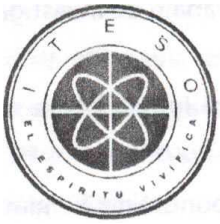
INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

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



DEPARTAMENTO DE SALUD PSICOLOGÍA Y COMUNIDAD

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

"DE LA PERSONA AL EQUIPO Y DEL EQUIPO A LA PERSONA"

TALLER PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL SIGNIFICADO DE SER PORRISTA EN EL EQUIPO DE ANIMACIÓN DEL ITESO DESDE EL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA, GUADALAJARA, AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2011

TRABAJO QUE PARA OBTENER EL
GRADO DE MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO

PRESENTA:

LIC. ANA HUENÚ MASTRONARDI

ASESOR:
DR. GERARDO ANTONIO AGUILERA PÉREZ

COMITÉ LECTOR:
MTRA. SOFÍA CERVANTES RODRÍGUEZ
DR. DAVID GONZÁLEZ CHÁVEZ

TLAQUEPAOUE, JALISCO, 05 DE JULIO DE 2012

DEPARTAMENTO DE SALUD PSICOLOGÍA Y COMUNIDAD
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

Tlaquepaque, Jal., 5 de julio de 2012

Lic. ANA HUENÚ MASTRONARDI

PRESENTE

La presente tiene el objetivo de comunicarle que el Trabajo de Grado: **"DE LA PERSONA AL EQUIPO Y DEL EQUIPO A LA PERSONA. TALLER PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL SIGNIFICADO DE SER PORRISTA EN EL EQUIPO DE ANIMACIÓN DEL ITESO DESDE EL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA, GUADALAJARA, AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2011"**, que presentó para obtener el grado de Maestra en Desarrollo Humano, reúne los requisitos de aceptación. Por tanto, cuenta con la aprobación para entregar la versión definitiva y realizar los trámites correspondientes a su titulación.

El jurado estará integrado por los sinodales que a continuación se nombran y la fecha para la presentación del trabajo, será el día jueves 2 de agosto de 2012 de 17:00 a 19:00 horas en la Sala C del Edificio "Xavier Scheifler".

Presidente: Dr. Gerardo Antonio Aguilera Pérez
Secretario: Dr. David González Chávez
Vocal: Mtra. Irma Lorena Zaldívar Bribiesca
Suplente: Mtro. Bernardo Enrique Roque Tovar
Suplente: Mtra. Martha Leticia Carretero Jiménez

Atentamente,

Mtra. Irma Lorena Zaldívar Bribiesca
Coordinadora de la Maestría en Desarrollo Humano
Tel. (33) 36 69 3455
Buzón electrónico: lorenaz@iteso.mx

ITESO
Universidad Jesuita
de Guadalajara
www.iteso.mx

DEDICATORIA

A cada persona que se ha cruzado en mi vida para enseñarme algo y aprender juntos lo que es vivir.

A mi mamá y mi hermana por ser fuente de inspiración, sostén emocional y confiar en mí, mucho antes de que yo aprendiera a hacerlo.

A mi socia y amiga por seguir creyendo y apostando no sólo en mí, sino en ella y nuestra utopía de desarrollar el potencial humano.

AGRADECIMIENTOS

Principalmente a mi asesor y profesores de taller: Antonio Aguilera, Noé Miranda y Héctor Sevilla por brindarme su orientación, guía y retroalimentación constante para llevar a cabo todo este proceso de un año y medio de trabajo, desde la planificación, ejecución y finalmente el análisis del actual documento. A Sofía Cervantes por la minuciosidad y calidad de su asesoramiento teórico y por su tiempo y dedicación para ser mi lectora. Asimismo agradecer a David González por sus observaciones tan claras y pertinentes a la hora de leer mi trabajo para que pudiera mejorar la calidad del mismo. A Carlos López Kirschner y Salvador Moreno, quienes junto con Noé Miranda me ayudaron a profundizar mis habilidades como facilitadora y volcarlas en esta intervención. Sencillamente a todos mis profesores del ITESO que me enseñaron algo profundo, no sólo en la transmisión de sus conocimientos, sino básicamente por ser personas increíbles, dedicadas y apasionadas por el desarrollo humano.

A Mónica Ramos por confiar en mí para que trabaje con sus porristas y a ellas por haber participado en mi taller, representan el agradecimiento que le tengo a cada deportista que ha pasado por mi vida o con quien actualmente trabajo desde el deporte. Son una fuente de enseñanza y aprendizaje continuo en mi vida.

En lo personal, estoy infinitamente agradecida a mi papá y mi mamá, que siempre han estado para apoyarme en esta locura de dejar todo y seguir un sueño. Sin su apoyo y ayuda constante en los momentos difíciles, no habría podido terminar la maestría. Gracias por valorarme y quererme cada uno a su modo. Han sido una fuente de inspiración para luchar por lo que quiero y demostrarme con sus ejemplos de vida lo que significa tener vocación y amar lo que uno hace.

También agradezco a Lorena Martínez Peck, Gabriel Popesciel y Lucía Barberis por haberme dado ese “empujón” y que me animara a solicitar la admisión en la maestría, siempre ha sido un placer compartir la pasión por el trabajo con ustedes.

