incongruencia que puede existir entre el yo y la experiencia...cuando el individuo se encuentra en estado de incongruencia sin tener conciencia de ello, es potencialmente vulnerable a la angustia, la amenaza y la desorganización. (Rogers, 2007, pp.35)

Por lo anterior, acercar a la persona desde un proceso de autoconocimiento le facilitará una experiencia más real de sí mismo y por ende, se abre la posibilidad de estar menos propenso a la angustia, la amenaza y otras situaciones que puedan ser factores limitantes de su desarrollo.

## **Congruencia**

Si pretendemos el acercamiento a la persona para desde ahí ampliar el autoconocimiento, hemos de hacerlo desde la experiencia más fiel a la realidad y resalto “lo más fiel” sin esperar jamás ser cien por ciento congruentes, ya que esto además de convertirse en obsesión, es prácticamente imposible desde nuestra calidad humana por lo que, como bien resalta Rogers, sería imposible poder llevar a cabo la terapia “Si la permanencia de la congruencia fuera una condición de la terapia, sencillamente no habría terapia” (Rogers,1978,pp.52).

Así pues, definiré congruencia como ese acercamiento a la realidad de la persona, para desde ahí comprender esos iniciales aparentes sinsentidos de la experiencia. La simbolización apegada a la realidad, acortar esa brecha confusa entre el yo y la experiencia.

Cuando las experiencias relativas al yo son adecuadamente simbolizadas e integradas al yo, se produce un estado de congruencia entre el yo y la experiencia y el funcionamiento del individuo es integral y óptimo. (Rogers, 2007, pp. 38)



Resalto la imposibilidad del autoconocimiento en un estado de total incongruencia, sin embargo, considero imposible que una persona actúe en total incongruencia, ya que si estamos abiertos a la totalidad del ser, la persona en más de algún aspecto será fiel a quien realmente es, aunque esto sea en formas de descontento, incluso su lucha interna nos guiará a su autenticidad.

También es importante resaltar la necesaria “congruencia” del facilitador para que esta relación auténtica permita a la persona irse abriendo cada vez más a una experiencia más congruente, como bien lo señala Rogers.

En primer lugar supongo que se allana el desarrollo personal cuando el asesor es lo que es, cuando en la relación con el cliente actúa de una manera auténtica, sin ningún <<frente>> o pantalla, expresando abiertamente los sentimientos y actitudes que en ese instante fluyen en su interior. (Rogers, 1980, pp. 92)

### **Disponibilidad para la conciencia**

Desde mi experiencia, para que el desarrollo de la persona sea contundente o significativo, ha de existir la disponibilidad a la conciencia, una búsqueda personal de crecimiento, de lo contrario todo intento será infructuoso o por lo menos se limitará el resultado.

“Cuando una experiencia puede simbolizarse libremente, sin negación defensiva ni distorsión, entonces se dice que está disponible para la conciencia”. (Rogers, 2007, pp.27)  
Hablamos entonces de la apertura personal a verse, re-conocerse, darse cuenta sin pretender más, el simple hecho de su disposición podrá ser ya un factor de cambio.

En este sentido, es realmente la disponibilidad para la conciencia la condición primaria para generar el cambio, previo a este estado se podrá facilitar que la persona vaya dando pasos a la apertura para disponerse a la conciencia, pero no será sino el preámbulo para el crecimiento.

Al mismo tiempo, no podemos hablar de un estado de mayor conciencia sin que esto afecte la relación con los otros, desde este nuevo modo de estar abiertos y aceptantes, se podrá generar el mismo efecto hacia las personas con que la persona se va relacionando.

Esta apertura a la experiencia interna y externa se relaciona estrechamente con una análoga actitud de aceptación hacia las demás personas. A medida que el cliente adquiere la capacidad de aceptar su propia experiencia, también se halla en condiciones de aceptar la experiencia de otros. Valora y aprecia su experiencia y la ajena por lo que ésta es. (Rogers, 1982, pp.158)

Por lo anterior, al hablar de disponibilidad para la conciencia, se incluye la apertura a la experiencia completa, abierta a conocerse y conocer a los demás desde una actitud aceptante.

## **Experiencia**

La experiencia es el punto desde donde cada persona está percibiendo su realidad. Habrá tantas realidades como involucrados existan en el grupo, pero al final de cuentas, será el punto de referencia que intentaremos conocer si pretendemos acompañar realmente a la persona.

Para este acercamiento al mundo del otro, es preciso atender a todo lo que conforma la vivencia del individuo, como lo comenta Rogers “este término se usa para englobar todo lo que sucede dentro del organismo en cualquier momento, y que está potencialmente disponible a la conciencia” (Rogers, 2007, pp.26). En este último aspecto que menciona la cita, hago hincapié, la experiencia no necesariamente estará en el plano de la conciencia, pero si, está ahí, disponible para serlo y esa es nuestra búsqueda.

La vivencia de la experiencia muchas veces está oculta a la persona, de ahí la importancia de facilitar su acercamiento. Y así, desde estos conceptos básicos, pretendemos adentrarnos en la experiencia grupal de la que da cuenta este documento.

## **2.3 Del burn-out al Autoconocimiento.**

Esta intervención se inició desde la problemática del burn-out, sin embargo, como ya se detalló en el capítulo 1, al afinar los objetivos y conocer mejor al grupo con el que participaría, fue posible detectar la pertinencia de buscar un autoconocimiento mayor que permitiera modificar la experiencia de las participantes desde un acercamiento más fiel a su persona.

Por lo anterior me permito hacer un acercamiento general a las características del bur-out que aparece como una amenaza general de los trabajadores de la salud, para posteriormente abordar la problemática en torno al autoconocimiento.

Si bien el burn-out es una amenaza para cualquier trabajador al servicio de los demás, ¿Qué pasa cuando el trabajo de servicio se vuelve el único objetivo, cuando la exigencia es cada vez mayor y surge una resistencia involuntaria o falta de condiciones físicas para seguir cumpliendo con las actividades diarias?

¿Cómo hacer para que el ayudar a otras personas no sea un sacrificio sino una experiencia compartida?

### **Síndrome de desgaste profesional *burn-out*...**

Para comprender este síndrome, utilizaré la definición y características que señalan Jaramillo, López y Valencia (2005) sobre este síndrome:

El síndrome de desgaste profesional es un problema social y de salud pública, es un trastorno adaptativo crónico que daña la calidad de vida del profesional de la salud y la calidad de su labor asistencial, ya que sus pacientes no recibirán un trato amable, humano, y ante todo, eficaz y oportuno.

#### **Sus manifestaciones son:**

- Agotamiento emocional: sentimiento de no poder dar más de sí mismos (endurecimiento afectivo) por el contacto diario y sostenido con el dolor y la muerte.
- Despersonalización: desarrollo de sentimientos y actitudes negativas hacia las personas que debe atender viéndolas de forma deshumanizada.
- Falta de realización profesional: Tendencia a evaluarse negativamente en relación con la habilidad para realizar el trabajo y en la relación con las personas que atiende (Jaramillo, López, y Valencia, 2005,pp.102).

Finalmente, de los síntomas identificados por los autores mencionados, podemos desprender que todo apunta a mirar al autocuidado como medio preventivo y de control, pero para encontrar las necesidades personales, será preciso un mayor autoconocimiento que permita a la persona darse cuenta y atender aquello que necesita o le afecta. Quien no se conoce estará en constante vulnerabilidad.

En esta desatención personal y los síntomas que se despenden de esta, es donde converge el Burn-out y el autocuidado, con la diferencia que el burn-out se ha afinado en torno a una actividad profesional, razón que aporta elementos particulares en relación al tema.

El impacto del *burn-out* se debe al hecho de que los voluntarios asumen varios papeles y responsabilidades que pueden causar mucha tensión; y muchas veces los asumen sin estrategias o herramientas para enfrentarse con esta tensión. Es necesario, por tanto, prevenir el síndrome de *burn-out* de los voluntarios que acompañan a individuos infectados por el VIH, por medio de actividades de autocuidado (Rogers, 2004, pp. 22).

Fundamentar esta intervención en el burn-out me parece podría limitar la experiencia a otras posibles situaciones que representen amenazas o motivaciones para los participantes, por eso es que, dadas las similitudes en el origen, síntomas y consecuencias del Burn-out con la falta de autoconocimiento, me permito abordar este último tema como problemática.

De acuerdo al E.C.P. cualquier acercamiento a la experiencia real del individuo traerá una vivencia menos caótica y con mayores posibilidades de crecimiento, sin embargo existe en la historia personal de cada uno, razones que nos van haciendo alejarnos de nuestra vivencia auténtica y surgen representaciones distorsionadas de la realidad que simbolizan la vivencia como amenazante, por lo que se vuelve fundamental el desarrollo del clima de confianza que vuelva a dotar de sentido vivir sin barreras el yo real.

En nuestra vida cotidiana existen mil y una razones que nos impiden experimentar plenamente nuestras actitudes: razones originadas en nuestro pasado y en el presente, y otras surgidas de la situación social, que hacen que parezca demasiado

peligroso y potencialmente nocivo experimentarlas de manera libre y completa. Sin embargo, gracias a la seguridad y a la libertad que ofrece la relación terapéutica, pueden ser vivenciadas con plenitud y con conocimiento de los límites que representan. (Rogers, 1980, pp.107)

Así desde esta experiencia menos amenazante y con posibilidades de ser recibido en su total libertad, el proceso al autoconocimiento comienza. “Aunque sé muy bien que las palabras rara vez captan o comunican las cualidades de un encuentro personal”. (Rogers, 1980-1, pp.92)

Rogers, desde esta imposibilidad de comprender a la persona en su totalidad con palabras, es que se abre la puerta a la segunda vertiente de esta intervención que es la atención a las respuestas corporales, abrir la posibilidad de atención en todo lo que sucede internamente y que forma parte de este proceso a una vida más auténtica.

Algunos piensan que ser lo que uno es significa permanecer estático. Creen que un propósito o valor como el enunciado es sinónimo de fijeza o inmovilidad. Nada podría estar más lejos de la verdad. Ser lo que uno es significa ingresar de lleno en un proceso. (Rogers, 1980, pp.160)

Como lo señala Rogers en la cita anterior, iniciar el viaje hacia el autoconocimiento significará un camino de movimiento, de cambios y posibilidades para seguir siendo, cambiante y creciente en todo momento. La problemática personal cambia de sentido, deja de depender de situaciones o personas externas, para apropiarse, empoderarse y responsabilizarse de su experiencia.

Por esta inversión en el proceso de reconocimiento personal, es que el burn-out deja de ser el eje central, ya que antes que trabajadoras de un Centro de Rehabilitación, frente a mí habrá personas con diversas historias y razones para coincidir en la experiencia de ayudar a los demás, en donde el agotamiento, la despersonalización y la falta de realización profesional quizás no sea su necesidad más urgente o la razón que frene su crecimiento.

Entre mis clientes he conocido a muchas personas sencillas que se convirtieron en individuos creativos en su propio ámbito; esto sucedió cuando desarrollaron mayor confianza en los procesos que ocurrían en su interior y tuvieron el coraje de experimentar sus propios sentimientos, vivir según sus valores internos y expresarse de maneras personales. (Rogers, 1980,pp.159)

Igual que Rogers, creo que para alcanzar un mayor desempeño profesional o personas más creativas en sus actividades cotidianas, se requiere de individuos completos que desde su experiencia integrada terminarán por ser generadoras y no obstáculos en cualquier lugar donde se encuentren, personas capaces de ser personas para los demás desde sus riquezas y fortalezas reconocidas y no atemorizadas por sus vulnerabilidades.

Por lo anterior me parece que términos como el burn-out, estrés y demás que han surgido en los últimos años, permiten acercarnos a ciertas problemáticas detectadas, pero al mismo tiempo atienden solo a una parte de la persona, que en el caso del E.C.P. nos corresponde integrar el mayor número de elementos que puedan ayudar a completar al paciente.

Me parece que hablar de la problemática del burn-out como tema de mi proyecto puede convertir la experiencia en amenazante, en cambio abordarlo desde el autoconocimiento, permite iniciar una experiencia sorprendente y llena de posibilidades. “Poco a poco los clientes aprenden que la vivencia es un recurso que puede brindarles ayuda, y no un enemigo temible”. (Rogers, 1980-1,pp.158)

## **CAPÍTULO III**

**Yo ayudo, tú ayudas y ¡cómo nos ayudamos!**

### 3.1 Del proyecto a la experiencia

En este capítulo quiero dar cuenta del proceso vivido en la realización de mi grupo de encuentro/taller desarrollado con el grupo de trabajadoras del Centro de Rehabilitación Regional en Tamazula Jalisco.

Retomar el proyecto ya iniciado un semestre atrás no fue tarea fácil, tuve que re plantear todo de principio a fin. Construir una intervención desde el diálogo con varios autores implicó abrirme al debate e ir llegando a conclusiones propias basadas en sus teorías, pero adecuadas a las necesidades y características de mis posibilidades, el contexto y los objetivos que me fui fijando e incluso desde este diálogo fue que pude ir reconociendo la problemática y fijando mis objetivos.

Pese a la dificultad que representaba poner mi grupo/taller a discusión, cuando estaba siendo implementado, seguí adelante porque descubrí que había oscuridades en la construcción de mi proyecto; ni yo misma tenía claridad de la problemática que iba a atender, todo había sido planteado de forma general, quizás si con ciertas bases teóricas pero difusas, como sobrepuestas a la intervención y no siendo parte de ella.

Tener claridad del problema que atendería y los objetivos que buscaba alcanzar al finalizar mi intervención, facilitó el resto de las sesiones que realicé. Aunque al principio casi decido cambiar de situación problema, hoy que terminé mi grupo/taller y que encuentro satisfacción de haber cumplido mis objetivos, me doy cuenta de la pertinencia de abordar el desarrollo humano desde sus bases teóricas y no como una práctica de relaciones coloquiales.

Una vez que he concluido puedo entender desde mi persona aquello que resalta Barceló (2003) sobre lo realmente importante en una relación de ayuda.

Hemos aprendido que lo más significativo no son los objetivos propuestos, ni las planificaciones, ni la adecuación de la acción a la programación preestablecida, ni los recursos disponibles; sino, sobre todo, el tipo de relación que establecemos con las personas y con el grupo como organismo vivo en proceso. (Barceló,2003,pp.133)

Ciertamente la prioridad es la relación que se va construyendo, pero para dotar a esa relación de las condiciones necesarias, es preciso tener claridades sobre lo que se va generando en el grupo y en este proceso de crecimiento.



Rogers (1982) lo aborda repetidas veces con tanta simpleza que lo hace parecer sencillo, al construir las condiciones necesarias se producirá el cambio, pero en la práctica se comprende que aquí radica la complejidad de ser un facilitador del desarrollo humano. “Pienso que estamos asistiendo a la emergencia de un nuevo ámbito de relaciones humanas, en el que podemos afirmar que, en presencia de ciertas actitudes básicas, se producirán determinados cambios” (Rogers,1982,pp.44).

Si quiero atender a las actitudes básicas de Rogers, surgen muchas dudas en mí. ¿Desde dónde voy a comprender a la persona si no sé qué estamos atendiendo en el grupo? ¿Cómo voy a poder aceptar, si no tengo claro el problema? ¿Con qué situación voy a empatizar? ¿A qué sabiduría orgásmica atenderemos si todo es confusión? ¿Atiendo a mi confusión frente al grupo o a la persona?

Como profesionales del desarrollo humano no podemos vivirnos desde el imaginario o supuestos construidos. La claridad en el planteamiento inicial va a determinar el proceso del grupo. En esto puedo dar cuenta desde mi experiencia.

Conforme fui aclarando mi intervención desde las bases teóricas, tuve la libertad para facilitar y fluir con el grupo, hacer cambios a la planeación, adecuaciones sobre la marcha el mismo grupo respondió de una forma distinta, más libres, más auténticos, menos resistentes. La confusión del facilitador se trasmite al grupo y a la inversa, la seguridad y claridad de este hace fluir la dinámica grupal.

Ya con esta información que me permitía conocer con mayor amplitud las representaciones de los involucrados, incluyendo las mías, pude identificar el problema a atender “Una **limitada identificación de emociones, sensaciones y autoconocimiento** por parte de los empleados independientemente de estar o no en relación con el Centro” y desde ahí plantear mi objetivo general y objetivos específicos.

Espacio de escucha, libertad y confianza para los empleados del Centro de Rehabilitación Regional Gotitas de Vida A.C., para que desde ahí puedan abrirse a la experiencia de autoexplorarse y conocerse.

Exploración y reconocimiento de emociones y sensaciones.

Desarrollo de herramientas y **habilidades para el autoconocimiento.**

Que un estado de consciencia mayor les permita estar en mejores condiciones para ellos y sus pacientes. **Un grupo taller que les ayude a ayudar.**

Con claridad en el problema y objetivos, construí un plan de acción. El grupo de encuentro me permitiría el acercamiento, y construir desde la experiencia y las actividades tipo taller me ayudarían a dotar de herramientas de reconocimiento que detonaran al mismo tiempo reacciones corporales que nos fueran mostrando el estado de cada una.

Lo que iba a suceder en el desarrollo de las sesiones solo la experiencia lo diría, pero tener un rumbo cambió la vivencia y entendí que esta claridad es necesaria para el modo de estar del facilitador más que para el propio grupo. Este último irá construyendo en su interacción sus propias formas. Tal como lo expone Barceló (2003) al hablar de metodologías se refiere al facilitador, aquí no está involucrando al grupo directamente.

Para los facilitadores del Enfoque Centrado en la Persona la metodología de intervención facilitadora forma parte en sí misma de nuestra visión de mundo y de nuestro entender el funcionamiento pleno de la persona y del grupo como organismos que si se sienten inmersos en un clima facilitador tienden al crecimiento y a la eficacia, tienden a su autodesarrollo. (Barceló,2003,pp.132)

Es entonces como dice Rogers, el iniciar de un proyecto deficiente e irlo poniendo a discusión con los autores y sobre todo, abrirlo a la experiencia, es lo que va permitiendo descubrir un nuevo y amplio panorama de acción para el facilitador del desarrollo humano. "Por

consiguiente, las ideas de este capítulo, tan deficientemente planteadas e incompletas como lo eran en el momento de su presentación, están abriendo nuevas y prometedoras vías de pensamiento e investigación” (Rogers,1982,pp.118).

Y quiero resaltar cómo en el párrafo anterior empleo el gerundio “permitiendo” con precisión y consciencia de lo que escribo, con la confianza en el proceso que se vuelve todo si atiendo el “experiencing” de Gendlin. Experienciar los momentos de mi grupo me permitió integrar todo, saber que nada estaba concluido y por lo tanto había espacio para lo que iba siendo en nuestro interactuar. “El termino experiencing denota, por lo tanto a toda “experiencia” vista en términos de un esquema procesal” (Gendlin, en línea 2014).

Así pues, Glendlin fue un apoyo fundamental para encontrar formas de acompañamiento para el grupo y para dotarme de técnicas para el contacto corporal e identificación de sensaciones sentidas. Fue la forma de permitirme ir experimentando cada sesión, como lo menciona Gendlin (2007) en la cita a continuación; fuimos formando nuestros propios conceptos y formas, nos conocimos y aprendimos a acercarnos desde el irnos conociendo.

Si uno se abandona al sentimiento global del presente, emerge una sensación unidireccional. La dirección que se siente se diferencia claramente de cualquier noción de lo que uno debería ser o hacer, que se siente como un peso o una tensión. De la experiencia se originan los conceptos y los valores... (Gendlin en Gimeno-Bayón, 2007, pp.142)

De igual forma quiero comentar, que no siempre llegar a lo que el autor plantea era señal de movimiento, no siempre el mensaje era claro, pero simplemente poder reconocer ciertos elementos que podrían evidenciar avance en las participantes hacia el reconocimiento corporal, era para mí ya un indicador importante. De repente comentarios como “algo como...” “no sé bien cómo..” “un no sé bien qué” me podría mostrar mayor movimiento que frases hechas con toda calidad, había una búsqueda, un deseo de abrirse a nuevas experiencias. Así iba identificando lo que Gendlin llama Sensación-sentida, aunque aún no fueran claras, aunque les sorprendiera mi invitación a quedarse ahí con ese “no sé qué” hasta que fuera siendo más claro, ese conocimiento aún no liberado pero potencialmente dispuesto a la consciencia.

Uno tiene una sensación-sentida cuando puede sentir más que lo que comprende, cuando lo que hay ahí es más que palabras y pensamientos, cuando algo está bastante definidamente experimentado pero todavía no está claro, no se ha abierto, o no se ha liberado. (Gendlin,1982,pp. 132)

Así pues, Rogers y Barceló desde la dinámica grupal, Gendlin desde el reconocimiento corporal y Restrepo desde el ámbito sociológico, me ayudaron a ir fundamentando lo que se ponía sobre la mesa al grupo en cada sesión y lo que del grupo iba recogiendo al mismo tiempo. Estas diferentes visiones me ayudaron a ampliar mi panorama, a estar más consciente de lo que en el grupo iba sucediendo. Quizás de haber continuado tan ambigua como estaba planteado mi proyecto, muchas cosas no hubieran sucedido y de otras muchas no me hubiera dado cuenta que estaban sucediendo, quizás me hubiera limitado a la teoría sin comprender realmente en la experiencia.

En la sesión III, tan solo con dos sencillas técnicas de escucha de Gendlin el resultado de los grupos que trabajamos fue muy distinta a lo que habíamos venido viviendo. “Solamente existen dos razones para hablar mientras se escucha: Para mostrar que atiendes perfectamente, al repetir lo que la otra persona ha dicho o su significado o, para pedir repetición o clarificación” (Gendlin,1982,pp. 125)

Después de esta sesión, la dinámica cambió, el grupo estaba más activo en su escucha y mi rol de facilitadora se iba fundiendo entre todas. “Mi esperanza es llegar a ser en el grupo, en forma paulatina, un participante y un facilitador a la vez” (Rogers,2001,pp.53). Creo que el grupo iba ya fraguando sus propias formas.

Ya hacia las sesiones finales, la confianza del grupo había crecido considerablemente, parecían haberse roto las barreras de lo privado, la esfera de lo social o público se había cambiado por la grupal. Dice Luis Carlos Restrepo que hay que elegir entre la soledad o la intimidad; ese compartir lo íntimo de nuestros afectos rompe sin duda la soledad en la que nos vivimos y de acuerdo a lo vivido en esta sesión, sabernos acompañados alegra el alma. “En la llamada por Erik Erickson, crisis de la edad adulta, el conflicto más intenso que debe enfrentar el ser humano es escoger entre vivir en intimidad o mantenerse en soledad” (Restrepo, 2001,pp.39).

Restrepo no se detiene a atender desde dónde se van sucediendo los cambios sociales, pero los identifica, da cuenta de ellos y de cómo van marcando la dinámica social.

Lo que permanece grabado en el recuerdo es el manejo autoritario o acariciador que las personas e instituciones del entorno pusieron en práctica con nosotros. Lo que nunca olvidamos de los demás es su actitud y su disposición corporal, el clima interhumano que crearon a nuestro alrededor”. (Restrepo, 2001,pp.95)

Una vez que tengo todas las teorías rondando por mi cabeza, es posible abandonarme a la experiencia y me resulta irónico, pero ahora mi experiencia me remite a la teoría y la teoría a la experiencia. Creo que el desarrollo humano si no se experiencia, no puede ser comprendido. Así pues, cierro este diálogo con una frase de Rogers que me permite resumir muy bien el estado en el que me encuentro después de desarrollar este primer grupo de encuentro/taller:

Además, el hecho de que mi “yo” fuese tan querido y aceptado por el grupo, cuyos miembros se mostraban entonces sensibles a mi extravagancia y reaccionaban ante ella, significaba algo así como recibir un regalo que nunca hubiese esperado, puesto que, hasta ese momento, jamás había soñado que pudiera existir. (Rogers,2001,pp.84)

### **3.2 Relatoría de la intervención**

El sentido de los trabajos de grado de la maestría en Desarrollo Humano del ITESO, es dar cuenta de lo vivido y aprendido durante la intervención con un grupo en condiciones de vulnerabilidad, por lo que, en este apartado, podrá conocer y acompañar la experiencia desde mi vivencia en cada una de las sesiones.

Con altas y bajas, con dudas y satisfacciones, con todas las incertidumbres que la aventura de vivir creciendo implica o por lo menos, con esa parte para las que las palabras aún son suficientes y apelo a que la propia experiencia del lector, le permita ir más allá y experimentar un poco de las emociones y sensaciones no descritas, pero que sin duda estuvieron ahí durante este proceso.

--	--

<p><b>¿Quiénes somos? ¿Qué esperamos?</b></p>	<p>No sabía si estarían aún el personal directivo, pero me alegró que estuviera el Centro solo, dispuesto todo para comenzar nuestro taller. El salón está amplio y con el centro sólo, esto nos permitiría hacer uso de todas las instalaciones si así fuera pertinente.</p> <p>A las 7:30 dimos inicio a la sesión. Me presenté, les platicué cómo llegué al Centro, el requisito de mi maestría de desarrollar este grupo taller, pero también mi deseo personal de poder ayudar al Centro y en particular a cada una de ellas. Cómo mi propósito principal a partir de ese momento era el grupo.</p> <p>Puse de manifiesto que este taller me implicaría un esfuerzo mayor por estar en Guadalajara y tener que llegar a tiempo a Tamazula, pero que también era un deseo de tiempo atrás, poder aportar algo más a mi municipio y más desde el desarrollo humano, así que por este deseo personal, había decidido estar ahí.</p> <p>Les invité a revisar el plan de trabajo que les entregué impreso con el cronograma semanal, ajustamos algunas fechas y nos comprometimos en participar los viernes a las 7 : 00 p.m.. Todos los viernes excepto los fines que se me cruzaban con intensivos.</p> <p>Aquí ya había una decisión tomada en grupo y esto nos implicaría aceptar algunas pérdidas y ganancias que asumíamos todas. Tendríamos sábados libres para nuestras actividades, pero un cansancio de viernes en nuestras sesiones, además de la limitante del tiempo porque no podemos salir muy noche. De mi parte tendría en contra mi prisa por llegar a Tamazula saliendo de trabajar, además del riesgo de que algo en el camino me pudiera retrasar la llegada.</p> <p>La puntualidad sería un factor importante para que el limitado tiempo nos ajustara, el grupo iniciaría a las 7 en punto y se concluiría a las 9, ajustando mi diseño previo al tiempo disponible. Les pedí el compromiso de estar a tiempo y me comprometí a esforzarme para llegar a las 7 de Guadalajara, aunque advertí que esto implicaba un esfuerzo mayor en mí por salir corriendo de trabajar, pero el grupo prefirió las sesiones los viernes y todas podríamos hacer un esfuerzo para estar ahí.</p>
---	--

Les expuse que la permanencia en el grupo era voluntaria, si alguien se sentía incómoda o prefería dejar de participar podría hacerlo.

Les pedí su aprobación para grabar las sesiones y tomar algunas fotografías cuando se requiriera, les hablé del anonimato y confidencialidad que mantendría de lo que ahí pasara y como este material de respaldo sería únicamente con fines académicos.

Les solicité respeto por el grupo y confidencialidad, lo que pasaba en el grupo se quedaría sólo en el grupo. Les pedí descalzarse para entrar en el territorio sagrado que era la persona de cada una de las que estábamos ahí.

Una vez hechos los acuerdos les entregué las cartas compromiso, aclarando que era un respaldo para la institución ITESO y a partir de ese momento iniciaría mi grabación de audio.

En general el grupo habló de atender miedos, inconformidad, deseos de superación, falta de límites, exigencias propias y externas, dificultad para externar sus afectos, acordé que iremos dejando al grupo fluir y habrá actividades intencionadas para buscar evidenciar lo que va sucediendo en nosotras y el grupo.

En esta sesión también se tendió a describir a las otras, es que fulanita es... sutanita hace... como si ya todo estuviera dicho. Ante esta situación hice la invitación de preguntar más que afirmar, permitirnos re-conocernos en otros espacios, más allá de etiquetas.

Abrirnos a la experiencia y ver qué pasa. Esa sesión sería de abrir interrogantes que nos permitieran ir buscando respuestas posteriores. Hubo también un momento en el que el grupo intentó externar un problema de una de las participantes, pero aproveché esta situación para pedirles diéramos a cada una su tiempo, dejáramos a cada quien ir viviendo su proceso a su tiempo, cuando estén listas.

Este momento me sorprendió, las participantes fueron más allá de la presentación, al externar sus preocupaciones más urgentes me hizo sentir motivada con el grupo, quería responder a la confianza que ellas estaban

depositando en mí desde el principio. Estas expectativas también me hace sentir responsable, quisiera poder hacer mucho más pero estoy consciente que en 9 sesiones tendremos que ir priorizando y aunque sé que esta angustia por querer resolver los problemas de los demás es exigencia mía, también me dejo confiar en el grupo y lo que en conjunto lograremos crear.

Esta sesión tan fluida, con disposición, con 9 participantes de las 12 que se esperaban y que no llegaron por estar fuera de la ciudad, ver que mi estrés se fue calmando al iniciar el momento grupal; toda la experiencia de este día me hizo salir feliz. Llegué a mi casa con deseos de dedicarme ya al desarrollo humano, viendo mil posibilidades de ayudar y me descubrí con capacidades para hacerlo, pero sobre todo me sentí recibida y este era quizás mi mayor temor que se convirtió en mi motor de seguir. Si el grupo me recibe yo espero responder y estar ahí para ellas.

Me gustó mucho esta emoción con la que salí. Al día siguiente desperté muy cansada, el viaje y presión por iniciar el taller seguro había influido en mi cansancio pero me percaté que me entregué al grupo y me olvidé de atender lo que en mí pasaba, había desgaste emocional que tendré ir atendiendo, mi frase fue “ya sé por qué cobran tanto la consulta”. Hay una exigencia importante para el facilitador y esto me motiva a seguir creciendo junto al grupo y mi deseo de aprender ahora tiene un mayor sentido. Una invitación a experimentar el desarrollo humano, atendiendo a Gendlin y su integración del todo en el momento. “El termino experiencing denota, por lo tanto a toda “experiencia” vista en términos de un esquema procesal”. (Gendlin, en línea 2014) Nada es ajeno al momento, he de estar más presente buscando integrar todo para entender mejor lo que ahí se va construyendo desde mi experiencia sentida.

Me sorprendí yo misma de verme en una actitud tan comprometida y deseosa de vivir este taller al máximo.

Mi preocupación final fue poder estar ahí todas las sesiones a las 7 p.m. confiando en que no suceda nada en mi trayecto de Guadalajara a Tamazula,



	<p>pero sé también que no podrá ser controlado por mí, sólo buscaré salir a tiempo de mi trabajo y atender, desde mis posibilidades, este compromiso.</p> <p>Me sentí muy cómoda con las 9 participantes, habrá que ver si la siguiente sesión llegan las faltantes, de cualquier manera el acuerdo fue que después de la 2da sesión ya no podrían sumarse más para poder tener un seguimiento e integración grupal.</p>
<p><b>Cómo estoy, como me veo, como me siento</b></p>	<p>Llegué a la sesión 5 minutos tarde, esto me estresó un poco, me sentí culpable por no estar a la hora en punto y cumplir con el compromiso de puntualidad, aunque previamente había advertido de mi dificultad para llegar por salir del trabajo y tener que viajar, pero yo misma no quería disculpar mi tardanza. Sólo me disculpé y comenzamos.</p> <p>Iniciamos con sesión de relajación con respiración y contacto corporal, después les pedí que se pusieran de pie y comenzaran a caminar por todo el salón, haciendo contacto visual con sus compañeras, si les ayudaba quitarse los zapatos podían hacerlo. Con esto buscaba el arraigo en ese salón donde trabajaríamos 9 sesiones, arraigo con el lugar y arraigo con el grupo, estar en ese momento y lugar lo más presentes posible para cada una. Se equilibró quienes lo hicieron y quienes no, después les pedí identificaran un lugar del salón en el que se sintieran cómodas y ahí se detuvieran, en el mismo estado de contemplación les entregué acuarelas, crayolas, agua y papeletas. Les pedí buscaran una posición cómoda, en la silla, en el suelo, como prefirieran y dibujaran “algo que las describiera, ¿Cómo están? Algo que nos ayude a conocerlas en este momento”.</p> <p>Les dije que tendrían media hora y puse música instrumental para que pudieran contactar con su interior en mayor tranquilidad. Les pedí silencio y respetar el silencio de sus compañeras, pero no para todas fue sencillo y hablaban con sus compañeras. Les recordé la intención de respetar el silencio de las compañeras y permití que continuaran con su actividad. (Hubo quienes no quisieron o no pudieron mantener el silencio, a mí me intranquilizaba un poco que no pudieran guardar silencio, me era difícil tanta broma que era ruido para poder contactar</p>

con ellas de manera más profunda, de cualquier manera permití que así fuera si era lo que necesitaban, asumí era parte del proceso de todas, incluyéndome).

Una vez que terminó el tiempo, les pedí que fueran regresando al círculo con sus sillas para compartir la experiencia.

Había preocupación por no saber dibujar, recalqué que no era la intención un gran dibujo, era apenas nuestra segunda sesión y tendría que dar tiempo a que fueran entendiendo la dinámica del grupo de encuentro.

Les recordé que apagaríamos celulares, quedé de entregarles el calendario final al terminar la sesión y comenzamos por pedirles a las nuevas compañeras que se presentaran, nos dijeran nombre, actividad que realizan y algo que les gustara hacer. Después de la presentación que nos hacía falta, abrí la sesión de compartir con el grupo la experiencia.

No supe si fue solo mi percepción pero noté cierta resistencia por parte de la psicóloga del Centro, le era difícil el silencio y constantemente sacaba bromas de cualquier cosa, interpreté esto como una resistencia por la posible amenaza que pudiera representar mi presencia en su trabajo. Traté de escucharla y dejarla fluir, no competir con ella. No le hice saber esta resistencia que observaba en ella para conmigo, me pareció que pudiera ser motivo de distancia más que de confianza en la relación, era solo una conjetura de alto nivel como Rogers la llama.

No tiendo a indagar qué puede esconderse detrás de la conducta de una persona, y tampoco hago alusiones al respecto. Entiendo que una interpretación de la causa del comportamiento individual jamás puede ser otra cosa que una conjetura de alto nivel. (Rogers,2001,pp.65)

Pasamos al momento de compartir. La invitación con el grupo solo fue: acercarnos un poco más a cómo estamos en este momento y ver cómo estos dibujos nos ayudan a entendernos y reconocernos cómo estamos, libremente la que quiera irnos compartiendo que fue lo que dibujó y qué quiso expresar...

Los dibujos fueron el efectivo pretexto para compartir cómo estaban más allá de lo que el dibujo en un principio reflejó. La mayoría de las casadas, la problemática va en relación de trabajar frente a su voluntad de no renunciar a su espacio de liberación y realización. “Sus maneras de construir la experiencia están predeterminadas por su pasado y los hechos del presente no logran afectarlas” (Rogers,1982:123). Sólo traté de ubicar en qué etapa estábamos de las que describe Rogers y permitir desde ahí, escuchar su relato. El compartir experiencial se estaba dando y esto apuntaba efectivamente al mejoramiento de sus relaciones interpersonales... pese a mi miedo por poder atenderles, la sesión grupal mostraba un proceso propicio para el crecimiento. La sesión de compartir duró 1: 36 minutos, terminamos 10 minutos más tarde de las nueve por mi interés en respetar el horario y no extendernos, aunque había mil temas en la mesa que solo se dejaron como material para ir abordando en las sesiones siguientes.

Al finalizar les pedí me permitieran tomarle foto a su dibujo y hubo risas por la vergüenza de no saber dibujar.

Esta sesión me viví tensa, había mil cosas en el grupo y quería resolverlas, me preocupaba esta situación de represión en la que se vivían y era un tema común. Había una urgencia en mí de “resolverles” la vida, salí angustiada, cansada, desgastada y no supe si el grupo numeroso de esta sesión era lo que me estaba rebasando. La primer sesión había estado todo bajo mi control, esta vez no sabía si tendría la capacidad para acompañar estas situaciones. Me apoyé un tanto más en Rogers, esta preocupación tal vez siempre estará presente.

El hecho de estar frente a una persona atribulada y conflictuada que busca y espera ayuda siempre ha constituido un verdadero desafío para mí. ¿Poseo los conocimientos, los recursos, la fuerza psicológica y la habilidad necesaria para ser útil a este individuo? (Rogers,1982,pp.39)

	<p>Fue un momento de reajustar mi grupo, se perfilaba para mucho trabajo y atención de sus heridas. Había confusión en mí. Compartir esta situación con el grupo de taller dos me ayudó a identificar mis exigencias y mi deseo de resolver, para confiar en el grupo y no preocuparme tanto por mis capacidades personales. “De ahí que resulte una aventura excitante la facilitación. Se trata ahora de vislumbrar el cómo hacerlo e iniciar nuestra tarea”. (Barceló,2003,pp.129)</p>
<p><b>Bienvenido a tu cuerpo</b></p>	<p>Inicié la sesión con un reencuadre, después de haberme dado cuenta que con la llegada de tres nuevas integrantes era necesario estas todas en el mismo entendido de la dinámica grupal.</p> <p>En la sesión anterior si las recibimos y presentamos, pero no recordé el encuadre, así que con todo el grupo junto y como recordatorio, encuadramos nuevamente, repartí hojas con los puntos básicos para nuestro grupo y partimos entonces del mismo punto.</p> <p style="padding-left: 40px;">Hemos aprendido que lo más significativo no son los objetivos propuestos, ni las planificaciones, ni la adecuación de la acción a la programación preestablecida, ni los recursos disponibles; sino, sobre todo, el tipo de relación que establecemos con las personas y con el grupo como organismo vivo en proceso. (Barceló, 2003, pp.133)</p> <p>Es un punto de interés fundamental para mí, poder generar las condiciones en un grupo para su crecimiento, “Pienso que estamos asistiendo a la emergencia de un nuevo ámbito de relaciones humanas, en el que podemos afirmar que, en presencia de ciertas actitudes básicas, se producirán determinados cambios” (Rogers,1982,pp.44).</p> <p>Tal vez desde esta preocupación personal fue que me viví en las sesiones y buscaba de diferentes formas poder ayudar a que se crearan las condiciones, de ahí mi encuadre y re-encuadre o mi nerviosismo si no iban las cosas como yo esperaba. Pero siempre, había algo que me sorprendía y me mostraba que la</p>

	<p>fuerza estaba en el grupo y las condiciones también se van generando a su ritmo, no al mío.</p> <p>Con esta sesión busqué que las participantes del grupo pudieran re integrar su cuerpo a su persona y que desde ahí puedan redescubrirse. “Integración de saberes que todas las culturas antiguas calificaron con el hermoso nombre de sabiduría” (Restrepo, 2001, pp.91).</p> <p>Esta sesión me costó trabajo mantenerles interesadas en el grupo, se dispersaban mucho, me cuestiona un poco si 12 es un gran número para mí, la sesión grupal se vuelve muy difícil de mantener la atención de todas, no fue tan fácil que se adentraran en la experiencia de los sentidos, no es una actividad que sea parte de su vivir, entiendo que 8 sesiones serán sólo la oportunidad de mostrar algunas herramientas, actitudes y ver cómo cada una las va incorporando. Acompañar es la clave que de repente olvidaba.</p> <p>Al momento de compartir en grupo, aunque había poco tiempo, pude encontrar algunas señales de descubrimientos para ellas, hubo una sorpresa por re conocer sus sentidos, la necesidad de atender al cuerpo y también hubo sorpresas para mí, yo no esperaba revivir infancia, pero en algunas sucedió y estas sorpresas me ayudan a recordar que no hay guion para los grupos, que lo mejor es dejarse fluir con él y acompañar el proceso formando parte de él.</p> <p>Para poder aspirar a reconocer lo que Gendlin llama Sensación-Sentida, es necesario que haya consciencia corporal, que poco a poco vayan atendiendo a su cuerpo.</p> <p style="padding-left: 40px;">Uno tiene un sensación-sentida cuando puede sentir más que lo que comprende, cuando lo que hay ahí es más que palabras y pensamientos, cuando algo está bastante definidamente experimentado pero todavía no está claro, no se ha abierto, o no se ha liberado. (Gendlin, 1982, pp. 132)</p>
<p><b>Abrirme a la experiencia...</b></p>	<p>Fue la tercera vez que una participante no asistió y dos consecutivas, pregunté a sus compañeras y solo comentaron que ya no iba a ir. Aunque siempre me he vivido aislada de lo que sucede en el pueblo, la Sra. vive por donde vivo, no</p>

tengo claridad de su familia, pero de vista la conozco, así que asumí que se pudo haber sentido expuesta ante mí, además que la única sesión que fue, la segunda, compartió la difícil situación que vivía en su casa y tal vez no se sintió lista para continuar ventilando el momento por el que pasa. Solo comenté que era decisión de cada una continuar y que si alguna consideraba que no era su momento para estar en el grupo o no se sentía cómoda, podían abandonarlo como desde un principio se había comentado, aunque la presencia y la ausencia de cualquiera si afectaba al grupo.

Iniciar en círculo con respiración, invitar a permitir el silencio interior, contactar con nosotras, ¿cómo estamos, me había acordado de mí en 15 días? Respiro y permito que el silencio hable, a mis pendientes les pido me permitan disfrutar de este momento.

Abrimos lentamente los ojos en silencio y lentamente nos ponemos de pie y comenzamos a caminar por el salón, poco a poco sin perder la conexión con mi interior, veo a mis compañeras a los ojos y trato de expresar con mi mirada alguna emoción que quiera compartirles, solo con mi mirada, sin palabras y al mismo tiempo me permito ver qué me están diciendo mis compañeras, caminamos en silencio, contactando con las demás.

Ahora me detengo y veo al grupo, de esas miradas que “algo me comunicaron” trato de reunirme con aquellas que despertaron algo en mí y formamos equipos de tres. Así en grupos les pido que se permitan verse a los ojos y con la mirada pedir que les permitan trabajar juntas esta sesión. YO TE COMPARTO MI ESPACIO Y QUIERO CONOCERTE A TI.

Con una mirada final cierran este momento y respiramos profundo.

Ahora en equipos nos distribuimos en el salón y les pido:

1 persona compartirá cómo está, alguna situación importante para ella en este momento o cotidiana pero que quiera compartirles

Las otras dos serán sus acompañantes, le prestarán sus oídos en una escucha atenta. Las acompañantes no pueden hablar de nada de ellas, solo pueden

preguntar para profundizar más en el relato o frases cortas para manifestar cómo van entendiendo a quien comparte.

Te veo preocupada, esto te ha de tener muy emocionada, cómo es para ti estar pasando por eso...

Atendiendo al manual de Gendlin(1982):

“Solamente existen dos razones para hablar mientras se escucha: Para mostrar que atiendes perfectamente, al repetir lo que la otra persona ha dicho o su significado o, para pedir repetición o clarificación” (Gendlin, 1982, pp. 125).

Tendrán 30 min yo les indico cuando terminemos. *Se escucharon expresiones de susto, era mucho* tiempo aparentemente, les comenté que si terminábamos antes volveríamos al grupo, que no se preocuparan si era mucho tiempo. Iniciaron a compartir y las interrumpí para indicarles que tenían que ir cerrando, quedaban sólo 5 min. Les sorprendió que no sintieron el tiempo, hasta les faltó. Al terminar compartimos en grupo cómo fue sentirse escuchadas y escuchar, qué descubren.

Después de compartir en grupo percibí a cada participante más presente, más participativas e involucradas con el grupo. Otras sesiones me costaba trabajo que se quedaran tranquilas al final, esta vez tuve que decirles “nos vemos la siguiente semana” y hacer notar que no se querían ir, todas estaban dispuestas al grupo. Y se escucharon voces de “no nos queremos ir”. Cuando salí recuperé confianza en mí, pasó un poco mi conflicto del grupo numeroso, dejar al grupo su parte y solo acompañar fue una opción conveniente.

Yo no me exigí de más, involucre a todo el grupo y el potencial de todas estaba presente. “Esta energía siempre emerge, de distintas maneras, canalizada o no, en el proceso grupal y hace que el grupo funcione como unidad global siendo, entonces, más que la simple suma de personas” (Barceló,2003,pp.72).

El grupo se movió hasta en la forma de acomodarse en las sillas, siempre era muy similar el acomodo y al regresar de esta actividad, se reacomodó el grupo, creo que se hacían más visibles, estaban ahí acompañándome y siendo parte del

	<p>acompañar a sus compañeras. Así lo viví. Fueron más evidentes las condiciones que Rogers enuncia como básicas, esto me motivó mucho:</p> <p style="text-align: center;">Si puedo crear una relación que, de mi parte, se caracterice por:</p> <p style="text-align: center;">una autenticidad y transparencia y en la cual pueda yo vivir mis verdaderos sentimientos; una cálida aceptación y valoración de la otra persona como individuo diferente, y una sensible capacidad de ver a mi cliente y su mundo tal como él lo ve. (Rogers,1982,pp.44)</p> <p>Me di cuenta que me preocupaba el ¿qué dirán?, el que pudieran ver el grupo como pérdida de tiempo y cuando las vi tan dispuestas supe que ahí estaba pasando algo, y que sí había interés. Ellas no dijeron de inconformidad anteriormente pero yo tenía temores que en esta sesión se eliminaron y nuevamente salí motivada a ir ajustando cada sesión para acompañarles mejor, esta vez Gendlin y su manual de focusing me había dado otras posibilidades y pude compartirlas con ellas para escuchar y acompañar. Creo que esta sesión nos ayudó a subir otro escalón.</p>
<p><b>Préstame tus zapatos</b></p>	<p>Había personal de directivos en el centro, tenían una toma de fotos y esto tenía a las participantes inquietas, hubo interrupciones de afuera, tocaban la puerta y en general había inquietud en el grupo, no estábamos libres como otras veces. Con mayor énfasis hicimos la actividad de relajación tratando de situarnos en el salón lo más presentes posibles.</p> <p>Iniciamos con relajación, cómo estamos, qué color estamos siendo. Buscamos un color que nos haga falta, que nos permita complementar ese color que tenemos en este momento, lo observamos, lo tocamos y poco a poco nos permitimos entrar en ese color, que inunde todo nuestro cuerpo ¿cómo se siente estar ahí dentro? ¿qué me aporta de nuevo? ¿cómo voy estando en este momento?</p>



Sin perder de vista la respiración permito inhalar ese color que me inunda, reviso si aún está el color anterior o ya se fue, se combinó... en qué color estoy, cómo es este cambio.

Sigo respirando y me permito quedarme con el color que me hace sentirme más cómoda, permito que mi respiración me siga llenando de él cuantas veces me haga falta.

Respiro y reviso cómo voy estando ahora y busco una manera amorosa de despedirme de este momento conmigo, veo si quiero dejar ahí los colores o traer un poco conmigo. Sigo respirando y poco a poco voy regresando a este salón, despacio abro mis ojos y me doy un momento de silencio. 12 minutos de actividad pretexto de relajación y contacto.

Inicio de actividad:

Iniciamos con actividad, reparto papeles y les pido que escriban 1 secreto, algo que les es muy difícil de aceptar que temen hasta contarlo, un secreto en un párrafo pequeño. Dar los elementos más necesarios para entender la situación. Sólo contarlo, sin poner nombres.

Cerrar la hoja y ponerla en la caja al centro. (hay un baúl al centro)

Con esta actividad buscaba evidenciar empatía primeramente y poder hacer callar al crítico que tenemos para juzgarnos y que puede ser más tolerante a veces con otros. “No respetes a tu crítico. El crítico no es tu conciencia. Conciencia es “una callada voz pequeña” dentro. Tú mismo podrás valorar cualquier información mejor, si primero echas fuera a tu crítico para que espere” (Gendlin, 1982, pp. 108).

En general les costó trabajo encontrar qué escribir y a mí me costó trabajo aceptar la resistencia de alguna participante, era constante, siempre comparte y deja entre ver que hay mucho que trabajar, pero se niega a hacer las actividades.

Aceptar su proceso, su forma de llamar la atención, fue mi propio reto, sólo trataba de no quedarme mucho tiempo con ella porque habla mucho, roba tiempo al grupo y no está dispuesta a compartir más allá de bromas.

Atendía a sus comentarios y hemos ido encontrando pistas, pero no quería quedarme patinando en sus juegos de palabras porque el tiempo se va en las periferias.

Esta vez el grupo le intentaba ayudar a encontrar algo, intenté darle pistas pero su negativa en las bromas era tan tajante que sólo argumenté: tú decides hasta donde puedes en este momento.

Los directivos me saludaron con gusto, pero esto a mí me intranquilizaba un poco, podría significar barreras entre el grupo y yo, este era mi miedo nada confirmado, pero me fui con la inquietud de la siguiente sesión volver a dejar en claro en que mi compromiso es con el grupo y que mi relación con los directivos no implica que lo que pasa en el grupo se ventile de ninguna manera. En esta sesión así como hubo dificultad y resistencias, también hubo un grupo más participativo, dispuesto a acompañar y recibir a sus compañeras. Las risas y bromas a mí me cuestan trabajo, por mi urgencia del tiempo que quería aprovechar, pero el crecimiento e integración del grupo ahí se seguía manifestando.

El encuadre había sido 2 horas y aunque le grupo no mostraba inconformidad por la hora, sabía que era mi responsabilidad cerrar en tiempo y ya íbamos atrasadas. Esto también me ayudaría a que el grupo fuera reconociendo que los ratos de bromas, chistes si tenían un costo en el tiempo efectivo. Se trabaja hasta donde el grupo lo permite. El programa previo sin duda es solo una guía.

La modalidad anónima me permitió conocer inconformidades con el Centro y ya que es un tema compartido, la siguiente sesión será para que puedan expresar esta situación, habrá que hacer más ajustes a mi planeación.