A todos mis amigos mexicanos que siempre me han apoyado, me han ayudado y me han querido de una forma increíble. Gracias por aceptarme y abrirme las puertas de su casa y su corazón. A Cristy por estar desde el primer día que pisé el ITESO y ser como una hermana para mí, por tu nobleza, honestidad, sentido del humor y fortaleza ante la vida. A Jhon, por demostrarme que los hermanos pueden aparecer en cualquier momento de la vida para demostrarte que muy profundamente son de tu familia. Gracias por aceptarme, cuidarme, confrontarme y quererme a tu modo. A Ale por demostrarme que se puede cambiar y renacer una y otra vez, por tu ternura, sensibilidad y la búsqueda insaciable de lo importante en tu vida. A cada compañero de la maestría que me brindó una oportunidad para conocerlo y aprender juntos.

Finalmente gracias a la vida que me ha demostrado una vez más que vale la pena el esfuerzo, que vale la pena seguir utopías, que vale la pena no darse por vencido ante los sueños, porque si realmente deseas algo desde lo más profundo de tu ser, no importa el momento o las circunstancias, todo llega cuando tiene que llegar.

RESUMEN

El propósito principal de la intervención consistió en que las participantes resignificaran su ser porrista a través del vínculo establecido entre la experiencia personal y la relación grupal, teniendo en cuenta que en este deporte la noción de equipo cobra un significado especial para sus integrantes. La intervención se realizó en instalaciones del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) llevándose a cabo nueve sesiones grupales, ocho de dos horas cada una y la última de tres horas. Participaron 14 mujeres universitarias de dicha institución pertenecientes al Equipo Representativo de Animación.

Durante las sesiones se evidenciaron los siguientes aspectos: reconocimiento de presiones, miedos y autoexigencias, el fortalecimiento de la confianza personal e interpersonal, la integración de grupo y la comunicación sincera y directa de emociones y pensamientos asociados al significado de ser porrista. Para dar cuenta de todo el proceso, se generaron cuatro preguntas de análisis: ¿Qué cambió en el grupo a partir de las aportaciones personales?, ¿Qué cambios a nivel personal se generaron a partir de la relación grupal?, ¿En qué aspectos el proceso de facilitación ayudó u obstaculizó el proceso de crecimiento de las participantes? Y ¿Cuáles fueron los cambios que se dieron en el significado de ser porrista?

Como resultado del proceso se pudo comprobar que a nivel grupal el taller facilitó la integración de las nuevas porristas y permitió una comunicación más fluida y directa entre ellas para solucionar diferencias y conflictos, y a nivel personal se registraron cambios en la simbolización de las experiencias vividas, sobre todo, con respecto a la responsabilidad y compromiso dentro del equipo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I. CONSTRUCCIÓN CONJUNTA DEL SIGNIFICADO DE SER PORRISTA EN EL EQUIPO DE ANIMACIÓN DEL ITESO 3

1.1 Planteamiento y justificación de la intervención 3

1.1.1 Antecedentes personales 5

1.1.2 Antecedentes y contexto de la situación 7

1.1.3 Contexto y características de las personas 9

1.1.4 Proceso de detección de necesidades de desarrollo 10

1.2 Propósitos de la intervención 15

1.3 Plan de acción 15

1.3.1 Lugar y sus condiciones 15

1.3.2 Recursos humanos, materiales y financieros 16

1.3.3 Programa de la intervención 16

1.3.4 Recolección de información 18

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL 19

2.1 Estado actual del conocimiento 19

2.2 La comprensión de las porristas desde el Enfoque Centrado en la Persona 23

2.2.1 La exploración personal: del concepto del yo a la apertura a la experiencia 24

2.2.2 Entrar en relación grupal: contacto y encuentro 29

2.2.3 Congruencia entre el yo y la experiencia 31

2.3 Ser porrista: entre la persona y el equipo 35

2.3.1 Las emociones en un deporte de equipo 35

2.3.2 Autoconfianza y confianza interpersonal 37

2.3.3 La comunicación y sus cualidades 39

2.3.4 Particularidades de un equipo deportivo 40

2.3.5 Integralidad individuo-equipo 44

2.3.6 Construcción de significado 46

CAPÍTULO III. ANÁLISIS REFLEXIVO DE LA INTERVENCIÓN 49

3.1 Narración de la intervención 49

3.2 Preguntas 71

3.3 Proceso de análisis y sistematización de la información 72
CAPÍTULO IV. ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN 81
4.1 Proceso de cambio grupal 81
4.2 Procesos de cambio individual en las porristas 96
4.2.1 Camy: superar obstáculos y recuperar mi autoconfianza 97
4.2.2 Pamela: balance personal de mi trayectoria en el equipo 101
4.2.3 Vanesa: cómo soy, qué quiero y cómo me integro al equipo 104
4.2.4 Tamara: identificar lo que puedo dar y recibir dentro del equipo 108
4.3 Proceso de facilitación 111
4.4 Cambios en el significado de ser porrista 120
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN 127
CONCLUSIONES 133
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS: 139
ANEXOS 141
APÉNDICES 143
Apéndice 1. Esquema de entrevistas 143
Apéndice 2. Plan de trabajo detallado por sesión 147
Apéndice 3. Poema de cierre 156