	<p>Las formas de abordar estos secretos me reflejaron los diferentes momentos o etapas desde las que se va moviendo cada participante.</p>
<p><b>Déjame contarte</b></p>	<p>Esta sesión fue totalmente distinta, ante la necesidad de expresar sus inquietudes en el centro fui dejando que el formato se rompiera un tanto, a veces tanto conducir la emoción o sensación bloquea lo auténtico, la urgencia de decir algo, puede ser impedimento para continuar el movimiento.</p> <p>Había percibido esta urgencia así que hice un cambio total en la sesión 6, en todas fui haciendo ajustes, pero la sesión 6 la dispuse al grupo y su urgencia de ser escuchados con sus inconformidades con el Centro, que parecían nulas al principio.</p> <p style="padding-left: 40px;">Hemos aprendido que lo más significativo no son los objetivos propuestos, ni las planificaciones, ni la adecuación de la acción a la programación preestablecida, ni los recursos disponibles; sino, sobre todo, el tipo de relación que establecemos con las personas y con el grupo como organismo vivo en proceso. (Barceló, 2003,pp.133)</p> <p>Había factores nuevos como la temporada de calor que no se había sentido tan fuerte y esta vez intranquiliza al grupo, la urgencia de compartir su queja liberada la sesión anterior, mi aceptación de dejar cambiar esta sesión y dejar de preocuparme por mi programa... fue distinta, a veces me estresaba por ver lo opuesto a lo que había venido buscando desarrollar en el grupo, pero a la par descubría otras cosas genuinas del grupo. Renuncié al dos más dos y dejé ser la sesión. En lugar de luchar por mantener el control fui acotando actividades y haciendo ajustes para que fuera fluyendo.</p> <p>Llegué con cocas frías, algo de azúcar y fresco que nos ayudara a estar despiertas ante el calor que hace y que nos distrajo la sesión pasada, al principio nadie se levantaba a tomar pero al ir una fueron todas, había cierta pena por aceptar algo más, parecía.</p> <p>Iniciamos la actividad de contacto, aunque esta vez iba a ser diferente (yo había tenido una semana muy pesada de trabajo y también necesitaba un descanso,</p>

me venía bien no desgastarme tanto, sin duda esto ayudó a que permitiera el fluir del grupo).

Respiración profunda sólo para llegar al salón y al grupo. Nos estiramos para atender al cuerpo. Volvemos a respirar y comenzamos la sesión. Esta vez fue más rápida, de menor contacto interno, más reconocimiento del momento y despertar. Era vísperas de vacaciones, también ya estaban con un pie fuera del Centro, no había forma de no atender a esa alegría e irreverencia que da salir de vacaciones (yo no tendría vacaciones, pero ellas sí y había que atender esto). Ya no hay voluntad de trabajar.

Tuvimos 15 días sin sesión, así que les invité a compartir dos o tres personas cómo habían estado en los últimos días, el silencio imperó, el grupo un poco invitaba a las compañeras a hablar, pero les aclaré que no era forzado, que era solo un espacio por si había inquietudes que surgen y es importante atender al grupo más cuando hay estos espacios entre una sesión y otra. Ante el silencio, continuamos con otro punto de la sesión.

Quise atender a mi intranquilidad de la sesión pasada, así encuadré nuevamente de mi relación con los directivos. Agradecí la apertura del grupo y mi ALTA confidencialidad. Tenía esta tarea pendiente por la sesión anterior, no quería que se fuera a entorpecer el proceso, pero creo que para el grupo no había representado mayor problema mi acercamiento de la semana anterior o recibieron bien mi reiterado compromiso, pero ellas fluyeron.

Revisaremos cómo somos en comunidad dentro de este Centro, buscaremos atender las inquietudes internamente, desde lo que SI podemos hacer, no habrá aumentos de sueldo ni de prestaciones autorizadas por mí. ¿Pero habrá quizás otros modos de vivirnos dentro del Centro?

Me gustaría que pudiéramos disponer del espacio de hoy para recapitular como hemos venido desde la primer sesión del 14 de febrero hasta ahorita. Un espacio y revisar cómo llegamos, qué se ha ido moviendo, cómo estamos ahorita y desde ahí ver cómo nos vivimos en lo cotidiano. Tenemos unos minutos para revisar, solo les pido respetar el momento de introspección de las compañeras.

	<p>El espacio estaba, pero no había actitud de introspección, era un silencio como infructuoso, volteando a otras partes, comentarios en bajito con ellas, tocaron la puerta, no había un momento de mucho contacto así que decidí terminarlo y quizás entre la plática podrían ir recordando lo sucedido en las sesiones.</p> <p>Abrí sesión para compartir la experiencia.</p> <p>Les pedí que trataran de buscar respuestas no solo desde el pensamiento o respuestas que ya conocíamos, sino atender la invitación de revisar nuevamente qué va pasando, atender al cuerpo, qué nos dice y no ciclarnos en la respuesta de la razón porque esa ya la conocemos.</p> <p>Invitación a darnos el tiempo para encontrar nuestras respuestas.</p> <p>Iniciamos en una ambiente de queja y malos y se fueron moviendo a la identificación de sentido de estar ahí, a reconocer las ganancias y a verse más empoderadas. Reímos, nos relajamos, no entramos en un contacto corporal de silencios ni tranquilidad, dejé al grupo vivir su estado cotidiano, finalmente así se viven en el Centro y de eso se trataba la sesión.</p> <p>Terminamos pocos minutos antes de las 10, salieron felices y escuché comentarios de “me encantó” “así que sea”... lo escuche a lo lejos y los rescaté para mí, sé que es necesario perder el control de vez en cuando, aunque también tenemos objetivos que cumplir por lo que no podría ser siempre así, pero me gustó que lo disfrutaran, yo también lo disfruté al final.</p> <p>Había comenzado muy tensa por tanta inquietud del grupo por el calor que hacía, no se prestaba para contactar, pero creo que el grupo identificó qué necesitaba y me mostró como ayudarlo. “A menudo las personas nos enseñan cómo ayudarles” (Gendlin, 1982, pp. 134).</p>
<p><b>Eso que sé, pero no sé decirlo.</b></p>	<p>Llegué con cocas frías, algo de azúcar y fresco que nos ayudara a estar despiertas ante el calor que hace Llevé coca normal y coca Ligth, me llamó la atención que todas tomaron coca normal. Me habló un poco de que no había preocupación por consumir azúcar, ni en cuestión estética ni de salud.</p> <p>La coca una vez más presente en las familias pueblerinas mexicanas.</p>

Les comenté que podíamos salir al patio para hacer algunas actividades y después volver al salón, hubo aceptación incluso indicaron el lugar así que salimos con todo y sillas. El grupo estaba alegre, dispuesto a participar aparentemente.

Iniciamos con sesión de relajación y contacto corporal, el estar al aire libre nos daba más libertades así que las invité si querían sentarse en el pasto, en el suelo, en la silla... adelante. El aire fresco y los sonidos ambientales también ayudan a hacer más evidentes los sentidos. Así que en este espacio, las invité a cerrar sus ojos, contactar con su cuerpo y con su respiración.

Invitación a cerrar los ojos, desconectarnos de las actividades, de las vacaciones, reconocer cómo estamos y tratar de contemplar cómo estamos acompañando con nuestra respiración a ritmo natural, permitiendo que el cuerpo se oxigene e integrar los elementos que tenemos. Recorremos cada parte de nuestro cuerpo y respiramos. Poco a poco vamos regresando, moviendo un poco las manos, los pies y abriendo los ojos lentamente.

7 minutos de contacto corporal y relajación.

Otra forma de integrar al grupo, mediante el contacto físico, así que las invito a saludarse pero de una manera distinta, que cada quien invente cómo va a saludar a su compañera haciendo contacto físico pero sin que sea la forma ordinaria de saludo de mano, saludar a su compañero de beso, abrazo, patada, codo a codo... Como decidan. Ahí mismo en el patio.

Esta actividad al principio les sorprende y se tardan un poco en decidir su saludo, pero inicia una y se suelta todo el grupo entre risas, brincos, caderazos, panzazos, se hizo un remolino de mujeres saludándose extrañamente. Diferente a lo habitual. El audio solo refleja muchas risas y gritos.

Después del saludo que rompió con la rutina, les indico que les repartiré papeletas, todas van con su nombre e inicio a repartirlas y una vez que cada una tiene las suyas en su poder, les indico que nos tomaremos unos minutos para revisar qué dicen y ver a qué persona del grupo nos gustaría darle ese mensaje, si alguna no hace sentido no es obligatorio entregarla, al final hay una papeleta

en blanco por si hiciera falta decir algo más, para que puedan expresar algo personalizado.

Si a una persona le quieren dar más de una, adelante.

No todas hicieron sentido, aquellas que describían cierta inconformidad o resistencia la mayoría prefirió no entregarlas. Algunas de ellas se tomaron su tiempo para personalizar los mensajes antes de entregarlos. Como había necesidad de decir otras cosas, les dije que podrían utilizar la papeleta por atrás e indicar el mensaje tal cual les gustaría darlo.

Conforme cada una fue definiendo las destinatarias de sus papeletas, fueron empezando. En esta actividad estuve incluida, recibí y entregué papeletas. Yo también preferí entregar los mensajes positivos, los que no hablaron de dificultad, mi papel de facilitadora me hizo de hecho pensar mucho si era lo mejor integrarme a la entrega o no, pero quería darme la oportunidad de externar ciertos letreros y recibir sus mensajes, era una forma de revisar cómo me estaba recibiendo el grupo.

Una participante como siempre, mostró resistencia para hacer la actividad, nuevamente di opciones pero ante su negativa, nuevamente la indicación fue: si no te funciona, no las entregues.

No aceptaba competir, pero tampoco iba a dedicarle más tiempo que al resto del grupo que si se abre a participar.

Las expresiones de las papeletas eran:

“Te quiero mucho”

“Me recuerdas alguien”

“Me gustaría conocerte mejor”

“Me identifico”

“Me cuesta trabajo aceptarte”

“Te admiro”

“Me recuerdas algo de mí”

“No me siento vista por ti”

“Discúlpame”

“Eres muy capaz”

“Te comprendo”

Además de una papeleta en blanco donde libremente escribirían su frase.

Una vez que terminaron de entregar, les invito a ir revisando qué les entregaron y que les sucede al leer estos mensajes de sus compañeras. Fueron terminando a diferentes tiempos. Solo les pedí que conectaran más en individual y posteriormente pasaríamos al grupo a compartir. De cualquier manera las risas y comentarios del grupo se hacían presente.

Decidimos regresar al salón para huir de los moscos y del ruido del templo al lado con feria. Ante el pleito con los sancudos y que no había espacio de contemplación, las invité a pasar al salón.

”*Grupo de encuentro.* Tiende a hacer hincapié en el desarrollo personal y en el aumento y mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales, merced a un proceso basado en la experiencia” (Rogers,2001,pp.12). Esta sesión sería muy vivencial, ya el grupo había creado sesión a sesión las condiciones de confianza para que se pudieran dar, así lo fui identificando y la respuesta estaría en la experiencia.

Al regresar al salón y en un espacio ya aislado del ruido externo, les pido nuevamente hacer silencio y revisar las papeletas, ver qué sucede en ellas. Hago notar la dificultad del grupo con el silencio, que va más allá de ser platicadoras ¿qué sucede que no pueden guardar silencio, qué les incomoda?

Viene 5 minutos de silencio y retomo la sesión. Les pido que intente revisar realmente desde su interior para poder encontrar nuevas respuestas, darnos cuenta por qué nos cuesta salirnos y comenzar la plática, alejarme de mí.

Invitación a compartir ¿cómo se vivió al entregar las papeletas, qué descubre en la dinámica? Y ¿al revisar las papeletas que le entregaron qué sucede en ella? Queda abierto el grupo para compartir. “Hemos aprendido por nuestra experiencia en la facilitación de grupos que existe un proceso que tiende a la comunicación y genera un gran potencial en la vida dinámica del grupo” (Barceló,2003,pp.83).



	<p>Fue una sesión muy rica, salir del salón al aire libre, cambiar el saludo y las papeletas, rompieron rutinas, aportaron información nueva al grupo. El grupo participó y mantuvo la dinámica más presente a todas. Una participante que casi no habla, esta vez participó más, otra sonreía y era distinto su modo de estar triste de las anteriores sesiones. Había un ambiente festivo en el grupo. La disfruté mucho.</p> <p>“Considero que tenemos una hipótesis general que ofrece posibilidades promisorias para el desarrollo de personas creativas, adaptadas y autónomas” (Rogers,1982,pp.45). Así como Rogers también puedo creer en este enfoque, en lo que la dinámica grupal puede lograr.</p> <p>Esta sesión confirma las dificultades que van surgiendo por una limitada comunicación, saber la opinión de las compañeras, externarle a mis compañeras mis afectos, cambia la dinámica grupal.</p> <p>Esta sesión número 7 me deja muy satisfecha, si solo esta hubiera sido, había suficientes elementos de movimiento en las participantes para considerar la experiencia positiva. Salí motivada de la sesión. Mi cansancio por llegar corriendo de Guadalajara esta vez no lo sentí, había alegría compartida.</p> <p>Dice Luis Carlos Restrepo que hay que elegir entre la soledad o la intimidad, ese compartir lo íntimo de nuestros afectos, rompe sin duda la soledad en la que nos vivimos y de acuerdo a lo vivido en esta sesión, sabernos acompañados alegra el alma. “En la llamada por Erik Erickson, crisis de la edad adulta, el conflicto más intenso que debe enfrentar el ser humano es escoger entre vivir en intimidad o mantenerse en soledad” (Restrepo, 2001, pp.39).</p>
<p><b>Y ahora puedo decir</b></p>	<p>Esta fue la única sesión que pude llegar tranquilamente, habiendo comido a mis horas, sin la prisa del tráfico y la carretera, estando pendiente todo el día de lo que sucedería en mi sesión de cierre. El puente me permitió vivir cómo era estar ahí, dispuesta totalmente al grupo. Reconozco que me viví más nerviosa por la mañana, no había distractores en el trabajo, estaba en casa, esperando la hora.</p>

Tenía todo listo, había hecho mis compras para la actividad, no sabía qué iba a suceder en la sesión, realmente nunca supe, pero no me daba cuenta, era salir corriendo y llegar a continuar con lo que seguía.

Esta vez hasta me cuestioné si realmente quería hacer esto en mi vida, me representaba mucho compromiso, estar muy presente para los otros. La verdad si quiero esta actividad, pero tendré que acompañar mis nervios de principiante. “Se pierden muchas horas de sueño durante este proceso, pero el mejoramiento de la relación es extraordinario” (Rogers,2001,pp.80).

Mi planeación inicial tenía otras actividades, pero creo que la dinámica grupal me conducía a algo más libre, sin tanto formato, donde ellas pudieran vivirse en grupo y descubrir lo que se logró en el grupo.

Esta vez la sesión de relajación y contacto sería más larga, con más dirección, quería que las participantes del grupo pudieran revivir cada sesión resumir en sus mentes lo que se llevan del grupo, despertar nuevamente algunas emociones, sensaciones y descubrir cómo se viven ahora después de esta experiencia. Les pedí que cerraran los ojos si les parecía conveniente, cerré mis ojos e inicié el acompañamiento de relajación con la respiración, después fuimos al seguimiento de sesiones, las primeras dos o tres las dije mentalmente para no interrumpir mi proceso, no quería abrir los ojos, después abrí los ojos y seguí mi guía para señalar las actividades o algunos sucesos de las sesiones que les ayudaran a hacer memoria y experimentar nuestro recorrido.

Ver todo en retrospectiva me hace sentirme contenta, mis prisas de hacer todo no me permitieron detenerme y disfrutar lo vivido, darme cuenta de lo que iba sucediendo. Solo respondí a lo urgente y en esta sesión había un sentimiento de satisfacción de concluir este primer grupo, de muchos que quiero que existan.

Ahora más confiada, más segura del enfoque y lo que los grupos pueden lograr. Una vez que terminamos el recorrido les pedí abrir los ojos y las invité a que en el cartel que traía y con las diferentes pinturas, acuarelas, crayolas, hicieran un dibujo grupal de lo que vivieron en esta experiencia, lo que encontraron y cómo están. Con la libertad de moverse de lugar, continuar el dibujo de sus

compañeras o hacer formas abstractas que ayudaran a expresar eso que vivieron. No había límites en su expresión, solo que dejaran fluir su arte.

Decidieron trabajar en la mesa, así que acomodamos los materiales en las sillas y buscó cada una su material y su lugar.

Les puse un poco de música de fondo para alejarles un tanto de su razón y se permitieran contactar un poco más, aunque como siempre, de principio a fin, la plática grupal estuvo presente. Es parte de ellas y me toca aceptar este momento así, desde su acompañarse más externo.

Había un deseo en mí de verlas expresarse más libres, pero se ponían de acuerdo, había ciertos guiones de lo que se hacía, no era mi deseo, pero así lo eligieron y habría que esperar el resultado.

La mayoría tomó crayolas, nadie acuarelas y solo una pinceles y pintura, serví algunas paletas más con pintura y dos o tres tomaron también pincel para sumar algunos elementos a sus dibujos con crayón. Interrumpí dos o tres veces para recordarles no perder contacto con la experiencia, revisaran si el dibujo era lo que quería expresar o hacía falta algo más. Les invitada a hacerlo libres y al final ver el resultado.

Una vez que terminó el tiempo, 30 min. Les pedí volvieran al círculo para compartir cómo les había ido en la experiencia y poder cerrar nuestro grupo. Les mostré su obra y la deje frente al grupo, les pedí que observaran, que vieran si reflejaba lo que querían decir, qué les decía de este grupo. Que la contemplaran para compartir cómo nos había ido con esta actividad y cómo nos vamos. Las risas y bromas, siempre estuvieron ahí, fue parte de la identidad del grupo. Me cuesta asumir el compromiso entre las risas, también me conocí yo.

Fue un cierre libre, como el grupo fue orientándose durante las sesiones, hubo adecuaciones para que así fuera y la dinámica de cierre fue más enriquecedora porque el grupo fluyó, estuvo participativo, hubo sorpresas de escuchar a las que no hablaban, había ambiente festivo y una gratitud compartida.

	<p>Escuchar a cada una y lo que fueron descubriendo por separado, lo que se rescata grupal es confirmar la magia de los grupos. Es muy grato para mí escuchar descubrimientos que no esperaba, confirmar que al final solo cada una conoce sus logros o beneficios de lo que aquí se trabajó, otros muchos cambios se irán descubriendo con el tiempo tal vez.</p> <p>Ahora estoy muy ansiosa por analizar el material y poder construir, seguir descubriendo qué tanto fue sucediendo mientras nos reuníamos cada viernes, con presiones de tiempo, muchas veces sin comer, acaloradas, indispuestas, con todo lo que la vida puede ofrecernos, pero así, en la vida y lo cotidiano.</p> <p>También fuimos construyendo nuevas opciones, otras formas de estar y de ver las cosas. También sé que habrá muchas cosas que solo serán, sin darnos cuenta que ahí se movieron. “Hubo individuos que se modificaron mucho sin que las instituciones a las que pertenecían denotaran casi ningún cambio” (Rogers,2001,pp.81).</p> <p>Me quedo muy satisfecha con lo que sucedió estas 8 sesiones en Gotitas de Vida A.C. cumplo mi compromiso de trabajar para Tamazula y al mismo tiempo crece más mis deseos de trabajar para el desarrollo humano, hay mucha necesidad de ser escuchado y redescubrir el potencial que cada uno tiene. Si puedo hacerlo, lo voy a hacer.</p> <p><i>Cualquiera que las vea podrá creer indudablemente que mí rosa es igual que cualquiera de ustedes. Pero ella se sabe más importante que todas, porque yo la he regado, porque ha sido a ella a la que abrigué con el fanal, porque yo le maté los gusanos (salvo dos o tres que se hicieron mariposas ) y es a ella a la que yo he oído quejarse, alabarse y algunas veces hasta callarse. Porque es mi rosa, en fin. EL PRINCIPITO</i></p>
<p><b>Más que la suma de sus partes</b></p>	<p>Esta fue la sesión final, de integración con los directivos y convivencia grupal. La dinámica fue muy distinta, total ambiente de fiesta, entregué constancias, me entregaron un reconocimiento, se compartió por parte de lagunas participantes a los directivos lo que habían vivido y los directivos comentaron los cambios que ellos fueron percibiendo a lo largo de las sesiones.</p>

Se me informó de una evaluación de mi trabajo en el que casi todas me evaluaron con 10, solo una con 9 (asumí era de la psicóloga por natural rigor en su evaluación).

La satisfacción era generalizada, los agradecimientos mutuos y la convivencia fue muy disfrutada, hasta terminó en baile, ya no había timidez o miedo a juicios, solo disfrutamos el momento final.

Quedó la invitación para trabajar un grupo con directivos, aunque aún sin fecha por mis propias ocupaciones con la maestría.

Lo anterior fue solo un pequeño relato del proceso de estarme convirtiendo en facilitadora, en persona más cercana, más humana, reconociendo mis propias limitaciones y habilidades, pero sobre todo, de confiar, ahora desde la experiencia, en la persona y su capacidad de crecimiento.

En el siguiente capítulo podrá usted conocer más a fondo la metodología seguida para el acompañamiento grupal, podrá conocer las teorías que los sustentaron y sobre todo, me permitirá cumplir con los requisitos para sustentar mi intervención académicamente, aunque nada de lo a continuación descrito, podrá compararse con lo aprendido día con día, persona a persona.

**CAPÍTULO IV.**  
**ESTRUCTURA METODOLÓGICA**

Cambiar del disfrute de narrar la experiencia y volver a temas teóricos es un tanto molesto a mi ánimo; jamás la teoría podrá dejar esa sensación de agrado de la experiencia, pero los invito a que como yo, no perdamos de vista lo narrado en el capítulo anterior, para no limitar la pertinencia de las teorías e integrarlo con mayor fidelidad a lo continuación expuesto.

El Enfoque Centrado en la Persona tiene sus propios tiempos y formas, tantos como individuos estén involucrados.

Ello significa que una persona es un proceso en transformación, no una entidad fija y estática; un río que fluye, no un bloque de materia sólida; una constelación de potencialidades en permanente cambio, no un conjunto de rasgos o características. (Rogers, 2010, pp. 115)

Asumir a la persona como un proceso, implica de entrada la imposibilidad de definirla o medirla, si bien es una característica de la investigación en ciencias sociales, en el caso del Desarrollo Humano y en lo particular de las intervenciones grupales que realizamos en la maestría en Desarrollo Humano del ITESO, es aún más complejo, puesto que no se atiende solo un tema, sino el conjunto de elementos que cada una de las personas del grupo traen a la mesa durante las sesiones. Por supuesto hay un encuadre inicial y unos objetivos, pero sin que esto se convierta en una práctica de preguntas y respuestas con una línea inquebrantable, por el contrario, son solo los detonadores para el encuentro.

Me parece importante resaltar estas diferencias de las intervenciones desde el E.C.P., porque desde estas particularidades, más que una metodología de investigación, encontrará algunas herramientas de diferentes métodos, para intentar sistematizar y mostrar, en medida de lo posible, la experiencia del encuentro con el Grupo de Colaboradores del Centro de Rehabilitación en Tamazula de Gordiano, Jal.

Cuando trabajamos en el grupo no estamos buscando evidencias, sino estamos intentando facilitar el desarrollo de las personas, razón por la cual, muchas veces, escapa de toda posibilidad el reconocimiento del crecimiento, cambio o movimiento de los participantes. “Hubo individuos que se modificaron mucho sin que las instituciones a las que pertenecían denotaran casi ningún cambio” (Rogers, 2001, pp.81).

Una vez aclarado este punto, daré cuenta de la estructura metodológica que empleé para recabar, sistematizar y compartir la información obtenida durante esta experiencia.

Éste documento que presento contiene características del método de investigación fenomenológica y etnográfica que seguí para el análisis de dos estudios de casos de mi grupo de intervención. Además realicé un análisis comparativo general para dar cuenta de algunos resultados grupales, sin embargo, la condición del E.C.P. de facilitar la experiencia genuina del encuentro persona a persona, hace que la metodología de investigación antes mencionada, se aplique con sus particularidades. Así, por ejemplo:

El enfoque *Fenomenológico* permite la libertad de incluir y narrar la experiencia sin pretender juzgar o valorar, según lo predispone el E.C.P.

La diferencia que hay entre el método fenomenológico y el hermenéutico estriba en que el hermenéutico trata de introducir sus implicaciones, y busca estructurar una interpretación coherente del todo, mientras que el fenomenológico respeta plenamente la relación que hace la persona de sus propias vivencias, ya que al tratarse de algo estrictamente personal, no habría ninguna razón externa para pensar que ella no vivió, no sintió o no percibió las cosas como dice que lo hizo. (Martínez,1989,pp.169)

Desde esta apertura, libertad e inclusión de la experiencia vivida que ofrece el método fenomenológico, pretendo dar cuenta de lo sucedido durante la intervención que realicé en el Centro. Si bien, como reconoce Martínez, mucho de lo ahí vivido, es poco comunicable, la metodología seguida me permite sistematizar la información para dar cuenta de mi pregunta de análisis. “El método fenomenológico se centra en el estudio de esas realidades vivenciales que son poco comunicables, pero que son determinantes para la comprensión de la vida psíquica de cada persona” (Martínez, 1989,pp.169).