INTRODUCCIÓN

El trabajo describe el diseño, la aplicación y el análisis de una intervención realizada con 14 jóvenes universitarias pertenecientes al Equipo Representativo de Animación del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) con quienes se realizó un taller de nueve sesiones en instalaciones de la universidad, de agosto a diciembre de 2011. El propósito de la intervención apuntó a trabajar sobre la construcción del significado de ser porristas buscando a lo largo del proceso un mayor desarrollo de la congruencia entre la experiencia y la simbolización de la misma. Para ello se trabajó en la exploración personal y la relación grupal, poniéndose en juego la confianza interpersonal y la autoconfianza a la hora de integrar los significados personales con los del equipo.

El desarrollo de este trabajo se presenta en cinco capítulos:

1) La *descripción de la intervención*, incluyendo los antecedentes, las necesidades de la población, los propósitos planteados, el planteamiento y justificación de la intervención, y el plan de acción desarrollado.
2) El *marco referencial,* donde se desglosa el estado actual del conocimiento, referido al análisis de trabajos de maestría dentro del Enfoque Centrado en la Persona (ECP) vinculados con la temática; la fundamentación teórica de la intervención desde el Enfoque Centrado en la Persona (ECP), y por último, la fundamentación teórica de la problemática abordada, donde se incluyen otros autores de la Psicología Aplicada al Deporte (PAD).
3) El *análisis reflexivo de la intervención,* incluyendo la narración de la misma, las preguntas que orientaron el análisis y la metodología y sistematización del trabajo.
4) Los *alcances del proyecto,* tomando en cuenta las evidencias aportadas por las participantes en las diferentes herramientas de registro y el análisis de lo desarrollado en cuatro aspectos: el proceso de cambio individual, la dinámica de relación grupal, el impacto del proceso de facilitación y los cambios en la simbolización del ser porrista.

5) Se integran en el capítulo de *discusión,* los alcances de la intervención contrastados con el marco teórico y la descripción de nuevos aportes al conocimiento.

CAPÍTULO I. CONSTRUCCIÓN CONJUNTA DEL SIGNIFICADO DE SER PORRISTA EN EL EQUIPO DE ANIMACIÓN DEL ITESO

1.1 Planteamiento y justificación de la intervención

La intervención se realizó a modo de taller con 14 porristas del equipo de animación del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) en un cronograma de ocho sesiones de dos horas cada una y una sesión final de tres horas. El taller fue de carácter gratuito y voluntario para quienes quisieran participar en él.

La propuesta se presentó durante el semestre de primavera del 2011 a la entrenadora de dicho equipo y apuntó principalmente a generar un espacio vivencial de encuentro y escucha para abordar las necesidades que las deportistas experimentaban cotidianamente en su vivencia como animadoras. Cabe aclarar que según la Asociación Nacional de Porristas de México (2011), las porristas/animadoras surgieron en este país a mediados del siglo XX para apoyar a equipos de fútbol americano y recién en la década de los años noventa se comenzaron a formar eventos de competencia entre equipos de porristas de instituciones educativas. Es por ello que se infirió que al entrar las porristas en categorías de competencia deportiva, podían necesitar trabajar sobre las implicancias que la misma acarreaba tanto a nivel personal como grupal.

Teniendo en cuenta las necesidades detectadas en el grupo, se buscó enmarcar desde el Enfoque Centrado en la Persona (ECP) esta intervención, con el fin de acompañar el proceso personal y grupal de las animadoras en su modo de vivir la experiencia de formar parte de un Equipo Representativo. Se fue trabajando desde los miedos y expectativas hasta el significado personal y colectivo del ser porrista. A lo largo de las sesiones se fue explorando en el conocimiento personal y la relación grupal para llegar a la resignificación del ser porrista.

La propuesta de trabajar con el ECP tuvo como ventajas el centrarse en las necesidades, objetivos y ritmo de quienes participaban de la experiencia, sin que existiera un capacitador que dirigiera hacia una meta predestinada, sino que se buscó fomentar el empoderamiento de las personas dentro de un ambiente de crecimiento y

confianza, posibilitando un espacio de interacción interpersonal y de exploración intrapersonal.

Previo a la intervención se detectó que las jóvenes identificaban ciertas necesidades y dificultades, tanto a nivel personal -miedos, presiones y autoexigencias-, como a nivel grupal -problemas de comunicación, apoyo y compromiso con el equipo-, es por ello que en el taller se abordaron ambos aspectos, fomentando el diálogo interpersonal y el contacto consigo mismas, para poder integrarlos en la búsqueda de un mejor estar dentro del equipo.

Por otro lado, desde un inicio consideré que mi postura como facilitadora podría aportar experiencia, no sólo como psicóloga de deportistas, sino también por haber experimentado vivencias similares cuando yo era gimnasta. Teniendo en cuenta que desde el ECP se hace hincapié en las condiciones necesarias para poder ayudar el proceso de crecimiento de otra persona, haber vivido experiencias parecidas como deportista me ayudó a lograr mayor empatía, comprensión y aceptación de lo que ellas podían estar sintiendo en esos momentos.