Además para la recolección de información fenomenológica, una herramienta que se vuelve casi indispensable es la etnografía, ya que implica la presencia y observación del desarrollo de las sesiones, con la intención de comprender el punto de referencia desde donde se vive cada una de las participantes, como bien dice Martínez, “aproximarnos de algún modo a esas realidades” (Martínez,1989, pp.170). De ahí que se realizara una bitácora de campo de cada una de las sesiones



con los comentarios de las observaciones pertinentes que pudieran escapar incluso de las audio grabaciones.

Para dar inicio al análisis, lo primero que hice fue ajustar los objetivos (general y particulares de mi taller) a los que quería atender una vez concluida mi intervención. Un conocimiento mayor de lo que en el grupo se vivió me hizo necesario realizar este ajuste.

Aunque los objetivos de la intervención, son muy afines a los de las propuestas de análisis; hubo necesidad de hacer algunas modificaciones para acotar la búsqueda y poder sustentar con evidencias los resultados y no solo desde la experiencia vivida.

### **Propósito general:**

Identificar los puntos vulnerables y fortalezas compartidos entre las trabajadoras del Centro de rehabilitación y analizar el impacto que genera reconocerlos en cada una y en sus compañeras.

### **Propósitos específicos**

- Exploración y reconocimiento de emociones y sensaciones que permitan identificar puntos vulnerables y fortalezas individuales.
- Reconocimiento de temas y/o elementos compartidos entre las participantes.
- Identificación del impacto y/o cambios que se generan a nivel grupal e individual, ante la identificación con las compañeras y el E.C.P.
- Identificación del impacto y cambio que genera un autoconocimiento mayor.

## **4.1 Organización de la información.**

Comencé por revisar el conjunto de evidencias que había logrado recuperar, asignando a cada una un código para facilitar la citación de cada una de las manifestaciones o intervenciones de quienes participaron en el taller. Para tener claridad y orden, elaboré una tabla de códigos que presento a continuación.

<b>Sesión</b>	<b>Bitácora</b>	<b>Transcripción de sesión</b>	<b>Audio grabación</b>	<b>Dibujos</b>	<b>Fotografías</b>	<b>Material escrito por participantes</b>	<b>Evaluación personal de la experiencia</b>
<i>Código</i>	<i>B</i>	<i>TR</i>	<i>AG</i>	<i>D</i>	<i>F</i>	<i>ME</i>	<i>EV</i>
<b>1</b>	B1	TR1	AG1				
<b>2</b>	B2	TR2	AG2	D2	F2		
<b>3</b>	B3	TR3	AG3		F3	ME3	
<b>4</b>	B4	TR4	AG4				
<b>5</b>	B5	TR5	AG5				
<b>6</b>	B6	TR6	AG6				
<b>7</b>	B7	TR7	AG7				
<b>8</b>	B8	TR8	AG8	D8	F8		
<b>9</b>		TR9	AG9		F9		EV9

Cuando hago una cita, su código simplificado, señala a qué evidencia corresponde; ya sea Bitácora (B), Transcripción (TR), Audio Grabación (AG), Dibujo (D), Fotografía (F), Material Escrito del participante (ME) o Evaluación personal de la Experiencia (EV), todos seguidos el código que es el número de sesión en el que se registró.

A continuación presento un ejemplo de cita de evidencia que corresponde a la participante Granate, en la Audio Grabación 1 (AG1) en el minuto 28:22:

“yo no sentí ni los pies ni nada porque nunca los he perdido” (Granate, AG1: 28:22).

Es importante mencionar que asigné a cada una de las participantes un seudónimo con el nombre de una piedra para poder trabajar con su información y garantizar el anonimato. Una vez definidos los seudónimos, procedí a modificar los nombres en las transcripciones y bitácoras.

Los nombres asignados a las participantes tienen su propio significado por la piedra que corresponde, mismo que de manera poética dejaré que el lector se apropie un poco de la personalidad de cada una.

- Coral
- Ámbar
- Cuarzo
- Dolomita
- Obsidiana
- Diamante
- Agua Marina
- Granate
- Jade
- Ónix
- Perla
- Rubí

El material de análisis fue recabado durante la intervención, por lo que a todo corresponde el año 2013, en las instalaciones del Centro de Rehabilitación de Tamazula de Gordiano.

Si bien en este documento no se parte de una tesis para argumentar, establecí algunas preguntas de análisis que permitieran guiar mi investigación para responder determinados elementos que surgieron, como posibles luces o alertas, durante las sesiones, las cuales me interesaba profundizar con mayor detenimiento para dar cuenta de mi intervención, sustentar posibles resultados y dialogar con autores al respecto.

## 4.2 Establecimiento de preguntas de análisis

Para formular mis preguntas, tomé en cuenta los campos de análisis con los que había decidido trabajar, mismo que definí de entre los cinco posibles temas de análisis que me fueron planteados y que presento a continuación:

1. Análisis del conjunto de las sesiones.
2. Análisis de algunas de las personas “estudio de caso”.
3. Análisis del fenómeno intervenido y su relación con Desarrollo Humano.
4. Aportaciones desde el Desarrollo humano a la institución - **Descartado**
5. Análisis reflexivos como facilitadora – **Descartado**

De acuerdo a mis objetivos, no trabajaría con el tema institucional, ya que como se explicó con anterioridad, mi prioridad serían las personas y el encuentro, por lo que automáticamente descarte el tema cuatro.

Por otro lado, aunque el análisis reflexivo como facilitadora sería interesante compartirlo, implicaría otra categorización y análisis de la experiencia personal, que de acuerdo a los tiempos disponibles, no estaría en posibilidades de realizarlo con cabalidad. Por ello, descarté igualmente el punto cinco y me centré en los tres primeros.

En síntesis, me interesa dar cuenta del fenómeno intervenido y la relación que tienen con el Desarrollo Humano, para poder aportar a la legitimación y pertinencia del E.C.P. en la sociedad actual, para poder atender este punto, el análisis de caso y el análisis conjunto de las sesiones sería parte de la misma búsqueda de información y guía para mi análisis.

Una vez definidos los campos de análisis y los objetivos del análisis, formulé las preguntas que me ayudaran a encontrar la información necesaria, quedando de la siguiente manera:

- ¿Qué puntos vulnerables y que fortalezas se reconocen en las participantes del grupo?
- ¿Cómo se manifiesta la influencia del E.C.P. a lo largo de las sesiones en el grupo?
- ¿Qué cambios se generan ante el autoconocimiento y la identificación con sus compañeras, en su vida personal y la dinámica grupal?

### **4.3 Inmersión en los datos y proceso de estructuración de los datos**

Para continuar, una vez que tenía claridad en cuál sería mi búsqueda, proseguí a realizar una matriz de análisis, para la cual consideraré las categorías que he definido en la justificación de la intervención y que describo con mayor detalle en el capítulo II. Estas son:

- Autoconocimiento
- Exploración y reconocimiento de emociones
- Vulnerabilidad
- Congruencia
- Disponibilidad para la conciencia
- Experiencia

Dado que analizaré tanto dos casos en particular como el desarrollo grupal, la matriz de análisis presenta fragmentos del discurso de todas las participantes. De tal forma que me permitiera este mismo instrumento responder a las tres preguntas antes mencionadas. Además decidí hacer una sola matriz de todas las sesiones, esto para facilitar el comparativo de principio a fin del grupo.

A continuación presento la matriz de análisis y resalto en ella los elementos más significativos que darán pie a mis posibles conclusiones. Además, marco con un color distinto las intervenciones de mis dos casos a analizar “Perla” y “Coral”.

Extracto AG	Lenguaje del facilitador	Unidad Temática	Lenguaje conceptual
<p>“Me gusta mi trabajo y andar activa, pero muchas veces me lleno de cosas y eso me causa problemas” (Obsidiana,AG1:22:13).  “es difícil trabajar cuando tienes varios patrones” (Obsidiana,AG1:22:56).  “espero mucho, aprender a manejar esas relaciones y saber decir no en algún momento” “y si, me cuesta decir que no” (Obsidiana,AG1:23:35).</p>	<p>Obsidiana espera aprender a poner límites, porque esto le genera problemas al no poder cumplir la expectativa de todos.</p>	<p>Vulnerabilidad</p>	<p>Cuando el individuo se encuentra en estado de incongruencia está expuesto a tensión y confusión interior, ya que en algunos aspectos la conducta del individuo se rige por la tendencia actualizante y en otros por la tendencia a la actualización del yo. (Rogers,1978:35)</p>
<p>Ahorita como quien dice estoy dedicando más tiempo a mi familia y al trabajo y en lo personal me falta pues dedicarme a mí, pero yo creo que va a ser más adelantito. Me gusta hacer ejercicio, pero ahorita no puedo (Cuarzo, AG1: 16:43)</p>	<p>Habla de atender a lo urgente y prioritario, en donde en este momento, no se encuentra ella. Interpreta sus posibilidades de acuerdo a los demás, “ahorita no puedo”</p>	<p>Vulnerabilidad</p>	
<p>“yo no sentí ni los pies ni nada porque nunca los he perdido” (Granate,AG1:28:22)</p>	<p>Hay un discurso confuso, aparenta una defensa al contacto con su cuerpo “¿si nunca los ha perdido, por qué no los siente?”</p>	<p>Vulnerabilidad</p>	<p>Cuando una persona se porta contigo en una forma que es claramente autodestructora o contraproducente (y tú piensas, no es extraño que a mucha gente no le guste esta persona) puedes hacer varias cosas: 1) puedes decir cómo te hace sentir. 2) puedes fijarte en lo que la persona está haciendo y preguntarte cómo se siente eso por dentro... 3) si sientes lo que podría</p>

ser un buen empujón en esta mala manera de actuar, entonces responde a ese empuje de vida...” (Gendlin, 1982, pp. 140).

Aquí siento que se me reconoce lo que soy: mis capacidades, se me apoya y me dejan ser y en cambio allá de repente siento que en lugar de estar con un compañero, estoy con un enemigo, con alguien que no es capaz de dejarme ser, al contrario, si alguien me apoya o si alguien me reconoce es como un ataque. (Obsidiana, AG2:19:35)

Obsidiana se reconoce dividida, como si la experiencia dependiera de cuestiones externas, de lugares y personas sin muchas posibilidades de acción.

Vulnerabilidad

Hay ocasiones en que necesitamos saber ¿cuándo parar o cuándo avanzar? Eso es algo que a mí me cuesta un poquito, me dice a veces doña tere “concéntrate Obsidiana, concéntrate” porque estoy aquí y también quiero estar allá y quiero estar en todas partes, eso es un problema que a lo menos yo, no sé, si es cualidad o defecto pero soy así, estoy acá y mi mente está en todas partes. (Obsidiana, AG1: 19:29)

Hay imposibilidad para discernir sobre la mejor decisión, hay confusión y esto le genera caos

Vulnerabilidad

“Cuando el individuo se encuentra en estado de incongruencia sin tener conciencia de ello, es potencialmente vulnerable a la angustia, la amenaza y la desorganización”. (Rogers,1978:35)

Además están mis hijos, la niña es la más chiquita y es la que a veces se da cuenta de los problemas porque nomás está viendo, escuchando. A veces quisiera irme pero pienso “mis hijos” (Perla,AG2:31:01)

Hay una vivencia separada entre lo que quiero y lo que puedo hacer

Vulnerabilidad

“En su intento de preservar la consideración positiva de otros ha falsificado algunos de los valores de su experiencia y los ha percibido en función del valor que

Así como dice Obsidiana, yo también puedo hacer muchas cosas pero a la vez no te dejan hacerlo, te quedas ahí estancado porque no te lo permiten o no tienes a alguien quien te empuje a salir adelante (Coral, AG2:35:42)	Hay reconocimiento de capacidades, pero requiere afirmación externa, dice “no te dejan” como si no hubiera poder, como si faltara algo.	Vulnerabilidad	tienen para otros.” (Rogers,1978,pp.69)
--	---	----------------	--

**Exploración y reconocimiento de emociones**

Me duele que no me quiere ayudar, sólo a su familia, allá les ayuda demasiado, sin embargo a mí lo que me da es trabajar (Perla, AG2, 31:59)	Perla puede reconocer cómo se vive en casa y en el centro y lo que esto le provoca, es capaz de reconocer sentimientos como dolor, satisfacción.	Exploración y reconocimiento de emociones	
Es que siempre me decía: tu nunca vas a encontrar trabajo, nunca vas a trabajar entonces cuando lo busqué se me quedaba viendo como diciendo: no, no puede ser, me metí a trabajar, hablé con él y le dije: yo no puedo estar en esta situación de que no me hables, le digo: ve, yo no hago nada malo, le digo que me gusta y estoy a gusto, me decía que me saliera. (Perla, AG2, 32:41) Pues sí, me siento mejor, como satisfecha (Perla, AG2, 33:29)			

Sí, pues hasta eso como que te suben los ánimos (Diamante,AG7:1:07:57)	Hay un estado de motivación generalizado ante un reconocimiento visible de su persona, hay claridad en el gusto de saberse vistas, alagadas, reconocidas, hay un	Exploración y reconocimiento de emociones	Esta actitud de amor profundo y generoso, una actitud altruista que se muestra independientemente del hecho
--	--	---	---



---

me sentí muy a gusto, es muy bonito que te digan cosas que de repente uno no se siente con esa capacidad y recibí varios papelitos en los que me decían lo mismo (Jade,AG7:1:18:18)

reconocimiento de sus emociones, exploran aunque aún si poder enunciar en palabras, hay sonrisa, hay puntos suspensivos después de las palabras,

que exista correspondencia efectiva, significa penetrar activamente en el interior de la otra persona y sorprenderse por la maravilla que contiene el otro para poder iniciar una senda de conexión y encuentro. (Barceló, 2003,pp.141)

Pues yo recibí 6, algunas repetidas y pues me motivé mucho porque aunque hay veces que no creen en ti y otra gente si ve la capacidad en ti y puedes salir adelante, entonces yo siempre he dicho que es difícil motivarte (Cuarzo,AG7:1:21:56)

No, simplemente que al dar la papeleta yo no lo estaba diciendo nada más por dar la papeleta. Yo se los di porque es lo que siento y se los puedo decir de frente (Agua Marina,AG7:1:27:21)

A gusto porque a lo mejor yo si sí soy capaz, si sí me están viendo, aunque me ven diario pues sí me lo están reconociendo (Coral,AG7:1:30:28)

**Me siento contenta...Me siento alagada (Perla, AG7:1:35:46)**

El papelito que te di realmente es para ti...  
 Lo que te di no es nomás esa palabra, es  
 mmm... Exactamente, como que la palabra  
 es tan corta. Es que si es eso, hay  
 mucho...(Dolomita,AG7:1:43:40)

Así como media burrona pero también  
 siento (Granate, AG8: 34:26)

Llegar a la sesión y escuchar el  
 reconocimiento de la dificultad  
 para sentir, pero saber que están  
 pasando

Exploración  
 reconocimiento  
 emociones

y “Podemos seleccionar las  
 de experiencias y las vivencias que  
 deseamos sean percibidas por  
 nuestra conciencia, pero no  
 podemos seleccionar sentimientos  
 que nos provoca esta misma  
 vivencia o esta misma experiencia”  
 (Barceló, 2003, pp.47)

Pues sí, bueno, con todas me hablo, con  
 todas bien, pero sí, a veces estoy metida en  
 el celular o en la actividad que esté  
 haciendo, no hay ninguna diferencia y pues  
 lo que me llevo de éstas sesiones me enseñó  
 a expresarme un poquito más porque me  
 daba miedo hablar y me intimidaba mucho  
 al hablar delante de muchas personas y  
 siento como que ahorita ya lo superé un  
 poquito, ya no me da tanta vergüenza hablar  
 frente a todas ellas y pues sí me gustó  
 mucho, al principio sí como que decía igual  
 como todas decíamos, que al regresar nos

Hay un reconocimiento de su  
 vivencia, lo que esto le va  
 provocando y cómo la  
 dinámica grupal la fue  
 conduciendo a un estado  
 distinto, a estar “a gusto”

Exploración  
 reconocimiento  
 emociones

y “Para favorecer este proceso, de  
 de percibir sin inferencias es preciso  
 intentar que la conciencia pensante  
 no distorsione su nivel intuitivo”.  
 (Barceló, 2003, pp. 85)

iba a dar flojera pero ya al estar aquí, nos la pasamos a gusto, riéndonos o algo pero sí me la pasaba muy a gusto (Jade, AG8:46:26)

### Disponibilidad para la conciencia

Así que la experiencia de cada una nos sirve, yo espero que a cada una nos sirva para levantarnos cada día y pues poder interactuar más con la gente, saber llegarles a la mejor en el momento. (Coral,AG1:1:06:43)

Relata apertura y un objetivo claro a alcanzar

Disponibilidad para la conciencia

“Nadie debiera depender solamente de ti. Deja que la persona conozca a otras personas que tú no conoces, o llama a alguien más a que venga a ayudar si la persona no tiene otras” (Gendlin, 1982, pp. 141).

Pues me siento bien porque es como sacar lo que traigo adentro, es una manera de restaurarme y pues ahora sí que quiero que para la próxima vez sea diferente éste dibujo, quiero uno más justo. (Obsidiana, AG2: 9:22)

Hay un reconocimiento de vulnerabilidad, un deseo de explorarse y crecer.

Disponibilidad para la conciencia

“Si usted mantiene el surgimiento de este fondo sensorial, al final aparecerán una necesidad y dirección claras y diferentes para su conducta: cambiará su posición”. (Kepneer, 1992. p.98)

Ajá, yo creo que cada situación se tienen que vivir, cualquier sentimiento, nomás sin tratar de afectar a otras personas y de esa manera, cuando lo vives, es cuando te vas

Dolomita logra ir comprendiendo la importancia de la vivencia personal, más allá del punto de vista externo, nombra como tal la

Disponibilidad para la conciencia

“A menudo las personas nos enseñan cómo ayudarles” (Gendlin, 1982, pp. 134).

<p>haciendo más fuerte, con más experiencia (Dolomita, AG4:1:15:25)</p>	<p>experiencia, como la oportunidad de vivir para conocer.</p>		
<p>También a veces han llegado a estar cansaditas entonces necesitan un apoyo, incapacidad, tienes el derecho de descansar porque el cuerpo también habla, también te dice que por aquí no (Dolomita,AG5:2:04:20)</p>	<p>Ya habla de la atención al cuerpo, de permitir la exploración de este, hay una posibilidad de otra forma de vivir más atenta.</p>	Disponibilidad para la	consciencia
<p>Fue casi hace un año, yo estaba incluso aquí trabajando y su respuesta fue de – vete o te llevamos, te apoyamos, qué ocupas pero haz lo que tengas que hacer – fue como recibir el apoyo que no tenía allá, aquí tenemos la ventaja de que se nos apoya (Rubí,AG6:1:13:00)</p>	<p>Rubí reconoce las ganancias que obtiene de su trabajo, deja de ser un lugar de exigencias para encontrar el lado humano que dice difícilmente encontrará en otros lugares. De cualquier manera, el sentido va en función de su familia y vida personal</p>	Disponibilidad para la	consciencia
<p>Yo me voy contenta, con tiempo para mí, más atenta a lo que hago (Agua Marina, AG8:1:04:33)</p>	<p>Más atenta, quizás aún sin muchas respuestas, pero con inquietud por encontrar.</p>	Disponibilidad para la	consciencia
<b>Experiencia</b>			
<p>Bueno yo lo que espero de aquí es pues este, encontrar un equilibrio y este, para saber relacionarte porque no soy muy eh, sociable oh, me cuesta mucho trabajo igual con los papás cuando me toca trabajar bebes y así como que un poquito más. Tengo 7 años</p>	<p>Prejuicios o conceptos del yo que parecen condicionar su cotidiano actuar. Una aparente autoexigencia por ayudar, por decir lo correcto que termina por paralizarla, un deseo de</p>	Experiencia	<p>“¿Cómo puedo tratar, curar o cambiar a esta persona?”, en tanto que ahora mi pregunta sería: “¿Cómo puedo crear una relación que esta persona pueda utilizar</p>

<p>aquí y así como que me cuesta trabajo, oh igual cuando preguntan este echarles la mano.</p> <p>Tengo mucho aquí adentro pero este, no sé, me cuesta sacarlo.</p> <p>(Dolomita, AG1:35:55)</p>	<p>exploración, de crecimiento desde lo que reconoce tiene.</p>	<p>para su propio desarrollo?"” (Rogers,1972:40)</p>
<p>A mí también me cuesta mucho trabajo relacionarme con la gente, al menos con los que no sé cómo, como que estoy con alguien y no hayo que contestarles, también me siento como muy chiquita al estar con ellos y digo bueno ya contesto, me están diciendo algo y no hayo ni qué contestarles. A veces estoy con alguien y no hayo, qué les digo, no sé y también es como qué será, mm si un conflicto que tengo conmigo misma. (Jade, AG1:48:24)</p>	<p>Escuchar el relato de su compañera anterior, le hace conectar con su propia historia e identificar ciertas atribuciones en su persona. Entiende el conflicto que esto genera desde su experiencia hacia una comprensión empática, lo que pudiera mostrar la disponibilidad para la consciencia.</p>	<p>Experiencia</p> <p>El estado de empatía, o de comprensión empática, consiste en percibir correctamente el marco de referencia interno de otro con los significados y componentes emocionales que contiene, como si uno fuera la otra persona, pero sin perder nunca esa condición de "como si". (Rogers,1978,pp.45)</p>
<p>Es como un papalote que lo dejas volar y luego lo quieres bajar (Granate,AG2:1:09:33)</p> <p>Y es lo que te pasó a ti, o sea, agarraste vuelo, te gustó, sabes que puedes ser útil y ahora ya no quieres volver (Obsidiana, AG2:1:09:40)</p> <p>Exacto (Perla, AG2:1:09:50)</p>	<p>parece haber un cambio en la relación, de la consejería, pasa a una escucha más descriptiva de lo que viven, como si cambiara la postura al conocer mayor información,</p>	<p>Experiencia</p>
<p>Fue como que aquí nadie estaba más que nadie, como que estábamos en el mismo</p>	<p>Habla de estar todas en el mismo punto, parece reconocerse un sentido de</p>	<p>Experiencia</p> <p>“Hemos aprendido por nuestra experiencia en la facilitación de</p>

<p>punto, como que nos movíamos en la misma agua (AguaMarina, AG4: 56:08)</p>	<p>comunidad, más que de unidades sin relación.</p>		<p>grupos que existe un proceso que tiende a la comunicación y genera un gran potencial en la vida dinámica del grupo” (Barceló,2003,pp.83).</p>
<p>Yo me sentí a gusto, también nos identificamos con ciertas cosas, me gusta escuchar y que me escuchen porque se desahoga uno</p> <p>Fue lo mismo pero visto de diferente forma, en el grupo las tres fuimos muy parecidas</p> <p>Con ganas de compartirlo pero a veces no se puede (Perla, AG4, 1:42:53)</p>	<p>La experiencia de escuchar y ser escuchada cambia la vivencia de la historia personal y de las compañeras, parece descubrir otra posibilidad, resalta es lo mismo pero visto de otra forma, incluso hay elementos que se quisieran compartir “pero no se puede” como ese experimentar desde una parte interna aún sin palabras.</p>	<p>Experiencia</p>	<p>“Cuando dos personas están en presencia una de otra y cada una afecta el campo experiencial de la otra en forma percibida o subliminal, decimos que esas personas están en contacto”. (Rogers,2007:40)</p>
<p>Es curioso pero a lo mejor así debe de ser, estamos como que en un ambiente diferente, ya estábamos tan acostumbradas a estar en bola, que de repente nos cuesta mucho, yo antes de que llegara Rubí también con la otra sicóloga teníamos buena relación y había ocasiones en que entre una cosa y otra se nos iba el tiempo en la plática y pues no debe de ser, cada quien debe de</p>	<p>El deber ser parece intentar anteponerse a lo que realmente se vive. Estaban acostumbradas a un espacio pequeño, a ser un grupito trabajando en conjunto, ahora las demandas de la institución y el mismo crecimiento les da espacios más amplios, actividades definidas,</p>	<p>Experiencia</p>	<p>“Estar abiertos a la experiencia significa querer vivir nuevas situaciones y realidades, estar atentos a las comunicaciones de las demás personas, a las sensaciones del entorno y a las experiencias de sí mismo” (Barceló,2003,pp.45).</p>

estar en lo suyo, pero es difícil a veces romper toda esa familiaridad que ya hay entre nosotras y en cuanto traemos algo, queremos sacarlo (Obsidiana, AG6: 1:00:00)

aparentes avances pero que se “sienten” invasores a la dinámica anterior, como una especie de duelo.

Pude ver las cosas más claras y aparte de eso pude hacer, o sea ser más compañera. Más que nada, pude comprender más.. (Granate, AG8:3:36)

De ver las cosas mejor y pues en realidad es mejor, y no hacer las cosas como ah qué voy, o sea, siempre me ha gustado mi trabajo pero hoy lo aprecio (Agua Marina, AG8:04:16)

Se siente bonito porque es saber que lo que yo estoy dando, también lo estoy recibiendo, no nada más es mi esfuerzo, no nada más estoy aquí (Obsidiana, AG8: 8:18)

Tan sólo todas éstas sesiones nos ayudaron a tenernos confianza porque alguien hizo un dibujito allá y yo me voy para allá y agrego algo allá donde tu hiciste, porque si no pues sería como tu lo hiciste y esa es tu bronca, ahí se queda, entonces te voy a ayudar a que salga más bonito. Como que todo el mundo ayudó a resurgir la idea de la otra persona (Cuarzo, AG8: 9:25)

Pareciera haber mayor Experiencia responsabilidad de lo que pasa en su vida, en el grupo, personas presentes, una comunidad conformada por individuos, no una masa confusa.

“Se pierden muchas horas de sueño durante este proceso, pero el mejoramiento de la relación es extraordinario”  
(Rogers,2001,pp.80).

La verdad, yo he notado el grupo más ameno, más cordialidad, por ahí surge uno que otro detalle porque es normal, donde habemos más de dos surgen a veces problemas. Creo que lo mejor y por lo que luchamos cada día nosotras es que nuestra institución sea cada día mejor, que tengamos más calidad, cordialidad, todo para que la institución vaya mejor cada día y de verdad Flor, te queremos agradecer porque fue una experiencia para las muchachas muy buena, al menos yo que yo sentí cuando platiqué con 5 o 6, no me acuerdo pero casi la mayoría (Directivo , AG9: 19:25)

El grupo trabaja muy bien y la Dra. Campos lo notó, nos dijo que ella estaba muy contenta por cómo se están llevando las muchachas ahorita, por la forma ella lo nota, tiene mucha experiencia con el personal, cualquier cosita con las terapeutas inmediatamente lo capta, parece adivina. (Directivo, AG9: 26:18)

Los directivos en la sesión de despedida y convivencia reconocen, aún sin conocer lo que se vivió en las sesiones, un cambio en la integración del equipo.

El impacto se reconoce en diferentes esferas, aunque realmente las sesiones se enfocaron a la persona y no a la institución, el movimiento en cada una, concluye en el espacio común, que parece ser más suyo.

Experiencia

“Cuando existe un razonable clima de facilitación, confío en que el grupo desarrollará su propio potencial y el de sus miembros”(Rogers,2001,pp.51).

### Congruencia

Si me hubieran descontado me hubiera dado lo mismo y más porque vengo con gusto, de

Reconoce la vivencia del grupo desde la participación en el

Congruencia



<p>repente sí me da flojera pero digo – no, tengo que ir porque estoy a gusto, me gusta, como que te desahogas, te sirve y luego que sí nos ha servido como compañeras... A ya no fijarnos tanto y no decir – te toca a ti. Ahora llego, lo hago, a compartir, que puedes ayudarte (Perla, AG6: 41:55)</p>	<p>taller, cómo se vive ahora, existe una voz más clara un discurso que aparente una seguridad mayor, como un poder sobre sí misma.</p>		
<p>Es que a lo que yo veo, somos unas en la mañana y otras en la tarde y este grupo está concentrando a todas y entonces hemos compartido cosas, hemos conocido cosas y a veces yo tengo comunicación con algunas porque ya estuvieron en la tarde pero con las demás no hay esa armonía y a veces dicen que estamos divididos, no es que convivimos más con las de la tarde (Cuarzo, AG6:45:12)</p>	<p>La vivencia grupal se fue moviendo, las de la mañana y las de la tarde de repente se fueron confundiendo, al punto que cuarzo lo nota y es capaz de enunciarlo. Una mayor claridad o visión de la realidad</p>	<p>Congruencia</p>	<p>Los participantes deben adquirir una cierta transparencia, tiene que abandonar su falso rostro, su máscara, y liberarse de todo prejuicio...la transparencia ante el otro hace posible gradualmente una comunicación en profundidad con él (Barceló, 2003, pp. 81).</p>
<p>Yo pienso que a lo largo de estas 7 sesiones, como dijo Obsidiana, en nuestro camino en que estamos todas siempre hubo lluvia, a ratos salía el sol y pues nos entristecíamos pero luego de ahí para allá nos llenamos de flores y de estrellas, o sea que fuimos pasando cada vez mejor las sesiones y para mí se me hicieron cortitas. Esta hora nos la regalaron para que estuviéramos mejor</p>	<p>Habla de un proceso vivido, de lo que fue surgiendo, se apropia de las experiencias desde lo que fue sintiendo y no concluye, se abre a las posibilidades futuras</p>	<p>Congruencia</p>	

personalmente y en nuestro trabajo, yo creo que esa es la idea. (Coral, Ag8: 13:31)

Me siento tranquila, no lo sé expresar, no sé ni cómo decirlo pero... Como que sí como que mi persona pues sí, sí veo mucho... Gracias por haber querido apoyarme(Perla, AG8: 38:54)

Para mí fue una experiencia muy bonita (Perla:AG8:49:33)

Yo nunca renegué para venir, pero me gustaría, que durara más. Yo siento que apenas nos estamos integrando cuando ya se acaba (Perla, AG8:50:49)

Tranquilidad... parece haber mayor un reconocimiento de su persona y aceptación de la experiencia que le acercan a un estado de mayor congruencia, "tranquilidad"

Congruencia

El cliente se está refiriendo a algo importante cuando de pronto se siente sorprendido por un sentimiento, por algo que no puede describir con palabras sino que es la vivencia de una realidad desconocida que debe explorar cautelosamente antes de darle un nombre. (Rogers,1982,pp.120)

### Autoconocimiento

Yo creo que todos pasamos por algo similar nomás que a veces no tenemos la oportunidad o alguien que nos escuche así como ahorita ...así como dice Obsidiana, yo también puedo hacer muchas cosas pero a la vez no te dejan hacerlo, te quedas ahí estancado porque no te lo permiten o no tienes a alguien quien te empuje a salir adelante (coral, AG2: 37:22)

ahorita quiero sentirme útil todavía, sobre

Coral reconoce la identificación de su historia con la de sus compañeras y parte del panorama represor a el reconocimiento de encontrarse en un estado de mayor autoreconocimiento.

Como si comprendiera el origen del dolor de las compañeras, pero también con

Autoconocimiento

"Cuando inicia la relación terapéutica es habitual que el cliente desee lograr un objetivo determinado: quiere solucionar sus problemas, ser eficiente en su trabajo o solucionar sus dificultades matrimoniales. En la libertad de la relación terapéutica, tiende a abandonar esos objetivos;

todo eso, demostrarme a mí misma que todavía puedo hacer las cosas (Coral, AG2: 41:39)

¿Cómo que ya te lo crees verdad?(Flor)  
Si (Coral,AG2: 42:11)

otras opciones para seguir creciendo.

acepta con más satisfacción el hecho de no ser una entidad estática, sino un proceso en transformación.”. (Rogers, 1964,pp.115)

cuando me di cuenta de que estaba ahí, que yo también quiero atención, o sea, mis hijos crecieron, empezaron a ser independientes y de repente me di cuenta que yo, estaba sola, que cada quien tenía sus actividades; mi esposo tenía sus actividades, mis hijos tenían sus actividades y yo? Así que ahí fue donde empezaron los reclamos, ciertos detalle que me bloquearon y que ahora...(Obsidiana, AG2: 1:00:13)

Reconoce que necesita, se da cuenta de sí misma, relata el origen del problema, aun sin necesitar tener soluciones, se situa en información personal importante, algo se destapa que estaba oculto.

Autoconocimiento

### Revisar el material trabajado en sesión 3

A gusto... platicar te sirve para sacar muchas cosas, estoy más relajada, más a gusto, más tranquila (Cuarzo, Ag4:1:26:36)

Es que a mí me daba mucho trabajo expresar algo. Me sentí a gusto, compartí lo que traía (Cuarzo, AG4:1:26:58)

Hay un reconocimiento de su estado después de la experiencia de compartir y ser escuchada. No emite mayores juicios, solo describe la experiencia y cómo le hace sentir esto. Encuentra dificultades para expresarse pero al mismo tiempo descubre el beneficio de hacerlo.

Autoconocimiento

<p>Y sobre todo he tratado de decir lo que pienso porque no me trae ninguna consecuencia, antes sí. Hay cosas que como siempre lo he dicho, veo, oigo y callo pero hay otras que yo no debo de cargarlas si no son mías, me he enseñado a no callar y decir lo que pienso y siento.(Coral, AG4:1:36:07)</p>	<p>Se da cuenta que no hay amenaza externa, le permite ser más auténtica.</p>	<p>Autoconocimiento</p>	<p>“A medida que el cliente es más aceptante de sí mismo, se vuelve más y más grande. El cliente se posee a sí mismo en un grado que nunca antes se había dado” (Rogers, 1980, pp. 7).</p>
<p>Me voy sintiendo bien pero a la vez, es raro sentirme mucho mejor por el hecho de escuchar a mis compañeras, en una ocasión yo no esperaba que una de mis compañeras se expresara así de mí y me agradó, me sentí bien con ese comentario, realmente creo que soy la más mala de aquí pero también tengo mi corazoncito (Ámbar,AG6:17:18)</p>	<p>Hay un reconocimiento de un nuevo estado, de sentirse “mejor” con la dinámica grupal. La experiencia que tenía de sí misma, se está modificando, “soy mala, pero tengo mi corazoncito”</p>	<p>Autoconocimiento</p>	
<p>De las flores que quise poner, ninguna está igual pero cada una tiene su aroma, algunas estamos chiquitas, algunas un poquito más abiertas pero siento que es parte de lo que se vive aquí, a lo mejor algunas sentimos más confianza y otras sientes barreras. Yo me siento como esas mariposas porque siento más libertad en cuanto a cómo estoy aquí, ahí me veo. Yo si quisiera que pusiéramos ahí nuestros nombres y entregar lo que soy en cada cosa que hago (Dolomita, AG8:26:44)</p>	<p>Hay un reconocimiento de cada una desde el propio reconocimiento, ESTOY AQUÍ, hay presencia le hace falta poner nombres, no se trata de sujetos sin importancia, cada una tiene un nombre. YA no se pierde una entre otra, parecen reconocerse mejor.</p>	<p>Autoconocimiento</p>	<p>“...sentir consideración positiva incondicional hacia otra persona significa ‘valorar’ a esa persona.” (Rogers,2007,pp.41)</p>

<p>Pues yo me llevo que todas las sesiones fueron importantes. Yo siempre he sabido que soy capaz de hacer cosas pero a veces uno quiere que los demás se las reconozcan. Me llevo que me di cuenta que, como quien dice, yo soy sola y me di cuenta que en el tiempo que tengo he estado conviviendo mucho con ellas y me siento acompañada por el camino (Coral, AG8:54:00)</p>	<p>Habla de capacidad, de saberse acompañada, hay necesidades también que se aceptan y reconocen, “una quiere ser reconocida” parece una descripción con mayor claridad de su persona, de su experiencia.</p>	<p>Autoconocimiento</p>	<p>Desde el punto de vista filosófico, estas concepciones implican que el individuo tiene la capacidad de orientarse, dirigirse y controlarse a sí mismo, siempre que estén dadas ciertas condiciones definibles”. (Rogers,2007, pp.61)</p>
---	---	-------------------------	---

**CAPÍTULO V.**  
**ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN**

## **Relatoría general del análisis de la intervención**

Analizar de manera conjunta el desarrollo de las sesiones, permite dar cuenta de las posibilidades diversas que toda interacción humana genera de manera natural y cómo los alcances rebasan cualquier expectativa o planeación. Se vuelve una aventura interesante poder experimentar lo que desde la teoría del E.C.P. se había estudiado pero que al llevarlo a cabo toma mayor sentido.

Es interesante reconocer cómo ante ciertas condiciones dadas, la dinámica grupal y el desarrollo personal se va moviendo. “Cuando existe un razonable clima de facilitación, confío en que el grupo desarrollará su propio potencial y el de sus miembros” (Rogers, 2001, pp.51). Efectivamente Rogers lo adelantó, pero reconocerlo en la práctica es realmente apasionante, revela la maravilla que es el ser humano.

Cada grupo tiene sus propias características y comportamiento, pero como bien menciona Rogers (2001), muchas veces esta información no se revela al momento. El análisis posterior, como es este caso, permite reconocer mayores datos, pero el cambio generado en cada uno; solo la experiencia diaria posterior lo irá revelando.

Con lo anterior pretendo adelantar a los lectores de este documento la imposibilidad de comunicar y más, desde un lenguaje científico, lo sucedido a cabalidad durante esta experiencia. Sin embargo, intentaré acercar a su mirada aspectos que permiten reconocer puntos vulnerables y fortalezas que se fueron revelando en la interacción, así como el movimiento que se fue generando en el grupo.

### **Vulnerabilidad: No se reconoce la integración grupal**

El grupo atravesó diversas etapas, aunque trabajé con un equipo aparentemente “pre constituido”, por ser empleadas del mismo Centro de trabajo, la integración y reconocimiento real como grupo fue surgiendo con el paso de la convivencia, sesión a sesión, como si la nueva dinámica integrada evidenciara la carencia anterior “No se vivían como un solo equipo”.

Fue como que aquí nadie estaba más que nadie, como que estábamos en el mismo punto, como que nos movíamos en la misma agua (AguaMarina, AG4: 56:08)

Es que a lo que yo veo, somos unas en la mañana y otras en la tarde y este grupo está concentrando a todas y entonces hemos compartido cosas, hemos conocido cosas y a veces yo tengo comunicación con algunas porque ya estuvieron en la tarde pero con las demás no hay esa armonía y a veces dicen que estamos divididos, no, es que convivimos más con las de la tarde (Cuarzo, AG6:45:12)

El grupo trabaja muy bien y la Dra. Campos lo notó, nos dijo que ella estaba muy contenta por cómo se están llevando las muchachas ahorita, por la forma ella lo nota, tiene mucha experiencia con el personal, cualquier cosita con las terapeutas inmediatamente lo capta, parece adivina. (Direcivo, AG9: 26:18)

Yo, más que nada escuché y empecé a compartirlas mi punto de vista, a pesar de que estamos en el mismo centro, ellas comparten más cosas entre ellas que lo que yo comparto con ellas (Rubí, AG4: 57:41)

De las flores que quise poner, ninguna está igual pero cada una tiene su aroma, algunas estamos chiquitas, algunas un poquito más abiertas pero siento que es parte de lo que se vive aquí... Yo si quisiera que pusiéramos ahí nuestros nombres y entregar lo que soy en cada cosa que hago (Dolomita, AG8:26:44)

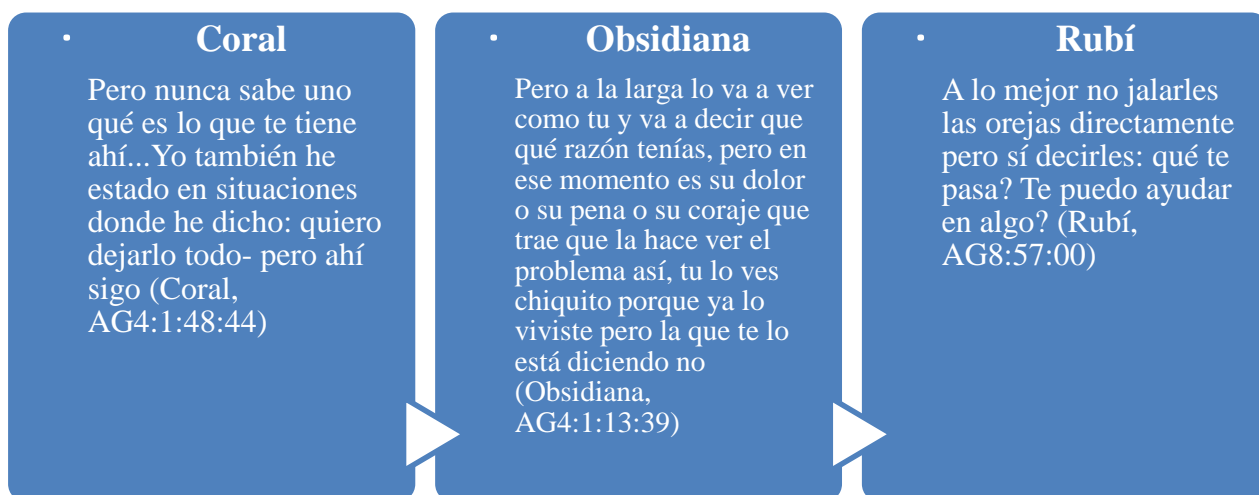
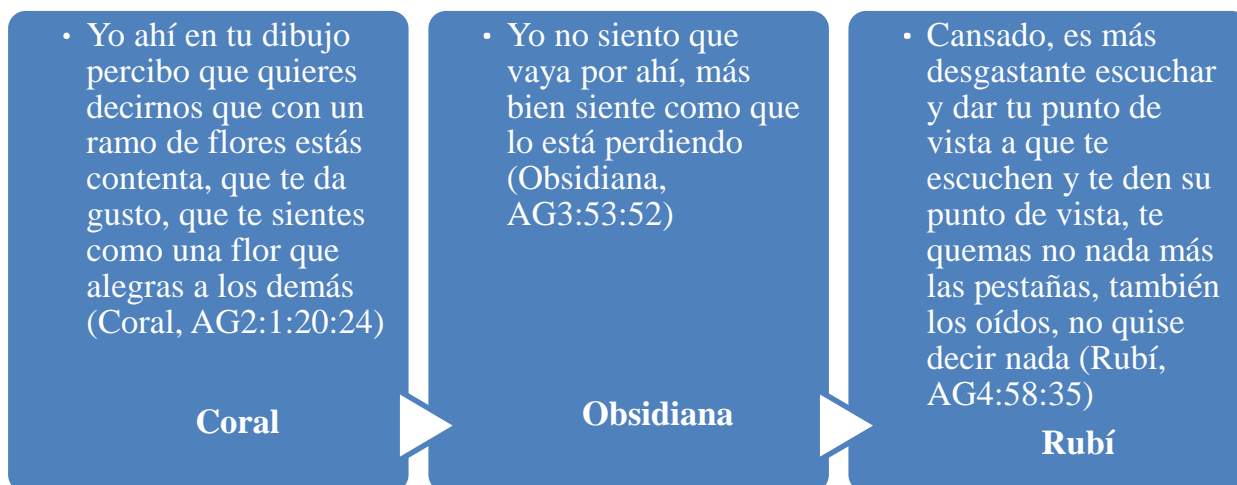
Esta integración no era parte de los objetivos en las sesiones iniciales, puesto que no apareció como necesidad, sin embargo, las mismas participantes fueron dando cuenta de la división que había entre turnos y cómo de repente fueron siendo un mismo equipo. Pareciera que se pasó de la “rivalidad” entre turnos a la “empatía” como personas.

### **Vulnerabilidad: Tendencia a resolver/interpretar, más que acompañar.**

La invitación desde el encuadre fue a ser acompañantes en el proceso de los otros, a no aconsejar y ayudar en el proceso de introspección de cada una, sin embargo era recurrente el consejo, las interpretaciones y etiquetas a las compañeras, de la primera sesión a la octava, el discurso es distinto, partimos de la interpretación y negación de problemas a la escucha y acompañamiento:



De una escucha que interpreta o resuelve, a la posibilidad de conocer y comprender desde dónde lo está viviendo la otra persona, estar ahí.

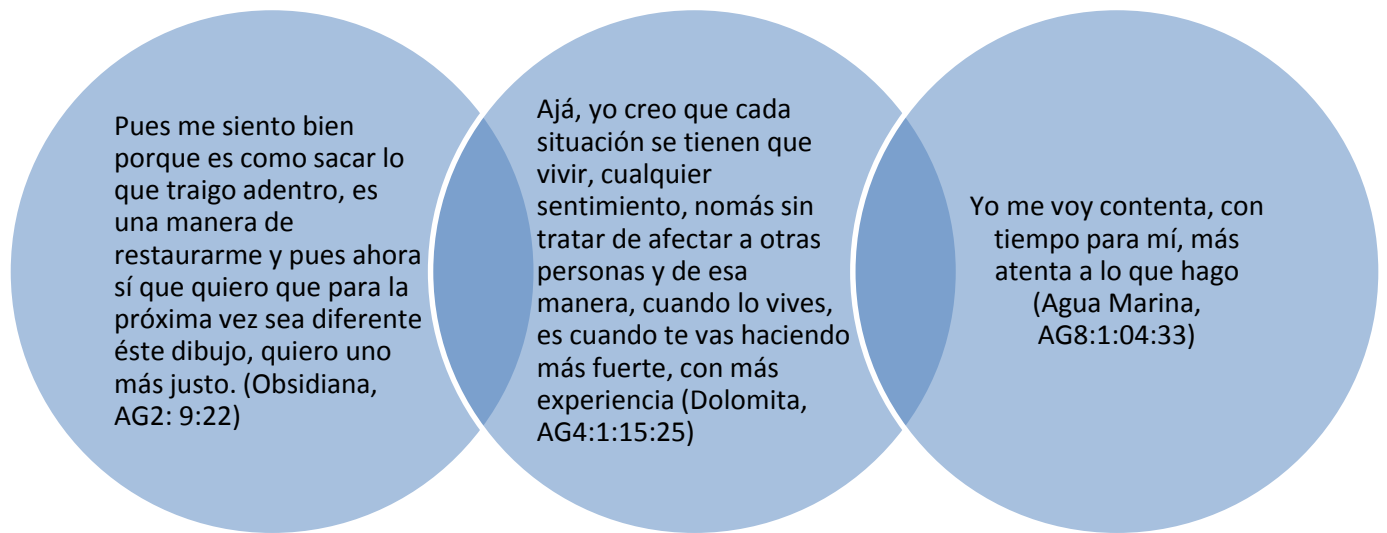


## **Fortaleza: Disponibilidad para la consciencia**

Por los objetivos establecidos previamente de atender a la persona sin pretender un trabajo organizacional, el desarrollo de sesiones fue profundizando en el conocimiento y acompañamiento de la experiencia de cada una, pero la paradoja fue reconocer cómo de manera natural, una vez que se atendieron las necesidades “urgentes” personales, el grupo se fue moviendo hacia su relación laboral, como si al ser vistas y reconocidas como personas, entonces se dieran las condiciones para ser comunidad y no a la inversa. El grupo se fue moviendo solo.

Había búsqueda constante, aún sin herramientas, con algunas ideas que no favorecían su crecimiento, pero la búsqueda estaba presente. La sesión siete fue clave, con un discurso casi unificado: cuando se saben vistas y valoradas, son capaces de reconocerse valiosas y luego entonces abrirse a la experiencia de las demás, la vulnerabilidad parece disminuir y dar paso a un estado de congruencia, mismo al que difícilmente se hubiera llegado sin la disponibilidad para la consciencia que fueron manifestando en las diferentes sesiones.

Existía falta de herramientas, un poco conocimiento de sí mismas y poca convivencia real entre el grupo, pero se abrieron a participar y poco o mucho, todas fueron aportando, buscando y encontrando.



### **El Enfoque Centrado en la persona y sus efectos**

Una convivencia grupal, independientemente de utilizar un método o un enfoque determinado, va a generar cambios en la persona, la interacción nos cambia. Sin embargo, acompañar un grupo desde el Enfoque Centrado en la Persona, tiene sus propias particularidades.

Podremos leer distintos autores, pero la comprensión del enfoque es vivencial. Fui descubriendo el enfoque en la experiencia. Por lo anterior, es mi deseo en este apartado, más que sustentar la experiencia con citas de autores respecto al enfoque, poder mostrar cómo, desde el planteamiento de ciertas condiciones facilitadoras en el encuadre, un clima de confianza y libertad, las mismas participantes van evidenciando las condiciones facilitadoras, las etapas de desarrollo y demás aportaciones Rogerianas; en sus palabras y desde su experiencia.



Así, en la interacción de 9 sesiones, estas son algunas evidencias del E.C.P. o mejor dicho, de cómo el E.C.P. no es otra cosa que una abstracción de la observación y facilitación de los fenómenos naturales, como bien lo señala Rogers (2007) .

Igual que Rogers pasé por mil dudas, frustraciones y temores frente a mi capacidad para facilitar este grupo,

El hecho de estar frente a una persona atribulada y conflictuada que busca y espera ayuda siempre ha constituido un verdadero desafío para mí. ¿Poseo los conocimientos, los recursos, la fuerza psicológica y la habilidad necesaria para ser útil a este individuo?. (Rogers,1982,pp.39)

Había mucha incertidumbre en mí, pero sabía que tampoco era la primera persona que las vivía, ya el mismo autor las había hecho evidentes “¿Cómo puedo tratar, curar o cambiar a esta persona?”, en tanto que ahora mi pregunta sería: “¿Cómo puedo crear una relación que esta persona pueda utilizar para su propio desarrollo?” (Rogers,1982,pp.40).