Teniendo en cuenta esto último considero que, llevar a cabo este tipo de intervenciones en el ámbito deportivo puede brindar nuevos aportes a las formas de abordar problemáticas que siempre han estado presentes en éstas áreas, pero que por mi experiencia dentro de la psicología aplicada al deporte, tanto en las investigaciones teóricas como en la aplicación y práctica del mejoramiento de habilidades del deportista, se priorizan corrientes cognitivo-conductuales.

El impacto que pudo generar trabajar desde el ECP fue el de ampliar la perspectiva de quienes participaban en el taller, integrando no sólo cuerpo y mente en cuanto a entrenar físicamente y prepararse mentalmente para conseguir objetivos, sino también incorporar la emocionalidad como nuevo eje de información que ayudara y fortaleciera las otras áreas mencionadas.

Durante el taller, ayudar a contactarse consigo mismas de una manera más auténtica generó impactos no sólo a nivel personal, es decir, darse cuenta de cómo vivían la experiencia de formar parte de un equipo representativo, el significado que tenía para sus vidas, qué les brindaba el deporte, qué les permitía expresar, etc., sino también tomar consciencia del impacto que tenían las demás compañeras en su propio

proceso de desarrollo. Es decir, cómo se relacionaban, que esperaban de las demás, que esperaban de ellas mismas en relación con su estar en el grupo, que dificultades encontraban en la comunicación y como experimentaban el trabajar como equipo.

Si tomamos en cuenta que estas deportistas también se encontraban estudiando carreras universitarias y tenían objetivos de desarrollo profesional, el proceso de clarificar cómo querían desarrollarse dentro de ese equipo, les sirvió para adquirir mayores habilidades interpersonales a trasladar a futuro en sus ámbitos laborales. Por mi experiencia en el ámbito deportivo he estudiado en profundidad el valor que tiene el deporte para las personas, no sólo en su desarrollo y salud física sino también en los aspectos cognitivos, motivacionales y sociales. Los deportistas que pueden trabajar sobre todos estos aspectos: cuerpo, mente, emociones y relaciones, logran mayor tolerancia a la frustración, mejoran su autoestima y autoconfianza y se adaptan mejor a trabajar en equipo en ámbitos organizacionales.

Como justificación de esta intervención, a continuación se detallan los antecedentes para el presente trabajo, incluyendo: los antecedentes personales para trabajar con deportistas, los antecedentes del contexto de la situación y por último, el contexto y características de las personas con las que se realizó la intervención. Acto seguido se describen los propósitos de la intervención y el plan de acción el cual incluye: el lugar y sus condiciones, recursos materiales, humanos y financieros, el programa de la intervención y cómo fue recolectada la información de todo el proceso.

1.1.1 Antecedentes personales

Para describir qué fue lo que me llevó a plantear un proyecto de intervención en el área de deportes desglosaré un poco de mi historia desde lo más reciente: ¿por qué vine a México a estudiar la Maestría en Desarrollo Humano?

Soy Argentina y desde que me recibí como psicóloga en el año 2006, me he dedicado a trabajar profesionalmente con deportistas y en el ámbito laboral-organizacional. Desde el año 2008 tengo una empresa que apunta al “Desarrollo del

potencial humano" y desde que me gradué he querido estudiar una maestría en el exterior. Hacía ya tres años que buscaba pero no había ninguna que me terminara de convencer, hasta que me encontré en internet que existía el "Desarrollo Humano". Cuando profundicé sobre el plan de estudios del ITESO, me di cuenta que describía exactamente mi filosofía de vida y de proyecto profesional, explicaba con otras palabras, lo que yo cotidianamente expresaba sobre la misión y visión de mi incipiente empresa. Fue así que decidí arriesgarme a intentar un gran desafío para mí y dejar todo lo que tenía como seguro en mi país: trabajo, familia, amigos, casa, en búsqueda de un sueño por cumplir.

Ya dentro de la Maestría fui conectando con temáticas que tienen un gran valor en mi historia personal: la danza, el deporte, la sensibilización corporal, el trabajo con grupos, el autoconocimiento y el desarrollo del propio potencial. Todo ello me llevó a inclinarme por desarrollar mi proyecto de intervención en el ámbito deportivo.

El principal motivo para elegir este tema es que toda mi vida he realizado deporte, desde los 8 hasta los 25 años. En gran parte de ese tiempo me dediqué también a la competencia y hoy en día sólo realizo actividad física por motivos de salud (física y mental) y recreacionales.

En mi familia los que más nos hemos dedicado a la actividad física y el deporte somos mi hermano y yo, él jugaba al básquet (sólo por diversión) y luego estudió el profesorado de educación física, hoy en día tiene su propio gimnasio. Pero a nivel competitivo y de gran dedicación, soy la única que ha entrenado en forma persistente y disciplinada, competir deportivamente no es un valor que se haya transmitido en mi familia.