Por eso desde el E.C.P. más que intentar asumir la responsabilidad de solucionadora de problemas, facilité la apertura a compartir procesos y esperar que estos pudieran llevarnos a mejores resultados, aplicando algunos conocimientos y herramientas que facilitaran el crecimiento, sin esperar más de ellos que su natural crecimiento.

“Considero que tenemos una hipótesis general que ofrece posibilidades promisorias para el desarrollo de personas creativas, adaptadas y autónomas” (Rogers,1982,pp.45).

Y de confiar en la naturaleza de la persona, que considero es la condición básica resumida del E.C.P., se generaron los reconocimientos y cambios en cada una de las participantes.

- Integración grupal
- Aceptación positiva
- Reconocimiento
- Valoración

Esta experiencia, ellas la resumieron a través del siguiente dibujo:



(Grupal,D8)

### **De la ostra a la Perla**

Toda ostra se cierra por una herida, pero ante las condiciones necesarias vuelve a abrir y entonces nos muestra la perla que tiene dentro.

Perla es Mujer casada, con hijos y comparte su actividad del hogar con su trabajo como terapeuta del Centro de Rehabilitación. Perla faltó a la primera sesión por compromisos de sus hijos, el resto de las sesiones acudió y permanecía en actitud más contemplativa, se conmovía pero hablaba poco y con una voz baja, más de la mitad de las sesiones.

Aún en su silencio contemplativo, escuchar la historia de sus compañeras la llevó a las lágrimas, esta identificación le permitió compartir su dilema: “Trabajar y saberse capaz” o “La

molestia y reclamo constante que genera en su esposo desde que entró a trabajar”. Aunque trabajar fue un deseo personal, el temor de afectar a sus hijos la hace dudar y autolimitarse.

Un poco lo que nos describe Rogers “En su intento de preservar la consideración positiva de otros ha falsificado algunos de los valores de su experiencia y los ha percibido en función del valor que tienen para otros” (Rogers,1978,pp.69).

Parece que de este intento por responder a los otros se silenció ella misma. Sin embargo la interacción con las compañeras fue generando modificación en su discurso y su forma de estar. Partió de un “no puedo por los otros” a “me siento... desde la responsabilidad y poder de su persona”. Su voz cambió, se volvió más fuerte y clara.

A veces quisiera irme pero pienso "mis hijos"  
(Perla, AG2:31:01)

**Es que siempre me decía: tu nunca vas a encontrar trabajo... le digo que me gusta y estoy agusto, me decía que me saliera. (Perla, AG2, 32:41)**

**Pues sí, me siento mejor, como satisfecha (Perla, AG2, 33:29)**

Fue lo mismo pero visto de diferente forma, en el grupo las tres fuimos muy parecidas

Con ganas de compartirlo pero a veces no se puede  
(Perla, AG4, 1:42:53)

Si me hubieran descontado me hubiera dado lo mismo y más porque vengo con gusto, de repente sí me da flojera pero digo – no, tengo que ir porque estoy a gusto, me gusta, como que te desahogas, te sirve y luego que sí nos ha servido como compañeras...  
(Perla, AG6: 41:55)

Me siento contenta... Me siento alagada (Perla, AG7:1:35:46)

**Me siento tranquila, no lo sé expresar, no sé ni cómo decirlo pero... Como que sí como que mi persona pues sí, si veo mucho... Gracias por haber querido apoyarme (Perla, AG8: 38:54)**



Al ver en comparativo la evolución de sus comentarios y material realizado, parece que su dolor oculto en el silencio y un dibujo “feliz”(Ver Coral,D2), con una comunicación no verbal que no proyectaba felicidad sino aparente recelo o temor, aún sin haber compartido su estado real, se fue transformando al reconocer su historia compartida, comprendida por sus compañeras.



(Perla,D2)

Perla se fue moviendo a una voz más firme, intervenía en el grupo contrario a las primeras sesiones y aunque aún con incapacidad para poner en palabras sus emociones, la felicidad no la podía ocultar, su sonrisa apareció y hacía algunos intentos por decir “me siento contenta” “me siento tranquila”.

No puedo evidenciar un cambio en la vida familiar conflictiva, porque el tema ya no apareció en su discurso, pero sí se cuentan con elementos para reconocer la inversión de prioridades. Ahora existe Perla, ya no fue el obstáculo los hijos o el marido, asume los costos de sus decisiones. Lo que sí se puede evidenciar es la ausencia de los otros en su discurso.

Desde el reconocimiento de sus compañeras, se reconoce, se siente “halagada” luego entonces, puede ayudar, pareciera que hay más para dar.

Perla siguió un proceso largo en comparación con Coral: vulnerabilidad, reconocimiento de emociones, disponibilidad para la consciencia, la experiencia, congruencia y desde este recorrido gradual aunque no lineal, manifiesta un autoconocimiento mayor, como si ella misma hubiera encontrado la Perla que estaba oculta.

La vulnerabilidad de Perla, cuando se hace consciente, se convierte en autenticidad; no cambió nada, sólo se reconoció y desde ahí se hizo presente.

“Gracias por haber querido apoyarme” (Perla, AG8,pp.38:54). Gracias por dejarnos disfrutar del brillo de la Perla.

## **Elpreciado Coral**

Un coral es invaluable por que su formación es lenta, pero de ellos depende diversidad de especies.

Coral es mujer de 44 años, madre soltera de dos hijos, vive en unión libre y tiene un nieto. Estudió hasta la primaria de pequeña y de adulta decidió hacer la secundaria. Se mantiene en acompañamiento psicológico por decisión personal, trabaja en el Centro en el área de aseo por la tarde.

Coral tiene voz fuerte y se muestra segura en su interacción, nos comparte que ahora es así, después de su trabajo con la psicóloga, sin embargo deja saber que no ha sido fácil.

Coral igual que Perla comparte la idea que los otros “limitan” su propio desarrollo, sin embargo, la constante en Coral, más que la inconformidad con alguien es la demanda de reconocimiento, de incentivo, “alguien que la empuje” (Coral, TR1).

Coral participó activamente en todas las sesiones, compartía y escuchaba, se mantuvo constante en su expectativa inicial de tomar de la experiencia de todas, elementos para su propio crecimiento.

Manifestó disponibilidad para la consciencia la mayor parte del tiempo, una búsqueda tanto en su trabajo psicológico personal, como en la experiencia grupal y va encontrando algunas pistas. El conjunto de datos que aparecían sesión a sesión concluyen en un autoconocimiento mayor que modifica la vivencia de su experiencia.

La búsqueda de apoyo y compañía de Coral se mantiene en el desarrollo de las sesiones, al final se reconoce vista, acompañada y reconocida por sus compañeras, logra afirmar su capacidad al descubrir el reconocimiento de sus compañeras.

Identifica con claridad, “soy capaz” pero “necesito que alguien lo reconozca”. Desde el objetivo de esta intervención y la propia expectativa de Coral, considero que estas claridades son suficientes para continuar su crecimiento.

“Esta hora nos la regalaron para que estuviéramos mejor personalmente y en nuestro trabajo, yo creo que esa es la idea” (Coral, AG8,pp. 13:31). Si Coral, esa era la idea.

Aunque sin duda la experiencia total arroja diferentes condiciones identificables en Coral, su claridad de búsqueda fue tan marcada que parece simplificar su esquema procesal para llegar a su respuesta.

Disponibilidad para la consciencia – Reconocimiento - Autoconocimiento

Así que la experiencia de cada una nos sirve, yo espero que a cada una nos sirva para levantarnos cada día y pues poder interactuar más con la gente.... (Coral, AG1: 1:06:43)

...te quedas ahí estancado porque no te lo permiten o no tienes a alguien quien te empuje a salir adelante (Coral, AG2:35:42)

Yo creo que todos pasamos por algo similar nomás que a veces no tenemos la oportunidad o alguien que nos escuche así como ahorita (coral, AG2: 37:22)

A gusto porque a lo mejor yo sí soy capaz, si sí me están viendo, aunque me ven diario pues sí me lo están reconociendo (Coral,AG7:1:30:28)

Hay cosas que como siempre lo he dicho, veo, oigo y callo pero hay otras que yo no debo de cargarlas si no son mías, me he enseñado a no callar y decir lo que pienso y siento.(Coral, AG4:1:36:07)

ahorita quiero sentirme útil todavía, sobre todo eso, demostrarme a mí misma que todavía puedo hacer las cosas (Coral, AG2: 41:39)  
¿Cómo que ya te lo crees verdad?(Flor)  
Si (Coral,AG2: 42:11)

... o sea que fuimos pasando cada vez mejor las sesiones y para mí se me hicieron cortitas. Esta hora nos la regalaron para que estuviéramos mejor personalmente y en nuestro trabajo, yo creo que esa es la idea. (Coral, Ag8: 13:31)

Pues yo me llevo que todas las sesiones fueron importantes. Yo siempre he sabido que soy capaz de hacer cosas pero a veces uno quiere que los demás se las reconozcan... he estado conviviendo mucho con ellas y me siento acompañada por el camino (Coral, AG8:54:00)

**CAPÍTULO VI.**  
**EXPERIENCIANDO LAS TEORIAS**

Como lo he venido diciendo a lo largo de este trabajo, intento rescatar el sentido de fondo que tiene el hacer un reporte de intervención como trabajo de grado, en el cual, la experiencia será la estelar y desde donde podremos entender mejor la relación de lo que previamente a la intervención, había retomado teóricamente de otros autores.

Este apartado es la posibilidad de tomarnos un café con Rogers, Gendlin, Barceló, Restrepo o cualquiera de los autores humanistas de los cuales se alimentó esta intervención, además de otras personas que aún sin haber sido nombradas, aparecieron en las diferentes sesiones o al analizar lo vivido.

Fue el caso por ejemplo de Antoine de Saint Exupery con su obra *El Principito*. Esta experiencia fue la posibilidad de iniciar ese largo viaje por diferentes planetas, conocer a sus habitantes y re conocerme a mí misma.

*“El principito se encontraba en la región de los asteroides 325, 326, 327,328, 329 y 330. Comenzó pues a visitarlos, para buscar una ocupación y, a la vez, instruirse” El Principito .*

Si bien, El principito, era ya un libro importante en mi vida, después de vivir esta experiencia me di cuenta de que ser facilitadora del desarrollo humano es el privilegio de viajar por diferentes planetas y aceptar y acompañar cada historia, desde la propia búsqueda de amar mejor o de ser cada día más persona.

Para iniciar este café con autores, revisaremos los dos grandes conceptos utilizados, *Grupo de encuentro* y *Actividades de taller*, dentro de los cuales podremos identificar las condiciones y conceptos descritos en el marco referencial del capítulo II; autoconocimiento exploración y reconocimiento de emociones, vulnerabilidad, congruencia, disponibilidad para la conciencia y experiencia. Estos conceptos los iremos comentando en torno a los objetivos planteados para la intervención, así como lo que su aplicación le puede decir a la teoría.

## Grupo de encuentro

Cuando se experimenta un “Grupo de encuentro”, pasa irremediabilmente a mayúsculas, en el texto de la mente, es hasta este momento que puedes comprender la complejidad de la interacción social y al mismo tiempo el gran regalo de ser parte de ésta. Una especie de auto-sanación que inicia al momento de darnos cuenta que somos “grupo” a cada momento, desde que llegamos a este mundo (grupo) social (encuentro) y que conscientes o inconscientes de esto, estamos siendo afectados entre sí; por lo que toda resistencia puede dificultar el crecimiento y, por el contrario, el reconocimiento y aceptación de esta condición, nos hace fluir cada vez más y con mayor armonía.

Me atrevo a decir que el ser humano no desea sentirse solo, sin que esto tenga que ver con la soledad física, iríamos más allá, a la sensación de sabernos parte del grupo, a la pertenencia, reconocimiento e identidad social como le nombran los sociólogos. El no reconocimiento grupal es el origen de nuestras disfunciones o bloqueos del crecimiento. ¿Pero cómo reconocernos *grupo* sin estar presentes, sin ser primeramente *yo*?

A partir de lo anterior podría entender, entonces, un poco más lo que Rogers (2007) resalta al hablar de “ciertas condiciones” necesarias para el natural crecimiento de la persona. “Desde el punto de vista filosófico, estas concepciones implican que el individuo tiene la capacidad de orientarse, dirigirse y controlarse a sí mismo, siempre que estén dadas ciertas condiciones definibles” (Rogers, 2007, pp.61).

Hablar entonces de un “*Grupo de encuentro*” se vuelve la premisa de cualquier intervención para el desarrollo humano, aun cuando el acompañamiento sea individual, ya que no podemos pasar por alto el gran grupo en el que se desarrolla el cliente o participante en lo cotidiano; familia, trabajo, amigos...sociedad. No solamente el “grupo de encuentro” nos dará elementos de reconocimiento del individuo, sino que será también, fuente de integración de la persona.

En esta intervención, el grupo estaba definido, lo novedoso e interesante era propiciar y/o reconocer “el encuentro”, esos puntos que nos definen y compartimos, además de aquellos que no compartimos, pero que al mismo tiempo nos enriquecen cuando generamos un ambiente propicio. Aunque la definición de Rogers sobre *grupo de encuentro*, me parecía un tanto escueta, ahora creo que define muy bien lo elementos enunciados y seguramente apuesta, como siempre, por el resultado de la experiencia. Es decir, el entendimiento de lo sucedido no se da hasta experimentarlo. El “*Grupo de encuentro*” tiende a hacer hincapié en el desarrollo personal y en el aumento y

mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales, merced a un proceso basado en la experiencia” (Rogers,2001,pp.12).

Un proceso basado en las experiencias, palabras que me parecían un tanto egoístas, limitantes, pero que al vivirlo, toman tanto sentido, adquieren tanta profundidad ante la invitación de experimentarlo y no limitarlo a las frías palabras.

Este, mi *Grupo de encuentro* me mostró la fortuna de “ser parte” y no “ser la responsable” del mismo. La oportunidad de incluir y reconocerse incluida al generar un ambiente de confianza, el reconocimiento y valoración individual y la identificación de objetivos comunes.

Podría decir que de ahí partimos y que, aunque desde la primer sesión se buscó generar condiciones, el reconocimiento de este *grupo de encuentro* se comenzó a vislumbrar después de la sesión tres, al haber definido las participantes del grupo y mostrarnos desde una búsqueda distinta al simple encuentro casual. Solo entonces se favoreció el re-conocimiento personal y se fue clarificando la búsqueda de cada una de los participantes, estos primeros encuentros persona a persona, iban ya tejiendo los elementos compartidos, creando lazos, dejando aparecer el grupo, ante el encuentro.

### *Disponibilidad para la conciencia*

Como lo describo en la relatoría de la intervención, uno de los conceptos identificados con rapidez fue la *disponibilidad para la conciencia*: “Cuando una experiencia puede simbolizarse libremente, sin negación defensiva ni distorsión, entonces se dice que está disponible para la conciencia”. (Rogers, 2007, pp. 27).

Este elemento que podría imaginarse obvio al decidir participar en un “Grupo de crecimiento” o cualquier tipo de acompañamiento en busca de crecimiento, en la práctica nos damos cuenta que es la gran lucha de la persona. Darse la oportunidad de ver la realidad, de reconocer lo ya aparentemente conocido y, además, aprovecharlo para el crecimiento en lugar de obstaculizar o frenar el desarrollo personal.

Por lo ocurrido en esta experiencia pude reconocer, aunque no es un regla, que muchas veces la persona comienza por invitar a los demás miembros del grupo a hablar sin distorsión de los hechos, en un ambiente de aceptación por la persona y, poco a poco, este “saberse capaz de aceptar al otro” conduce a la persona a aceptar su propia realidad y comenzar a utilizar un discurso,



más personal, más auto-aceptante y con un deseo de traer a la conciencia, archivos personales antes almacenados o distorsionados.

Este proceso inicia un interés mayor por encontrar respuestas, por limpiar el cristal con el que se percibe la vida, eso que entonces Rogers (2007) llamó, disponibilidad para la conciencia.

Esta apertura a la experiencia interna y externa se relaciona estrechamente con una análoga actitud de aceptación hacia las demás personas. A medida que el cliente adquiere la capacidad de aceptar su propia experiencia, también se halla en condiciones de aceptar la experiencia de otros. Valora y aprecia su experiencia y la ajena por lo que ésta es. (Rogers, 1982, pp.158)

Así, dialogando entre mi experiencia y Rogers, agregaría, la posibilidad de que la invitación de una persona a la apertura de los demás miembros del grupo puede surgir de un movimiento personal interno, donde al aceptar internamente su realidad, le mueve a provocar la misma reacción en los demás, aunque las palabras lleguen, muchas veces, después de lo experimentado.

Por eso, pareciera que el escuchar el relato de los demás lleva a la propia aceptación, pero también sucede, en el caso de los elementos que motivan a otros, que ya ha habido un cambio en la aceptación, aunque aún requiere de mayor confianza para expresarlo. Por tanto, podría decir que el escuchar el relato de aceptación y/o reconocimiento de la realidad de los miembros del grupo facilita la capacidad de expresar la propia experiencia personal.

Lo anterior invita a no descuidar el proceso paralelo que se da entre lo que se va experimentando y lo que se comparte o expresa verbalmente. La disponibilidad para la conciencia de Rogers (2007) a lo que nos lleva es a no centrarnos en lo expresado, sino a rescatar los mayores elementos posibles para acompañar la mayor experiencia de la persona.

### *Experiencia*

El tema de la experiencia, aparentemente, surge previo a la disponibilidad de la conciencia. Así es presentada por Rogers (2007), y así ha resultado para mí: “este término se usa para englobar todo lo que sucede dentro del organismo en cualquier momento, y que está potencialmente disponible a

la conciencia” (Rogers, 2007, pp.26). Dicho de manera superficial, puede ser que experimentamos cualquier situación y queda entonces disponible para la conciencia.

Hasta ahí podemos estar de acuerdo, pero ¿qué pasa cuando se vive de forma automatizada, cuando escapan los detalles, cuando se excluyen sensaciones y/o emociones, cuando la persona no está presente completamente en lo que vive? Esta pregunta surgió a raíz de la experiencia con mi grupo, cuando me fui percatando que muchas situaciones no eran reconocidas por las participantes sino hasta que estas fueron trabajadas en las sesiones, lográndose un estado de conciencia mayor.

Parecería que la disponibilidad para la conciencia permite la nueva búsqueda y se rescatan con ello pasajes de la vida, ahora sí, como experiencias que de lo contrario, podrían haber quedado como no sucedidas.

Por lo anterior me atrevo a decir que la *disponibilidad para la conciencia* y la *experiencia* van de la mano, se necesitan mutuamente para generar el movimiento en la persona. En la práctica se reconocen en su alternancia y podría decir que no existe un orden cronológico para una y otra. Así, el grupo va mostrando, a veces, que su disponibilidad para la conciencia permite aparecer la experiencia y, otras veces, es la experiencia de ciertas situaciones, la que va ayudando a la persona a mostrar disponibilidad para la conciencia.

Esta postura de relacionar los dos conceptos, *disponibilidad para la conciencia* y *experiencia*, resultó al darme cuenta que lo rescatado de mi experiencia con el grupo resultaba aparentemente contradictorio con el concepto de Rogers (2007). Esto me invitó a analizar un poco más de dónde había surgido esta interpretación en mí, ver a detalle el comportamiento del grupo y darme cuenta de cierta alternancia dependiendo de las circunstancias y de la persona. Por esto, mi insistencia y, la del mismo Rogers, de no conducirnos con reglas cuando acompañamos un grupo y, por el contrario, estar siempre abiertos a descubrir las formas que cada persona va perfilando.

La gran dificultad del desarrollo humano es que implica abrirnos realmente a las posibilidades y no querer encajar nuestras experiencias en una limitada teoría. Ese es, en mi experiencia, el gran regalo que el Enfoque Centrado en la Persona reserva para ser descubierto, poco a poco, persona a persona.

## *Vulnerabilidad*

La vulnerabilidad la entendí como principio de desarrollo y no como condición atemorizante. Así me apropié de este concepto; así dejó de ser un estado no favorable para convertirse en el punto de partida para el crecimiento. La vulnerabilidad, esa pequeña luz que aprendí a buscar y reconocer entre los participantes del grupo.

Rogers (2007), para hablar de vulnerabilidad, muestra esa lucha entre el *yo* y la experiencia incongruente, pero oportunamente reconoce la lucha mientras este estado se encuentra en modo inconsciente y con esto deja una gran ventana de oportunidad en la propia vulnerabilidad del cliente.

Este término designa el estado de incongruencia que puede existir entre el *yo* y la experiencia... cuando el individuo se encuentra en estado de incongruencia sin tener conciencia de ello, es potencialmente vulnerable a la angustia, la amenaza y la desorganización. (Rogers, 2007, pp.35)

Por esta ventana que abre Rogers (2007) me adentré a acompañar ese estado en los participantes del grupo y fue ahí donde me encontré con infinitas posibilidades, con la oportunidad de solo ayudar a la persona a darse cuenta de su lucha interna, incluso sin necesidad de cambiar la situación, el aspecto vulnerable se convertía en la propia fuerza para comenzar el camino.

Muchas veces, para la persona es el miedo a encontrarse en estado vulnerable lo que irónicamente la conduce hasta él. Una vez que la persona reconoce el estado en el que se encuentra, pareciera que el miedo es el vulnerado y el futuro es un ramillete de oportunidades. Una vez que nos reconocemos vulnerables no queda más que comenzar la búsqueda al crecimiento.

Por lo anterior, me atrevo a decir que una persona, capaz de reconocerse en estado de vulnerabilidad, ya se ha encontrado. La labor del facilitador del desarrollo humano no es otra cosa, que acompañar el maravilloso proceso del autodescubrimiento.

## **Actividades de taller**

Cuando inicié el proyecto de mi intervención, reconozco que ni yo misma tenía claridad en lo que podría alcanzar con las *Actividades del taller*, buscaba que fuera un detonante para la sesión de

acompañamiento grupal, pero no había logrado integrar muy bien las actividades con en E.C.P. Creo que en parte eran mis miedos a tener demasiado tiempo al grupo en silencio y era mejor mantenerlos ocupados.

Si bien tenía las teorías y había en mí un reconocimiento y valoración del “experiencing” de Gendlin, de escuchar las clases de Salvador Moreno y sus “sensaciones sentidas” y que el artículo de Barceló (2007), “La relación que construyó el paradigma”, me había hecho reconocer la importancia de llevar a la práctica, experimentar lo que se va viviendo en el proceso de acompañar, a pesar de todo o anterior, el verdadero entendimiento se fue dando sesión a sesión, ajustándome al grupo y cambiando la planeación cuantas veces fue necesario, para engranar las actividades del taller con lo que en el grupo iba sucediendo.

Salvador Moreno nombra *sensaciones sentidas* a estas manifestaciones: “Así de esta forma podemos también aprender a expresarnos desde el cuerpo, a hablar desde nuestras sensaciones-sentidas” (Moreno,2009, pp.164). En la práctica te das cuenta de que la persona que ha olvidado cómo atender a su cuerpo, que no está habituada a ponerle nombre a sus sensaciones ni emociones, necesita experimentar nuevamente, reconocer lo que sucede en el momento y permitir, que, poco a poco, estas sensaciones y emociones “provocadas” por alguna actividad, le vayan acercando a sus propias búsquedas.

Desde mi punto de vista, las actividades de taller se vuelven una cordialidad para los participantes, la oportunidad de llegar de manera sutil y respetuosa a otras experiencias que (positivas o negativas para la persona) había que traerlas con calma y preparar la antesala para su reaparición.

También es importante mencionar la pertinencia de las actividades de taller para salir de la rutina y favorecer un estado permisivo, donde la persona pueda dejar de buscar respuestas ya aprendidas y se aventure a experimentar el momento presente.

Las actividades de taller son un gran distractor para la razón, permiten a las sensaciones y emociones aparecer en la escena completando la historia de la persona. Se convierten en un removedor de emociones, un generador de experiencias que pueden ayudar a desarrollar las habilidades de relajación, reconocimiento, sensibilidad, verbalización y hasta, como fin recreativo que motiva el interés por seguir explorando, el descubrir el camino desconocido de cada sesión.

Rogers había compartido la importancia del acuerdo entre la persona y su organismo, pero es tarea del facilitador generar las condiciones para que la persona pueda llegar a tal. “Cuando hay

acuerdo entre el yo y el organismo en su totalidad, la tendencia actualizante opera de modo relativamente unificado” (Rogers, 2007, pp.25).

Del mismo modo, Gendlin me motivó buscar los procesos corporales de la persona, pero no encuentro otra forma para acercar a la persona a sus sensaciones que experienciándolo; acompañando aparentes insignificantes tareas, que activen la empolvada máquina de información, única y personal, que son las sensaciones y emociones de la persona: “Sensaciones y problemas no son sólo conceptos o ideas: son procesos corporales (Gendlin, 1982, pp. 133). Siempre mirando al Enfoque Centrado en la Persona (E.C.P.).

Las actividades de taller toman sentido, por trivial que sea la práctica, en el momento que se pone atención a la experiencia y se motiva a vivir la actividad sin limitaciones, expectantes a todo lo que surja en el camino.

Cuando el profesional del desarrollo humano es consciente que lo que busca es facilitar el reconocimiento de experiencias completas -y, desde aquí, acercar a la persona a su *yo* real- las actividades de taller, dejan de ser un distractor y toman un lugar privilegiado en el acompañamiento al grupo.

### *Exploración y reconocimiento de emociones*

Trabajar desde la *tendencia actualizante* de Rogers es asumir que cada proceso de nuestra persona tiene un sentido y utilidad para la propia plenitud. Sin embargo, las emociones en la sociedad occidental en la que estamos inmersos no es un factor humano que parezca ser reconocido como útil o mucho menos de crecimiento.

Por el contrario, hemos aprendido frases como “el que se enoja pierde”, “lloras como niña”, “tiene corazón de pollo” y un sinnúmero de frases cotidianas que escuchamos o asumimos sin cuestionar. Habría que preguntarse hasta dónde estamos aceptando vivir en contra de nuestras emociones, corriendo en una época donde lo importante es generar dinero y rechazando todo lo que nos haga titubear o nos “quite” tiempo, es el enemigo a vencer.

Cuando alguien siente en su cuerpo el efecto de campo de las corrientes afectivas y las relaciones interpersonales, de inmediato lo tildamos de histérico o esquizofrénico, mientras consideramos normal a quienes se articula insensiblemente

a todos los automatismos. Loco – en el sentido de locura prohibida -, es aquel que se siente corporalmente incómodo con las exigencias de automatización, afirmando que su cuerpo es manejado por poderes que lo avasallan, mientras cuerdo – en el sentido de locura permitida -, es quien se cree autónomo, silenciando la forma como la cultura manipula su sensibilidad y deseos, afirmando ufano que ninguna trama social lo agujonea, creyendo que ningún símbolo se anida en su conciencia si no ha contado con el beneplácito de la voluntad. (Restrepo, 2004, pp. 44)

Sobre esta urgente necesidad de volver a permitirnos sentir, Luis Carlos Restrepo (2004) en su ensayo *El derecho a la ternura*, me había cuestionado buena parte de las conductas actuales. Sin embargo, es difícil generar un cambio desde la mera invitación a sentir, sin permitir a la persona, irse acercando nuevamente a sus emociones y descubrir por sí misma, la utilidad y sentido que toma el incluirla a su vida.

En la experiencia grupal, el acercamiento a la exploración y reconocimiento de emociones se vuelve un elemento clave para dotar de información que permita a la persona una experiencia más integrada, donde lo primero a conquistar es la autorización de la propia persona para sentir, sin importar los juicios aprendidos y para poder partir con actitud de exploradores a resignificar lo que sentimos y la pertinencia o utilidad en el momento. Lo anterior lo señala Barceló al tratar de silenciar un poco a la razón o conciencia pensante como él le llama para permitir acercarnos realmente a lo que se experimenta. “Para favorecer este proceso, de percibir sin inferencias es preciso intentar que la conciencia pensante no distorsione su nivel intuitivo”. (Barceló, 2003, pp.85)

Durante la experiencia de acompañar al grupo de colaboradoras del Centro, me pude percatar del cambio en las participantes. Al principio con pasos arriesgados por el camino de las emociones y, poco a poco, el ir autodescubriendo información que tenían de sus experiencias que para ellas resultaban valiosas. De esta manera, la exploración emocional se iba integrando a su proceso de autoconocimiento. “El facilitador de un grupo que se reúne en forma intensiva puede desarrollar un clima psicológico de seguridad, donde se genera en forma gradual libertad de expresión y disminuyen las actitudes defensivas”. (Rogers, 1980, pp.14)

Efectivamente, como menciona Rogers en la cita anterior, la frecuencia de sesiones va generando mayor confianza y se eliminan muchas de las barreras iniciales. Lo que no menciona él,

pero se experimenta, es que esta confianza se acelera cuando la persona va descubriendo que es capaz de ir encontrando sus propias respuestas, cuando descubre que el grupo facilita herramientas, pero el potencial y sabiduría es interno y le pertenece.

Entonces, como facilitadora comienzas a descubrir un grupo cada vez más de individuos, que al mismo tiempo que se van reconociendo diferentes, se integran desde los lazos emocionales, que suelen necesitar menos razones para que esto suceda.

Como dice Barceló (2003) “Podemos seleccionar las experiencias y las vivencias que deseamos sean percibidas por nuestra conciencia, pero no podemos seleccionar sentimientos que nos provoca esta misma vivencia o esta misma experiencia” (Barceló, 2003, pp.47). Pareciera que cuando los participantes del grupo van descubriendo esto, la guardia para no sentir baja y comienza una serie de preguntas y respuestas a experiencias pasadas que resignifican el presente.

*“Sólo se ve con el corazón. Lo esencial es invisible a los ojos” El principito.*

### *Autoconocimiento*

El *autoconocimiento*, más allá del superficial concepto de saber quiénes somos, significa estar frente a los efectos de conocernos realmente. Esto implicará que la persona haya pasado por el difícil proceso de aceptación para permitirse ver la realidad, para acercarse a su mundo intelectual, emocional, físico y social y maravillarse de su propia persona.

Rogers (1980) dice que la persona se vuelve más grande, y yo creo que la persona se da cuenta de su grandeza. “A medida que el cliente es más aceptante de sí mismo, se vuelve más y más grande. El cliente se posee a sí mismo en un grado que nunca antes se había dado” (Rogers,1980, pp.7).

La grandeza de cada persona implica el aceptarse como ser en proceso, con errores y virtudes, pero ahora con mayor sentido y propósito de ser quien realmente *es*. Luego que la persona se acepta y se acerca a su realidad, el autoconocimiento se vuelve un proceso de apertura al mundo de los otros, inicia el efecto espejo, donde los otros comienzan a reconocerse como seres con la misma lucha por ser cada vez más, quienes realmente *son*.

La grandeza del autoconocimiento de Rogers, yo diría que se anida en el efecto de partir del individuo para reconocer sus efectos en sus relaciones más sanas e integradas con los otros.

Como si el poder reconocer sus límites hace a la persona dejar de temer a los espacios oscuros de los otros, que al fin de cuentas, ya puede reconocer que es otro.

Volver a casa, como dice *El Principito*, es ese poder reencontrarnos con nosotros mismos en paz.

*“Me alegro de que hayas encontrado lo que le hacía falta a tu máquina. Podrás volver a tu casa...” El principito.*

### *Congruencia*

La congruencia la dejé al final de mis diálogos con los autores porque se volvió uno de mis tópicos favoritos, ese que desde que inicia un grupo hasta que termina, sigue en total movimiento, en una especie de rotación y traslación como la tierra al sol.

La analogía con el sol me resulta motivante para la congruencia, porque me hace tener presente que sea como sea, la luz y el calor siempre están, solo es cuestión a veces de esperar, de movernos o de girar un poco; según se presenten las circunstancias. Pero la plena conciencia de que la luz de cada persona no se apaga es lo que permite la posibilidad de continuar con más entusiasmo, esperando la llegada de nuevos días o nuevas estaciones, sin dejar de aprender y disfrutar el momento presente.

“Si la permanencia de la congruencia fuera una condición de la terapia, sencillamente no habría terapia” (Rogers,1978,pp.52). Y observando, acompañando, me di cuenta que la incongruencia se vuelve congruencia una vez que la persona es capaz de reconocer sus vulnerabilidades y aceptarlas como parte de ella, en ese momento y ante tales circunstancias.

La congruencia solo existe cuando la persona es capaz de naturalizar su incongruencia; cuando deja de ser un requisito para estar bien, como lo menciona Rogers (1978); cuando deja de ser una condición y simplemente aceptamos “lo que hay”, como congruente a la persona que somos en ese momento, sin esto impedir el movimiento a nuevos estados, de nuevas congruencias en posibles estados de mayor plenitud o autenticidad.

Quando las experiencias relativas al yo son adecuadamente simbolizadas e integradas al yo, se produce un estado de congruencia entre el yo y la experiencia y el funcionamiento del individuo es integral y óptimo. (Rogers, 2007, pp. 38)



Esas nuevas formas de simbolizar e integrar las experiencias es lo que me atrevo a decir que sucede en nuestros momentos de traslación y rotación a la luz interior, a nuestra esencia, a ese yo integrado del que Rogers (2007) hace alusión en la cita anterior y del que en mi experiencia, con el grupo de trabajadoras del Centro de rehabilitación, pude ir reconociendo. Ante esos cambios, aparentemente ilógicos, en los que “hasta sin modificar nada” la persona se iba sintiendo más integrada, más congruente. Digo “hasta sin modificar nada” porque hemos hablado ya del impacto que genera en la persona la adecuada significación de las experiencias y un mayor autoconocimiento.

*“No se distingue nada. No se oye nada. Y, sin embargo, algo resplandece en el silencio” El Principito.*

Creo que ese algo que resplandece en el silencio, nos invita a pensar en la congruencia como estado personal, una experiencia y no solo un concepto o riguroso término que exija la armonía fría y matemática de un todo acabado inexistente.

Me atrevería a decir, con base en mi experiencia, que la congruencia se alcanza como fruto del reconocimiento y aceptación de la persona. La persona se vuelve congruente en respuesta a su experiencia, sin importar el escrutinio de los otros.

Así, a manera de resumen de este café con los autores, puedo afirmar la pertinencia de trabajar el Desarrollo Humano desde estas dos modalidades de Grupo de Encuentro y Actividades de Taller, no porque no existan otras maneras de abordarlo, sino porque desde mi experiencia se enriquece el acompañamiento.

Nos conducimos por un camino activo, en movimiento, abriendo posibilidades, buscando el lugar donde la persona se va sintiendo más cómoda y, desde ahí, el encuentro persona a persona se vive cada vez más cercano, con mayores elementos para intentar comprender mejor la experiencia del otro.

No dudo que la experiencia del facilitador, ayuda a percibir cada vez con mayor claridad más y más elementos, pero cuando somos nuevos en este camino, cuando estamos haciendo una búsqueda compartida, esta dupla de estrategias considero son bastante pertinentes.

Creo que este capítulo fue de lo más disfrutable. Al momento de escribirlo descubrí, elementos que hasta el momento quizás no los había hecho conscientes. Me acercó más a la teoría o mejor dicho, me ayudó a dejar de pensarla como párrafos de teóricos y tomó forma y color de experiencias compartidas. Espero la experiencia sea similar para el lector.

## **CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

La mejor manera de concluir algo es visualizando el futuro, abriendo nuevos caminos, con la certeza que la vida implica estar siempre dispuestos a seguir escribiendo.

Llegar a las conclusiones de esta intervención, en la que invertí años de vida, múltiples teorías y, sobre todo, experiencias matizadas por las diferentes etapas de mi propio proceso de crecimiento, es todo un deleite.

Cuando retomo el objetivo central de la intervención reconozco la confusión por el poco conocimiento del grupo y de la nula experiencia como facilitadora. Al ver atrás, me doy cuenta de que haberme quedado en el *burn-out*, como síndrome limitante y etiquetador de la persona, me hubiera llevado a una experiencia muy distinta y una apropiación totalmente diferente de las teorías. Sin embargo, el cambio oportuno al *autoconocimiento*, como estado privilegiado de libertad para el proceso de la persona, me abrió la mirada a un mundo de posibilidades, que el grupo y yo, pudimos disfrutar, aprender y crecer.

Por lo anterior, surge mi alegría al compartir mi reconocimiento, de la pertinencia de realizar un trabajo de grado, privilegiador de la experiencia y no partir de una tesis que limite a intentar encajonar la vida o la experiencia humana.

El desarrollo humano implica la disponibilidad a los cambios, la apertura para reconocernos proceso y no seres acabados, incluso cuando la intervención termina o cuando la planeación fue revisada una y mil veces; nunca sabremos lo que encontraremos al momento de poner el punto final y lo que aún falta por descubrir.

Hoy tengo la certeza de que este documento será tan rico como las experiencias del lector, tan cuestionable como historias diferentes vayan surgiendo o tan aceptable como nuestra apertura a las posibilidades nos lo permitan. Pero lo que desearía, así, en nivel de deseo y nada más, es que este documento haya transmitido un poco de lo que fue mi experiencia y motive a principiantes y experimentados a seguir escribiendo, seguir buscando y seguir viviendo, persona a persona.

La maravilla del Enfoque Centrado en la Persona es que, aunque intentes ampliar la visión, aportarle herramientas, hablar de grupo y de individuo, terminas reducido a la inminente necesidad de reconocer personas, personas en un grupo, personas en una institución, personas atribuladas y en crecimiento, pero siempre la persona es a dónde te conduce el análisis de toda experiencia.

Solo el acercamiento y reconocimiento de esa célula te permite reconocer, acompañar y ser parte del crecimiento grupal.

Por eso, aunque mi propósito de análisis estuvo enfocado tanto en los resultados grupales como personales, fue cada una de las participantes y yo misma, como parte del grupo y en lo individual, la clave para entender las conclusiones del análisis que a continuación enuncio.

- El elemento central de acompañar a las personas al servicio de los demás “los que ayudan”, es no olvidar que ante todo son “personas”.
- Las necesidades de cualquier diagnóstico, por riguroso que se quiera hacer, serán superadas o modificadas al realizar la intervención.

El clima propicio, de libertad y confianza, además de las herramientas de autoexploración, llevan a la persona a un estado de conciencia mayor, que puede generar una nueva experiencia en torno a su realidad y este ajuste, provocar un reordenamiento en sus prioridades.

Lo anterior me lleva a decir que, para el facilitador en desarrollo humano, aún con un objetivo académico, como el caso de los trabajos de grado, todo diagnóstico, tendrá que verse como una fotografía de inicio del “lugar” que pretendemos conocer y acompañar, pero jamás, como un eje determinante para el desarrollo de las sesiones.

Una persona en estado vulnerable no lo es sino por su separación de su ser auténtico, lo que nos invita a pensar en la imposibilidad de reconocer en un primer contacto, la auténtica búsqueda de la persona. Un diagnóstico temprano siempre será desde la persona dividida, atribulada y con infinitas auto prohibiciones que pueden confundir el acercamiento más fiel con el paciente.

El facilitador del desarrollo humano, tiene que abrirse a acompañar un proceso de reconocimiento, que permita acompañar desde una línea de dirección que dote de orden y sentido el proceso, pero sin tener que casarse con una idea inicial.

El profesional del desarrollo humano, acompaña el proceso del camino al autoconocimiento de la persona y en su caso, de los grupos.

- Intentar perseguir objetivos grupales, sin atender primeramente a las necesidades personales, es imposible. A menos que se entienda como cumplimiento de objetivos la imposición de órdenes y repetición de estas.

Cuando la persona es atendida, valorada y reconocida, entonces estamos en condiciones de presenciar su natural apertura, interés y reconocimiento grupal. No

es posible motivar la escucha atenta, interés genuino o cualquiera de las condiciones deseables para el desarrollo humano, si la persona no las experimenta hacia su persona, consciente o inconscientemente.

Es casi una evaluación del desarrollo en el acompañamiento a la persona, cuando comienza a interesarse por los otros, cuando el yo, presente, en un estado de plenitud y no de carencia, encuentra recursos para compartirse y bajan las defensas con el entorno.

Quien descuida la presencia valiosa de cada participante, inútilmente buscará al grupo.

- La apuesta por el autoconocimiento de la persona es respetar las condiciones actuales de quien asiste a la búsqueda, sin pretender cambios.

Cuando el objetivo es llegar a un sitio distinto, el facilitador se puede perder en modificar a la persona, afirmando en esta búsqueda los ya existentes bloqueos por la no aceptación de su persona. Por el contrario, el facilitador y el paciente estarán invitados a, en palabras de las mismas participantes “ver lo mismo, pero de otra forma” una forma que ayude al crecimiento.

Es la satisfacción de *ser* lo suficiente y no la exigencia del cambio, lo que facilita que la persona continúe su camino al crecimiento.

- Cuando la persona es capaz de darse cuenta de falsas interpretaciones de la realidad y las limitaciones que esto ocasiona en su día a día, le permite nacer un sentimiento de libertad, de volver a buscar donde se aferraba a afirmar que no había nada.

Lo anterior genera un cambio en la historia personal y en la forma de vivirse en lo futuro, como si la incertidumbre tomara valor y sentido de posibilidad, en lugar de infundir temor y, por ende, juicios prontos incompletos.

La persona se abre a la búsqueda continua, puesto que ya ha visto modificar sus propias interpretaciones.

- La confiabilidad del paciente, gira en torno a los resultados que va autodescubriendo.

Si la intervención no genera un movimiento útil para la persona el paciente perderá el interés. En este caso el grupo ayuda bastante para la motivación y confianza, puesto que los cambios, muchas veces, son más fácilmente percibidos en los otros,

sobre todo al principio, pero despiertan la posibilidad de encontrar algo en lo personal.

Cuando la experiencia es tan basta en crecimiento, las conclusiones resultan un poco invasivas, nunca habrá palabras que permitan transmitir una experiencia o, al mismo tiempo, pareciera que todo lo dicho sobra, sobra porque el resultado es personal. El crecimiento de la persona solo podrá medirse en el interior de cada miembro y nunca el final de estos resultados será claro.

Así como concluyo mi análisis de esta intervención en torno a los objetivos y a la práctica del desarrollo humano desde el Enfoque Centrado en la persona, quiero abordar un poco de lo que rescaté y que me resulta pertinente comentar, tanto para el *Centro de rehabilitación* como para la propia *Maestría en Desarrollo Humano del ITESO*.

Creo que así como crecí y aprendí gracias a estas dos instituciones, también descubrí elementos que pueden aportar para seguir desarrollándose y brindar un mejor servicio.

*Al Centro de rehabilitación.*

Como institución que busca brindar un mejor servicio y continuar cumpliendo sus objetivos altruistas, el Centro puede asumir posibilidades de cambio. La propuesta de cambio puede ser tan simple o tan compleja como se quiera entender. La clave de mejora en el servicio y mantener el sentido de equipo en el personal, estará presente siempre que no se olvide que se trabaja con personas que cargan con sus propias historias y necesidades de reconocimiento y valoración. Las personas más importantes, son sus empleados y colaboradores.

Con alegría reconocí como la institución ha tenido un desarrollo extraordinario en su crecimiento y el espíritu altruista aparece no solo en sus valores como institución, sino en la propia búsqueda de afirmación de sus miembros. Este espíritu generoso compartido facilita un ambiente de cordialidad y fortalecimiento, solo es necesario mantenerlo presente, favoreciendo espacios de atención y crecimiento al personal.

Por lo anterior es importante mencionar que, aunque se intentó comunicar un poco de la experiencia en la sesión final con el comité directivo, será de gran importancia realizar otras intervenciones con este comité, para generar un crecimiento compartido.

Esta experiencia mostró cómo el brindar un espacio de atención personal en los trabajadores; despierta, naturalmente, el reconocimiento de lo que representa la institución para cada uno. Además, el sentimiento de pertenencia se aviva al darse cuenta lo que el trabajo aporta al desarrollo personal.

Es recomendable el seguimiento oportuno a estos encuentros persona a persona. Cualquier intento de reconocimiento aislado perderá fuerza al contaminarse del estrés cotidiano y el desgaste natural de vivirse al servicio de los otros.

Estos espacios de atención al personal tendrán que ser mediados por algún externo, para que las jerarquías no se interpongan en la apertura de la persona y para fortalecer el reconocimiento humano, más allá de la función laboral.

Para finalizar, externo mi profundo agradecimiento a este Centro, por permitirme compartir esta experiencia y crecer mutuamente.

*A la maestría en desarrollo humano del ITESO.*

Aprovecho estas conclusiones, para rescatar la importancia de la experiencia personal dentro del trabajo de grado, de motivar a los maestrantes a enriquecer el enfoque desde lo vivido.

Un trabajo de grado no puede confundirse con una tesis, mucho menos cuando es un trabajo de grado de Desarrollo Humano; no hay método científico que me permita comunicar una sensación o una emoción, por lo tanto, el sustento de los resultados, si bien no puede ser tomado a la ligera ni fruto de algo mágico, siempre tendrá que haber espacio para una sonrisa cómplice de aquello que como dice *El principito* “Nosotros que comprendemos la vida, nos burlamos de los números”.

Este trabajo me permitió darme cuenta que los aparentes huecos que deja Rogers en sus teorías se completan al comenzar nuestra propia experiencia por su enfoque.

Quiero decir a mis compañeros de esta maravilloso camino de crecimiento, a los que como yo en su momento, están muriendo de miedo por dudar de su capacidad frente a un grupo, a los



que van a salir cargando con todos los problemas intentando ser solucionadores de vida y a ustedes que quizás hoy leen este trabajo de grado para iniciar el propio, que:

No hay otra forma de acompañar a una persona más que desde el genuino interés por el otro y desde la confianza en la capacidad de ellos mismos. Si confiamos solo en nosotros y nos asumimos responsables de sus respuestas, moriremos de miedo y no lograremos nada.

La maravilla del Desarrollo Humano y en particular del Enfoque Centrado en la Persona es confiar plenamente en la capacidad humana para autosanarse.

Como muchos lo hemos hecho y como nuevamente lo dice *El principito*, aún en lo absurdo de iniciar el camino sin certezas, lo importante es dar el primer paso y la experiencia nos enseñará el resto.

***“Es absurdo buscar un pozo, al azar, en la inmensidad del desierto. Sin embargo, nos pusimos en marcha” El principito.***

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barceló, B. (2003), *Crecer en grupo. Una aproximación desde el enfoque centrado en la persona*, Editorial Desclée de Brouwer, Bilbao.
- Barceló, T. (2007). Carl Rogers y Eugene T. Gendlin: la relación que configuró un paradigma. En C. Alemany (Ed.). *Manual práctico del focusing de Gendlin* (pp. 79-128). Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Escobar, G. (2002). ¿Quién ayuda a los que ayudan?. *Hacia la promoción de la salud*, 7 (5), p.1-5.
- De Saint-Extupery, A. (1998). *El principito*. México: Ed. Latinoamericana.
- Gendlin, E.(1982) *Focusing. Proceso y técnica del enfoque corporal*. Bilbao: Ed. Mensajero.
- Gendlin, E. *Una Teoría Del Cambio de La Personalidad*. Universidad de Chicago. Traducción de Edgardo Riveros Aedo. Recuperado el 22 de abril de 2014, de [https://www.focusing.org/es/una\\_teoría\\_del\\_cambio\\_de\\_personalidad\\_version2008\\_trad\\_riveros\\_031209.pdf](https://www.focusing.org/es/una_teoría_del_cambio_de_personalidad_version2008_trad_riveros_031209.pdf)
- Graue, E., Álvarez, R., y Sánchez, M. (2007). *Facultad de Medicina UNAM*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2013, de [http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun\\_01\\_ponencia.html](http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Ed. McGraw-Hill.
- Jaramillo, T., López, S. y Valencia, L (2005). Síndrome de desgaste profesional en los enfermos de los hospitales Santa Sofía e Infantil de Manizales. 2004-2005. *Hacia la promoción de la salud*, 10 (11), p.100-109.
- Jodelet, D.(1986) Percepción Social, en MOSCOVICI (comp.) *Psicología social: pensamiento y vida social: psicología social y problemas sociales*. Barcelona: Ed. Paidós.
- ONUSIDA. (2008). Prevención del desgaste del cuidador. *Colección prácticas óptimas*. Recuperado de [http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/dataimport/pub/report/2008/jc1538\\_imcare\\_s\\_full\\_es.pdf](http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/dataimport/pub/report/2008/jc1538_imcare_s_full_es.pdf)
- Kepner, J. (1992) *Proceso Corporal* en S.D. México: Ed. Manual Moderno.
- MacDevitt, J.(1988). Counselors have feelings, too. *Journal of Counseling & Development*. Oct88, Vol. 67 Issue 2, p79. 1p. , Base de datos: Psychology and Behavioral Sciences Collection
- Martínez, M. (1989). *Comportamiento Humano*. México: Trillas.

- Moreno, S. (2009). *Descubriendo mi sabiduría corporal: Focusing*. Guadalajara: Focusing México.
- Restrepo C. (2001) *El derecho a la ternura*. Bogotá: Ed. Retina.
- Rogers, C., (1980) *El camino del ser*, Edición castellana 1986 por la Editorial Kairos, España.
- Rogers, C. (1980-1) *Persona a persona*. La relación interpersonal núcleo de la orientación. Buenos Aires : Ed. Amorrortu.
- Rogers, C. (1982) *El Proceso de convertirse en persona*. México: Ed. Paidós. .
- Rogers, C. (2001) *Grupos de encuentro*. Buenos Aires: Ed. Amorrortu.
- Rogers, C. (2007) *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires: Ed. Nueva Visión.
- Rogers, C. (2004) *Aportaciones del enfoque centrado en la persona y la terapia expresiva para los voluntarios de UNISIDA : el arte de explorar y expresar los sentimientos*. Trabajo de grado no publicado, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Guadalajara, México.