Entrené en gimnasia aeróbica deportiva desde los 11 hasta los 25 años y luego me seguí dedicando como instructora a preparar grupos juveniles de baile hasta los 28 años. Siempre he estado conectada con la danza, la música y el deporte, han tenido un gran impacto en mi vida, en mi formación como persona y como profesional. Todo lo aprendido como deportista me ha dejado huella en mi modo de relacionarme, en mi modo de trabajar y en mi forma de encarar cada proyecto que empiezo. El deporte me enseñó a ser disciplinada, perseverante, a tolerar frustraciones, a convivir con el dolor físico, a sostener y ser sostenida por mis compañeros de equipo, a cuestionarme, a

enfrentarme con mis miedos, a pedir ayuda cuando la necesitaba, a valorar mucho más el resultado de lo trabajado con otros antes que lo que yo pudiera hacer sola, entre otras cosas.

Todos estos aprendizajes y vivencias me conectaron con el equipo de animación con el que trabajé, no sólo porque el deporte tiene muchas similitudes con el que yo realizaba y por ende las problemáticas se asemejan, sino también, por el hecho de conocer muy de cerca el impacto personal que tiene el formar parte de un equipo deportivo donde el rol que uno cumple es clave en el desarrollo de la propia autoconfianza y autorrealización.

Al realizar la detección de necesidades y observar los entrenamientos de estas mujeres, pude identificar lo que podía aportarles en la facilitación de su propio proceso de desarrollo personal y eso me generó una gran satisfacción como persona y profesional.

1.1.2 Antecedentes y contexto de la situación

El ITESO es la Universidad Jesuita de Guadalajara, la cual fue fundada en 1957, formando parte de las más de 200 universidades jesuitas en el mundo. Posee una tradición educativa de 450 años de inspiración cristiana confiada a la Compañía de Jesús.

Tiene como misión:

a) Formar profesionales competentes, libres y comprometidos; dispuestos a poner su ser y su quehacer al servicio de la sociedad.
b) Ampliar las fronteras del conocimiento y la cultura en la búsqueda permanente de la verdad.
c) Proponer y desarrollar, en diálogo con las distintas organizaciones sociales, soluciones viables y pertinentes para la transformación de los sistemas e instituciones.

Todo ello encaminado a la construcción de una sociedad más justa y humana.

> El ITESO se caracteriza por la excelencia académica, una profunda preocupación por el entorno local y global, y el compromiso con el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas. Su proyecto de formación integral busca desarrollar la inteligencia y la sensibilidad y formar para la vida a jóvenes libres y comprometidos con la sociedad, en un ambiente propicio para conocer y crecer (ITESO, 2011).

El ITESO, dentro de sus dependencias, cuenta con el Centro de Educación Física y Salud Integral. Allí mismo se encuentran las sub-dependencias de: Actívate ITESO, dedicada a fomentar el desarrollo de actividad física para la salud y por otro lado están los Equipos Representativos, los cuales tienen objetivos de rendimiento deportivo a nivel competitivo. El equipo de animación pertenece a éstos últimos donde el lema principal es: "*Disciplina, coraje y resistencia física, sin miedo alguno: nuestra clave para ganar todas las batallas"*.

Dentro del Reglamento de Equipos Representativos del ITESO (2011), el Centro de Educación Física y Salud Integral menciona que: "Pertenecer a los equipos representativos de ITESO es un compromiso permanente para representar a la Universidad con responsabilidad y disciplina para lograr objetivos deportivos y transformarlos en experiencias que ayuden a la formación integral de los alumnos". Por otro lado, la inclusión de los deportistas a estos equipos se da a través del Programa Permanente de Desarrollo de Talentos donde lo que importa es el IMPULSO[1] de quien desea ingresar (ITESO, 2011).

Específicamente, el equipo de animación se conformó en el año 1999 con la entrenadora que continua actualmente. Se inició como un taller dentro del proyecto de Servicio Social de la misma, donde comenzaron con propuestas de exhibición y competencia, y en el año 2000 se integraron oficialmente a los Equipos Representativos del ITESO. Dicho equipo se va modificando semestre a semestre con las estudiantes de diferentes carreras que deciden incluirse.

[1] Las mayúsculas son del autor

Al momento de iniciar la intervención se tuvo en cuenta como dato importante, considerar que las animadoras se encontraban en período pre-competitivo, preparándose para el evento de INTERSUJ (Competencias interuniversitarias con instituciones pertenecientes a la comunidad jesuita) y la final del campeonato de ONP (Organización Nacional de Porristas).

1.1.3 Contexto y características de las personas

La población con la que se trabajó durante la intervención se caracterizó por ser mujeres entre 18 y 24 años, estudiantes de licenciatura dentro del ITESO. Al momento del taller las mismas se encontraban cursando desde segundo a noveno semestre de diferentes carreras como: Ingeniería Industrial, Administración de empresas, Psicología, Diseño, Arquitectura, Ingeniería Ambiental, Mercadotecnia, Ingeniería Química, Ciencias de la Comunicación y Derecho. Cabe mencionar que los nombres que se utilizan a lo largo del presente documento son ficticios con el fin de resguardar la identidad de quienes participaron en la experiencia. La asistencia no fue regular de todas ellas, a continuación se muestra una tabla donde se detalla quiénes participaron del taller y con qué frecuencia:

Asistencia Sesiones	S. 1 07/09/11	S. 2 14/09/11	S. 3 21/09/11	S. 4 28/09/11	S. 5 05/10/11	S. 6 19/10/11	S. 7 26/10/11	S. 8 09/11/11	S. 9 16/11/11
Camy	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Estela	X	X	-	X	X	-	-	X	X INC
Pamela	X	X	X	-	X	X	-	-	X
Vanesa	X	-	X	X	X	X	-	-	X
Sara	X	X	X	X	X	-	-	-	-
Carmen	X	X	X	X	X	-	X	-	-
Tamara	X	X	X	X	X	X	X	X	-
Lizandra	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Elisa	X	X	X	X	X	X	-	-	-
Jesabel	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clarisa	X	X	-	X	X	X	X	-	X INC
Jorgelina	X	X	X	X	X	X	-	-	X INC

Dalma	**X**	**-**	**-**	**-**	**X**	**-**	**-**	**-**	**-**
Yanina	**X**	**-**	**X**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

Cuadro N°1: Asistencia al taller

En esos momentos sólo dos de las 14 participantes se encontraban trabajando y la mayoría de ellas vivía con su familia nuclear o compañeras de habitación/departamento. Como punto en común se detectó en todas ellas la elección de este deporte por el trabajo en equipo que conlleva.

Al momento de realizar la detección de necesidades, todas las encuestadas demostraron motivación por terminar sus carreras como principal meta a cinco años y poder conseguir trabajo dentro de su área de estudio, haciendo hincapié en el desarrollo y progreso profesional como principal objetivo a largo plazo y en segunda instancia seguir haciendo deporte, tener condición física o fortalecer aspectos sociales (amistad y familia). Cuando se les preguntó en las encuestas, se pudo observar que vivían el deporte como una oportunidad para ejercitarse físicamente, mantenerse saludables, hacer amistades, ser más disciplinadas y responsables, y como lugar de pertenencia. Se detectó en ellas una gran valoración por el espíritu de equipo, la actitud, el compromiso, la exigencia, el esfuerzo y la responsabilidad ante el grupo al que pertenecían. Como dato interesante del perfil, en la detección de necesidades se observó un marcado espíritu de lucha y progreso, donde el bajar los brazos no era una opción. Esto se deduce de las respuestas a la declaración: Cuando mi equipo pierde siento…: "*el coraje de corregir las cosas que nos perjudicaron"; "desesperación, después fuerza para seguir y motivar a las demás"; "tristeza pero con motivaciones de mejorar"; "tristeza momentánea o enojo pero después ganas de superar lo que venga, poner más esfuerzo y dedicación"; "que no dimos todo lo que podemos dar".*

1.1.4 Proceso de detección de necesidades de desarrollo

Para identificar las necesidades de la población y los propósitos realicé el siguiente proceso: llevé a cabo un prediagnóstico, el cual incluía las ideas previas que yo

manejaba como hipótesis para realizar el proyecto, varias de ellas incluidas anteriormente en mis antecedentes personales, y luego realicé la detección de necesidades a través de la elaboración de una encuesta individual (Ver apéndice 1).

Entrevisté a 11 mujeres de entre 18 y 22 años del equipo de animación del ITESO que participaban en competencias interuniversitarias y nacionales. El objetivo de realizar esta encuesta apuntó a determinar qué tipo de necesidades percibía este grupo en relación a su desarrollo personal y grupal, para poder elaborar un proyecto de intervención tendiente a satisfacer esas necesidades. Dicho instrumento se administró en el horario de entrenamiento con porristas seleccionadas al azar por la entrenadora. Como resultado de la aplicación y análisis de las encuestas, identifiqué las siguientes necesidades principales:

- **Tomar conciencia y responsabilidad de sus emociones para expresarse desde sí mismas:**

Tanto en las encuestas como en la primera observación que realicé con el equipo pude detectar que hacían varias alusiones al tema de la disciplina, el compromiso, el esfuerzo y la responsabilidad para con el equipo. A primera vista, la mayoría de las respuestas apuntaban a factores externos, pero vi una dificultad para apropiarse de ese discurso y contactar con las exigencias y presiones propias.

Por ejemplo, al preguntarles por las aspiraciones que tenían como porristas, la mayoría lo expresaba hacia fuera, con respecto a las otras compañeras, en relación a pertenecer: "*ser la mejor (como deportista, como equipo)"; "motivar, alegrar, ganar"; "mayor participación en la rutina, ser una muy buena integrante"; "unión en el equipo, cumplir objetivos establecidos"; "aprenderme las posiciones y ayudar a las demás*".

Al preguntar sobre factores que las desconcentraban o desmotivaban, la mayoría seguía respondiendo a cuestiones externas: "*los jugadores de básquet"; "gente que nos visita en entrenamientos"; "la flojera de las otras compañeras"*, entre otros.

Con base a lo anterior, y a lo que observé, consideré que el tema de las exigencias y compromisos tenía un gran peso en ellas pero creí que necesitaban identificar mejor de dónde venían esas exigencias y cómo cada una se apropiaba de ellas.