# APÉNDICES

## Apéndice (1) 1er. Encuesta de diagnóstico aplicada empleados del Centro de Rehabilitación gotitas de Vida A.C.



Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente  
Taller de intervención I - Maestría en Desarrollo Humano  
Flor Margarita García Maldonado- dh48711

*Este formato de diagnóstico será la herramienta para diseñar el proyecto de intervención de desarrollo humano que iniciaremos en Gotitas de **La información que aquí se proporcione será de carácter confidencial, agradezco responder con sinceridad para alcanzar mayores resultados.** Vida.*

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: F ( ) M ( ) Antigüedad en Gotitas de Vida: Años ( ) Meses ( )

Cargo: \_\_\_\_\_

Ud vive en Tamazula: Si ( ) No ( ) Lugar: \_\_\_\_\_

Tiempo de traslado a Gotitas: \_\_\_\_\_

¿Qué transporte utiliza? Particular ( ) Público ( ) Vehículo de Gotitas ( )

Con qué frecuencia asiste a la institución:

Diario ( ) Cada 3er día ( ) Cada Semana ( ) Cada 15 días ( ) Otro: \_\_\_\_\_

Estado civil: Solte@ ( ) Casad@ ( ) Viud@ ( ) Divorciad@ ( ) Unión Libre ( ) Otro:

Hijos: Si ( ) No ( )

De las opciones siguientes, selecciona tres que más corresponda a la pregunta.

**Quando estoy en Gotitas de vida yo me siento:**

Feliz	Motivado	Enfadado	Acompañado
Temeroso	Decepcionado	Incomprendido	Obligado
Alegre	Molesto	Confundido	Comprendido
Cansado	Libre	Útil	Resignado
Enojado	Frustrado	Tranquilo	Contento
Capaz	Agradecido	Escuchado	Amado

**Quando estoy fuera de Gotitas de Vida yo me siento:**

Feliz	Motivado	Enfadado	Acompañado
Temeroso	Decepcionado	Incomprendido	Obligado
Alegre	Molesto	Confundido	Comprendido
Cansado	Libre	Útil	Resignado
Enojado	Frustrado	Tranquilo	Contento
Capaz	Agradecido	Escuchado	Amado

**Quando estoy con mi familia me siento:**

Feliz	Motivado	Enfadado	Acompañado
Temeroso	Decepcionado	Incomprendido	Obligado
Alegre	Molesto	Confundido	Comprendido
Cansado	Libre	Útil	Resignado
Enojado	Frustrado	Tranquilo	Contento
Capaz	Agradecido	Escuchado	Amado

Si tengo otro trabajo o estudio contestar, si no, pasar a la siguiente.

**Cuando estoy en mi trabajo o escuela me siento: Trabajo ( ) Estudio ( )**

Feliz	Motivado	Enfadado	Acompañado
Temeroso	Decepcionado	Incomprendido	Obligado
Alegre	Molesto	Confundido	Comprendido
Cansado	Libre	Útil	Resignado
Enojado	Frustrado	Tranquilo	Contento
Capaz	Agradecido	Escuchado	Amado

**En general, la mayor parte del tiempo yo me siento:**

Feliz	Motivado	Enfadado	Acompañado
Temeroso	Decepcionado	Incomprendido	Obligado
Alegre	Molesto	Confundido	Comprendido
Cansado	Libre	Útil	Resignado
Enojado	Frustrado	Tranquilo	Contento
Capaz	Agradecido	Escuchado	Amado

**Con las tres opciones que seleccionaste en la pregunta anterior completa las frases:**

Cuando me siento \_\_\_\_\_ (opción 1) yo:

Cuando me siento \_\_\_\_\_ (opción 2) yo:

Cuando me siento \_\_\_\_\_ (opción 3) yo:

**Completa por favor las siguientes frases...**

Decidí entrar a Gotitas de Vida por...

Antes de Gotitas de Vida yo...

Después de Gotitas yo...

¡Muchas Gracias!

## **Apéndice (2) Bitácora Ejemplo**

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

**TALLER DE INTEGRACIÓN II**

**Profesor: Enrique Luengo**

**SESION No. VIII**

---

### **DATOS GENERALES**

**Yo ayudo, tu ayudas... ¿y cómo nos ayudamos?**

Flor Margarita García Maldonado

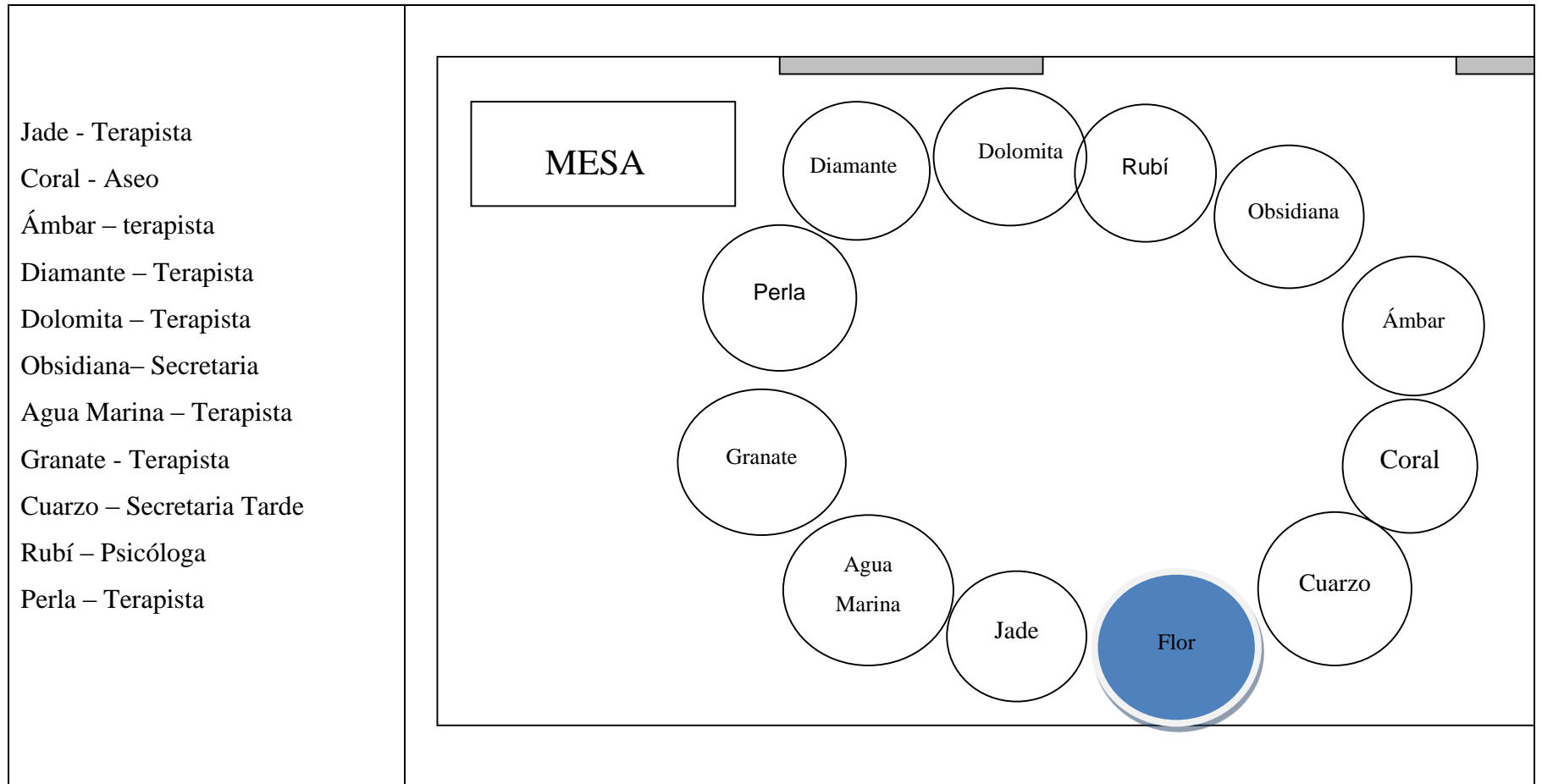
Sesión VIII – Y ahora puedo decir

01 de mayo de 2014 – 7:00 p.m.

Centro de Rehabilitación Gotitas de Vida A.C. en Tamazula de Gordiano Jalisco.

Sala de juntas del Centro, salón amplio con una mesa al fondo. Las sillas se trasladan para las sesiones. 10 x 4 aprox.

Acomodo Inicial



**Lista de asistencia de los participantes:**

	<b>NOMBRE</b>	<b>Edad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
1	<b>Jade</b>	25	X	X	X	X	X	X	X	X	
2	<b>Ámbar</b>	47	X	X	X	X	X	X	X	X	
3	<b>Coral</b>	44	X	X	X	X	X	X	X	X	
4	<b>Diamante</b>	22	X	X	X	X	X	X	X	X	
5	<b>Rubí</b>	24		X	X	X	X	X	X	X	
6	<b>Obsidiana</b>	45	X	X	X	X		X	X	X	
7	<b>Perla</b>			X	X	X	X	X	X	X	
8	<b>Dolomita</b>	36	X	X	X	X	X	X	X	X	
9	<b>Onix</b>			X							
10	<b>Agua Marina</b>	48	X	X	X	X	X	X	X	X	
11	<b>Granate</b>	61	X	X	X	X	X	X	X	X	
12	<b>Cuarzo</b>	39	X	X	X	X	x	X	X	X	



**Grupo de empleados**

#	FECHA	TEMÁTICA	PROPÓSITO	ACTIVIDAD -MATERIAL	PRODUCTO FINAL
8	01/05/14	<b>Y ahora puedo decir</b>	Cierre del grupo, recopilar experiencias y aprendizajes.	<p>Sesión de relajación con respiración. Recorrido sesión por sesión para revivir lo que nos fue moviendo en cada una de ellas</p> <p>El grupo deberá, a partir de lo encontrado en el recorrido de las sesiones, plasmar en un dibujo grupal su experiencia, qué encontraron en estas 8 sesiones. Cómo están ahora.</p> <p>Sesión Grupal de cierre. ¿Cómo estamos después de esta experiencia? ¿Qué quise mostrar en mi dibujo, qué me dice ese dibujo?</p>	<p>Grabación de audio.</p> <p>Fotos de la actividad.</p> <p>Bitácora 8</p>

Esta fue la única sesión que pude llegar tranquilamente, habiendo comido a mis horas, sin la prisa del tráfico y la carretera, estando pendiente todo el día de lo que sucedería en mi sesión de cierre. El puente me permitió vivir cómo era estar ahí, dispuesta totalmente al grupo. Reconozco que me viví más nerviosa por la mañana, no había distractores en el trabajo, estaba en casa, esperando la hora.

Tenía todo listo, había hecho mis compras para la actividad, no sabía qué iba a suceder en la sesión, realmente nunca supe, pero no me daba cuenta, era salir corriendo y llegar continuar con lo que seguía. Esta vez hasta me cuestioné si realmente quería hacer esto en mi vida, me representaba mucho compromiso, estar muy presente para los otros. La verdad si quiero esta actividad, pero tendré que acompañar mis nervios de principiante. “Se pierden muchas horas de sueño durante este proceso, pero el mejoramiento de la relación es extraordinario” (Rogers,2001,p.80).

Mi planeación inicial tenía otras actividades, pero creo que la dinámica grupal me conducía a algo más libre, sin tanto formato, donde ellas pudieran vivirse en grupo y descubrir lo que se logró en el grupo.

Esta vez la sesión de relajación y contacto sería más larga, con más dirección, quería que las participantes del grupo pudieran revivir cada sesión resumir en sus mentes lo que se llevan del grupo, despertar nuevamente algunas emociones, sensaciones y descubrir cómo se viven ahora después de esta experiencia. Les pedí que cerraran los ojos si les parecía conveniente, cerré mis ojos e inicié el acompañamiento de relajación con la respiración, después fuimos al seguimiento de sesiones, las primeras dos o tres las dije mental mente para no interrumpir mi proceso, no quería abrir los ojos, después abrí los ojos y seguí mi guía para señalar las actividades o algunos sucesos de las sesiones que les ayudaran a hacer memoria y experimentar nuestro recorrido.

Ver todo en retrospectiva me hace sentirme contenta, mis prisas de hacer todo no me permitieron detenerme y disfrutar lo vivido, darme cuenta de lo que iba sucediendo, sólo respondí a lo urgente y en esta sesión había un sentimiento de satisfacción de concluir este primer grupo, de muchos que quiero que existan. Ahora más confiada, más segura del enfoque y lo que los grupos pueden lograr.

Una vez que terminamos el recorrido les pedí abrir los ojos y las invité a que en el cartel que traía y con las diferentes pinturas, acuarelas, crayolas, hicieran un dibujo grupal de lo que vivieron en esta experiencia, lo que encontraron y cómo están. Con la libertad de moverse de lugar, continuar el dibujo de sus compañeras o hacer formas abstractas que ayudaran a expresar eso que vivieron. No había límites en su expresión, sólo que dejaran fluir su arte.

Decidieron trabajar en la mea, así que acomodamos los materiales en las sillas y buscó cada una su material y su lugar.

Les puse un poco de música de fondo para alejarles un tanto de su razón y se permitieran contactar un poco más, aunque como siempre, de principio a fin, la plática grupal estuvo presente. Es parte de ellas y me toca aceptar este momento así, desde su acompañarse más externo. Había un deseo en mí de verlas expresarse más libres, pero se ponían de acuerdo, había ciertos guiones de lo que se hacía, no era mi deseo, pero así lo eligieron y habría que esperar el resultado.

La mayoría tomó crayolas, nadie acuarelas y solo Dolomita pinceles y pintura, serví algunas paletas más con pintura y dos o tres tomaron también pincel para sumar algunos elementos a sus dibujos con crayón. Interrumpí dos o tres veces para recordarles no perder contacto con la experiencia, revisaran si el dibujo era lo que quería expresar o hacía falta algo más? Les invitada a hacerlo libres y al final ver el resultado. Una vez que terminó el tiempo 30 min. Les pedí volvieran al círculo para compartir cómo les había ido en la experiencia y poder cerrar nuestro grupo. Les mostré su obra y la deje frente al grupo, les pedí que observaran, que vieran si reflejaba lo que querían decir, qué les decía de este grupo. Que la contemplaran para compartir cómo nos había ido con esta actividad y cómo nos vamos. Las risas y bromas, siempre estuvieron ahí, fue parte de la identidad del grupo.

**Agua Marina:** está muy bonito, no tienen nada de que se sienta uno triste... Siempre me ha gustado mi trabajo pero hoy lo aprecio más.

**Obsidiana:** pues yo me siento acompañada, querida, apoyada, yo digo que todos esos monitos agarrados de las manos somos nosotras, así me siento y también siento que soy como una mariposa que quiere volar pero también encuentra obstáculos como la lluvia, el árbol, siento que todo eso hay en mi vida. Me gustó mucho ver la unión que hubo al estar haciendo el dibujo, disfruté verlas como se atrevían, yo no me atrevía a meterme en el dibujo de otras, me encantó eso. No importa lo que hagas aquí si yo sé que eres parte de mí y sobre todo el corazón, fue idea mutua de Rosa y yo, se me hace que hay amor, mucho amor aquí en nuestro trabajo. También la idea de Diamante también me hacer sentir muy bien, creo que dentro de nuestra actividad cada una somos una estrella que brillamos y somos parte de. La iglesia significa que Dios está presente en nuestros trabajos. Tantas flores, tantas mariposas, siento que es la alegría que hay dentro de nosotras.

Se siente bonito porque no nada más es mi esfuerzo, estoy para ellos pero también ellos están para mí.

**Cuarzo:** todas estas sesiones nos ayudó a tenernos confianza, porque, porque ahí lo plasmamos, alguien hizo un dibujito y ya, yo le agrego yo te lo acomodo porque si no, ahí está tu pedacito y ahí se queda y no, todo mundo ayudó como a resurgir la idea de la otra persona.

**Granate:** hay muchas flores y yo creo que esto significa de cierta manera, ella, que estuvo en todo esto con nosotros y si hay muchas flores yo creo que estás reflejándote ahí con nosotros.

Esta actitud de amor profundo y generoso, una actitud altruista que se muestra independientemente del hecho que exista correspondencia efectiva, significa penetrar activamente en el interior de la otra persona y sorprenderse por la maravilla que contiene el otro para poder iniciar una senda de conexión y encuentro. (Barceló, 2003:141)

**Flor:** y no me ves! *imito su postura. Para hablar más de afectos, evita la vista. Al hacerle la observación lo niega, dice YO NUNCA ACOSTRUMBRO no hablarle a la gente a los ojos. Había resistencia a bajar sus barreras, así la acepto y recibo. Sus barreras le servirán para algo seguramente. Yo sólo atendí mis protestas y me permití acompañarle así, en sus barreras, en su negación, como ella elegía estar. De repente nos regalaba ciertas luces.*

**Coral:** *yo pienso que a lo largo de estas sesiones, yo pienso que si en nuestro camino en el que estábamos todas, siempre hubo lluvia y nos entristecíamos pero de ahí para allá nos llenábamos de flores y estrellas. O sea que hicimos, yo pienso que pasó con la sesión pero yo creo que para mí se me hicieron poquitas. Fue a carrereado porque tengo que terminar todo, esta hora que es a mí me hace falta para terminar pero esta hora nos la regalaron para que estuviéramos mejor con nuestra persona y en el trabajo como es la idea. No estoy bien del todo pero si veo un poco más las cosas con más claridad,*

**Jade:** Lo que me llevo de estas sesiones es que pues, me enseñó no sé como decir, a expresarme un poquito más, porque era algo que me daba como miedo a hablar, me intimidaba a hablar en frente de tantas personas, ya lo superé un poquito ya no me da tanta vergüenza de hablar así con ellas. Los temas me ayudaron mucho y el estar escuchando a cada una en sus cosas también me ayudó a dejarlas entrar en mi vida.

Habla con voz fuerte y clara, siempre hablaba bajito, esto lo hago notar.

Así cada una fue expresando cómo vivó las sesiones y qué plasmó en su dibujo. Después a modo de cierre les invité a decir en dos o tres palabras cómo se van, cómo terminan el grupo.

**Ámbar:** yo descubro que es muy bonito darme un tiempo para mí, para mi persona, para mi superación. Tiempo para mí.

**Perla:** Yo nunca renegué, yo siempre quería venir. Pero, me gustaría, siento que apenas nos estamos integrando apenas nos estamos abriendo y ya terminó. Me falta tiempo.

**Obsidiana:** yo me llevo un crecimiento más, un compromiso y una satisfacción de todo lo que viví aquí. Aprendí como dice Paty a que mi cuerpo habla, que lo tengo olvidado, me hizo recapacitar que necesitamos el cuerpo y un compromiso de ser mejor como persona y una satisfacción de ver que hay personas como ustedes y que te pueden apoyar cuando hace falta y te reconocen y tu entrega tiene reconocimiento.

**Cuarzo:** a mí todas las dinámicas me gustaron, pero más el de las papeletas porque ahí como dicen con palabras no pudimos pero con las papeletas sí, pero yo creo que todas nos levantamos el ánimo, que si podemos y que vamos a poder lograrlo, que simplemente podemos.

**Coral:** Yo en todas las sesiones creo que me identifiqué y estuve presente y lo que me llevo en la pasada una de las papeleas, yo siempre he sabido que soy capaz y puedo hacerlas pero uno quiere que las demás de lo digan. Siempre uno quiere economía pero a veces con que te digan algo te levanta el ánimo. Me llevo eso, me di cuenta que yo soy sola, tengo poca familia pero me di cuenta que aquí en el grupo con el poco tiempo que tengo me siento acompañada y comprendida.

**Rubí:** yo que me llevo, me reconozco y veo a mis compañeras, pero me llevo una tarea si veo que mis compañeras no cumplen lo que comprometieron aquí yo si les voy a decir, porque era una de mis barreras y no voy a dejar que lo que aprovecharon dos tres cuatro, una lo eche a perder. A lo mejor no jalarle las orejas literalmente pero si, qué te pasa, te puedo ayudar en algo? No quiero que lo que todas logramos y hemos estado trabajando, llegue un arrocito y afecte al equipo que formamos, que ya lo teníamos pero aquí lo reforzamos. A lo mejor no lo dije con las palabras correctas al principio, pero si cuidar lo que logramos.

**Granate:** bueno, ahorita que ya estamos todas integradas como dice Perla, ya nos aceptamos realmente, yo a lo mejor no escuché decir a nadie que me aceptan, pero ya estamos en un grupo. Bueno yo he sabido que cuando te dije que me dio mucho trabajo porque no eran las palabras, que cada una es muy importante para mí. Ella sabe que si necesita puede recurrir a mí, no para arreglarle sus problemas, pero si para escucharla. Aquí yo me di cuenta que SI somos un grupo. Con tu familia también tienes problemas y no quiere decir que no quieres a tu familia. Muchísimas gracias Flor porque como dice Rubí, lo sentíamos pero no sabíamos cómo decirlo.

**Jade:** yo me llevo un compromiso de ser mejor cada una con todas y satisfacción de cierta forma de como en un tema nos tocó decirnos como éramos todas, ahí hubo cosas que nos dijeron que todas lo sabíamos pero hacía parte ponerlo en práctica y más que nada que voy a ponerlo en práctica:

**Agua Marina:** Yo si me llevo el compromiso de poner en práctica lo que vivimos entonces yo voy a comprometerme a cambiar yo y ponerlo en práctica porque como dicen cambia tu y cambia el mundo.

**Diamante:** ay pues yo pues ya, me llevo estar como más atenta, me voy contenta, también como dicen estar más pendiente de lo que uno hace.

**Dolomita:** Tiempo para mí, estar más atenta a lo que hago y ya.

Cerré con el agradecimiento a todas y resaltando el crecimiento que significa para todo el grupo y en el grupo estuve yo. Mis deseos que sea sólo un pretexto para detonar todo el camino que falta.

Hablamos de los preparativos de la convivencia de cierre y quedamos de confirmar la fecha.

### **Resumen:**

Fue un cierre libre, como el grupo fue orientándose durante las sesiones, hubo adecuaciones para que así fuera y la dinámica de cierre fue más enriquecedora porque el grupo fluyó, estuvo participativo, hubo sorpresas de escuchar a las que no hablaban, había ambiente festivo y una gratitud compartida.

Escuchar a cada una y lo que fueron descubriendo por separado, lo que se rescata grupal es confirmar la magia de los grupos. Es muy grato para mi escuchar descubrimientos que no esperaba, confirmar que al final sólo cada una conoce sus logros o beneficios de lo que aquí se trabajó, otros muchos cambios se irán descubriendo con el tiempo tal vez.

Hemos aprendido que lo más significativo no son los objetivos propuestos, ni las planificaciones, ni la adecuación de la acción a la programación preestablecida, ni los recursos disponibles; sino, sobre todo, el tipo de relación que establecemos con las personas y con el grupo como organismo vivo en proceso. (Barceló, 2003 :133)

Ahora estoy muy ansiosa por analizar el material y poder construir, seguir descubriendo qué tanto fue sucediendo mientras nos reuníamos cada viernes, con presiones de tiempo, muchas veces sin comer, acaloradas, indispuestas, con todo lo que la vida puede ofrecernos, pero así, en la vida y lo cotidiano, también fuimos construyendo nuevas opciones, otras formas de estar y de ver las cosas. También sé que habrá muchas cosas que sólo serán, sin darnos cuenta que ahí se movieron. “Hubo individuos que se modificaron mucho sin que las instituciones a las que pertenecían denotaran casi ningún cambio” (Rogers,2001,p.81).

Me quedo muy satisfecha con lo que sucedió estas 8 sesiones en gotitas de Vida A.C. cumplo mi compromiso de trabajar para Tamazula y al mismo tiempo crece más mis deseos de trabajar para el desarrollo humano, hay mucha necesidad de ser escuchado y re descubrir el potencial que cada uno tiene. Si puedo hacerlo, lo voy a hacer.

*Cualquiera que las vea podrá creer indudablemente que mi rosa es igual que cualquiera de ustedes. Pero ella se sabe más importante que todas, porque yo la he regado, porque ha sido a ella a la que abrigué con el fanal, porque yo le maté los gusanos (salvo dos o tres que se hicieron mariposas ) y es a ella a la que yo he oído quejarse, alabarse y algunas veces hasta callarse. Porque es mi rosa, en fin. EL PRINCIPITO.*

## **Bibliografía**

- Barceló, B.(2003), *Crecer en grupo. Una aproximación desde el enfoque centrado en la persona*, Editorial Desclée de Brouwer, Bilbao.
- Rogers, C. (1982) *El Proceso de convertirse en persona*. México: Paidós.

## **Apéndice (3) Transcripciones. (En carpeta de evidencias en cada sesión)**