Trabajar sobre las propias aspiraciones, expectativas y exigencias ayuda a que las personas se responsabilicen más de lo que hacen y viven y dejen paulatinamente de depositar afuera las frustraciones, conflictos y dificultades. De esta manera creo que se ayuda a que las personas se valoren más a sí mismas y a los demás, y puedan vivir relaciones más auténticas, no tan teñidas por el "deber ser".

En ese momento consideré que en cierto punto eran conscientes de algunos temores, sobre todo de lastimarse (físicamente), a ellas mismas o a sus compañeras, por el riesgo que implicaba el deporte y también identificaban el compromiso, la exigencia y la responsabilidad pero no como algo propio sino como algo impuesto. Se veían frases repetidas como del discurso colectivo que habían adoptado por inserción simplemente al equipo y no de una manera conscientemente apropiada a sí mismas.

- **Desarrollar autoaceptación de recursos y limitaciones:**

En conversación con las porristas y en sus encuestas, comunican la necesidad de trabajar sobre su autoconfianza para afrontar miedos, presiones y exigencias y también a poder tolerar con mayor paciencia los errores y obstáculos que se presentaban.

Detecté que había una gran exigencia por seguir adelante ante cualquier costo, no había lugar para bajar los brazos, rendirse o frustrarse, pero paradójicamente, es lo que se percibía detrás de esas exigencias, la necesidad de saber cómo afrontarlo. Esto también se relaciona con las otras necesidades en el hecho de que en varias ocasiones, desde su discurso, parecían proyectar dificultades y obstáculos hacia afuera, por ejemplo en las distracciones o desmotivación, refiriendo que los demás afectaban en su rendimiento. Teniendo en cuenta este panorama, consideré necesario que pudieran desarrollar más autonomía y confianza en sí mismas para afrontar las dificultades. Por ejemplo, noté un doble discurso cuando en la detección de necesidades pregunté ¿qué te aportan tus compañeras deportivamente? Allí predominaban respuestas del tipo: "*fuerza, ánimo para lograr las cosas"; "esforzarse y no bajar los brazos*". Pero cuando pregunté ¿qué necesitas de tus compañeras? respondieron: *confianza, comprensión, paciencia y apoyo*. Esto me dio a pensar que quizá la confianza entre ellas se daba desde la tarea y la exigencia pero no tanto desde el apoyo y acompañamiento real de lo que cada una necesitaba para sentirse más

segura. Es por ello que consideré indispensable trabajar sobre la autoaceptación de los propios recursos y limitaciones, para que pudieran luego vivirse de manera más auténtica y espontánea dentro del equipo, complementándose y ayudándose mutuamente en ese proceso. Cuando una persona puede aceptarse a sí misma, reconociendo fortalezas y debilidades, puede reconocer qué es lo que puede dar de sí y que es lo que necesita de otros para poder cumplir sus metas, es decir, como complementarse dentro de un equipo.

- **Dialogar abiertamente sobre el modo personal de vivirse dentro del grupo:**

Para fundamentar esta necesidad me basé en tres tipos de respuestas en relación a las siguientes preguntas: ¿Qué necesitas de tu entrenadora?: "*paciencia, escucha, atención, disponibilidad*", ¿Qué necesitas de tus compañeras?: *"Confianza, comprensión, paciencia y apoyo",* y ¿cuáles son los conflictos más frecuentes dentro del equipo?: "*falta de comunicación y comprensión"; "ponernos de acuerdo"; "malentendidos por actitudes impulsivas"; "no nos escuchamos de vez en cuando unas a otras*".

Al ver este tipo de respuestas me di cuenta que existía una necesidad de sentirse escuchadas y dialogar sobre cómo se vivían dentro del grupo, una necesidad de poder mejorar la comunicación para establecer acuerdos, para poder apoyarse, integrarse y complementarse en el logro de sus objetivos.

El convivir diariamente con las mismas personas requiere un trabajo continuo de fortalecimiento de la relación para que día a día se consolide y fortalezca. Si las personas logran establecer buenos vínculos, lograrán redes de apoyo, lugares de pertenencia y contención, relaciones sanas que las nutran como personas en sus desarrollos personales. Poder dialogar abiertamente sobre lo que les hace bien, lo que les hace mal y lo que necesitan unas de otras puede resultar sumamente importante para establecer lazos más fuertes de confianza y colaboración mutua.

Consideré que, si las integrantes de este equipo no podían establecer un diálogo sincero entre ellas, era probable que se generara un desgaste en las relaciones y aumentaran los conflictos, pudiendo disolverse el equipo en un caso extremo o que ciertas integrantes se sintieran incómodas o aisladas de la visión común. El no poder

trabajar sobre lo que necesitaban individualmente, sobre sus diferencias de opinión y sobre sus dificultades como grupo, podía generar rupturas, deserciones y/o dificultades para lograr los objetivos personales y de equipo.

- **Trabajar sobre la construcción conjunta del significado de ser porrista**

Como punto final, consideré necesario trabajar en la integración de los significados personales y los del equipo ya que en las respuestas se pudo evidenciar cómo el ser porrista no era sólo una construcción individual sino que estaba atravesada por la influencia del grupo.

En diferentes momentos de las entrevistas se repitieron muchas ideas en torno al trabajar en equipo, como por ejemplo en la que les pregunté que significa ser porrista para ellas: "*Disciplina para motivar y alegrar al público donde tienes que confiar mucho en tu equipo"; "ser parte de un objetivo personal y grupal"; "ser parte de un equipo (familia)"; "formar parte de un equipo comprometido*". Algo similar se repitió con respecto a los motivos personales para entrenar: "*Formar parte de un equipo"; "compromiso con el equipo"; "poder ganar con el equipo*".

Estas últimas respuestas parecían un cliché, como si no hubiera real consciencia de lo que significaba formar parte de un equipo y lo que se esperaba de esa pertenencia, más bien lo referían como algo abstracto, impersonal, y esto dificultaba el tomar una posición individual con respecto a ese equipo. Se tomaba como algo asumido, parecían repetir un discurso armado ya que todas utilizaban las mismas palabras, las mismas frases y hasta gestos, pero ese mismo lenguaje corporal no parecía demostrar una imagen congruente de un sentido de pertenencia claramente asumido. Al ahondar un poco más en el discurso, tenían dificultades para expresar cuestiones claras y concretas de cómo trabajar esa integración, cooperación y compromiso con el equipo, se quedaban en las frases anteriormente descritas.

Descuidar el posicionamiento individual dentro de un grupo puede generar ciertas resistencias, desmotivación, descompromiso y aumento de los conflictos interpersonales. Las integrantes pueden dejar de participar activa y creativamente, y terminar acatando órdenes o cumpliendo con lo establecido, sin generar un compromiso real con la actividad. El control se haría cada vez más externo y restrictivo en vez de

que cada una asuma sus responsabilidades y aporte su granito de arena, por convicción de lo que quieren lograr para sí mismas.

No ser conscientes de lo que querían conseguir para sí mismas y para las demás dentro de ese grupo de pertenencia podía generar que la participación fuese inestable, motivada sólo por variables del momento: tener o no tener ganas de estar ahí, no por un objetivo mayor.

1.2 Propósitos de la intervención

Propósito general:
Que las participantes del equipo de animación del ITESO resignificaran su ser porrista a través del vínculo establecido entre la experiencia personal y la relación grupal, en el marco de un taller de intervención desde el Enfoque Centrado en la Persona.

Propósitos específicos:

- Que las porristas exploraran en su experiencia e identificaran emociones, recursos personales y obstáculos experimentados dentro del equipo de animación.
- Que las participantes comunicaran su modo de vivirse en el equipo ante las demás integrantes del grupo.
- Que las animadoras integraran el significado personal de ser porrista con la construcción grupal del mismo.

1.3 Plan de acción

1.3.1 Lugar y sus condiciones

Durante la intervención se trabajó en instalaciones del ITESO, ubicado en Periférico Sur Manuel Gómez Morín N° 8585, Tlaquepaque, Jalisco. L a primera sesión en un salón del edificio M y luego se planificaron el resto de las sesiones en el salón W-105/106 del

ITESO. La última sesión se llevó a cabo en el salón W 107 por motivos de disponibilidad de salones.

Donde se llevaron a cabo la mayor parte de las sesiones fue un espacio cómodo porque era muy amplio, con pocos ruidos externos y se pudo hacer un buen despliegue de movimiento en las dinámicas planificadas. El inconveniente que surgía a veces era que resultaba demasiado grande y cuando se prendía el aire acondicionado se llegaba a dificultar la escucha pero no impidió poder recuperar los diálogos.

1.3.2 Recursos humanos, materiales y financieros

Se trabajó las primeras dos sesiones con una ayudante que filmó y luego colaboró con la entrega de los materiales de trabajo y el resto de las sesiones sólo con la facilitadora. Los recursos materiales y financieros fueron propios, básicamente: grabadora, laptop para filmación de resguardo, plumas, crayones, marcadores, papelógrafos, hojas en blanco, cartulinas, pintura, etiquetas autoadhesivas, entre otros materiales de papelería.

También se contó con el recurso de la red social Facebook a través de internet para las comunicaciones con las participantes en cuanto a cambios de horarios, comentarios o sugerencias.

1.3.3 Programa de la intervención

El diseño de la intervención consistió en nueve sesiones de las cuales ocho fueron de dos horas y la última de tres horas integrando en esta última al resto del equipo de animación, a pedido de las participantes del taller.

Los ejes que atravesaron la intervención fueron: el autoconocimiento y la relación grupal, con lo cual las sesiones se distribuyeron de la siguiente manera (Ver Plan de Trabajo detallado por sesión en Apéndice 2):

N° SESIÓN	FECHA	PROPÓSITO	TEMA
1	**07/09/11**	Realizar la introducción al taller, indagar expectativas y necesidades, crear condiciones para fomentar la participación.	Presentación, detección de necesidades y acuerdos
2	**19/09/11**	Trabajar sobre la exploración personal y diferenciar la percepción individual de la grupal.	Vivencias de miedo, presión y exigencia
3	**21/09/11**	Introducir a las participantes en la importancia de la Confianza interpersonal y la Autoconfianza para afrontar las emociones y desafíos propios del deporte que realizan.	Confianza
4	**28/09/11**	Profundizar la relación grupal a través del desarrollo de la confianza entre las porristas.	Confianza interpersonal
5	**05/10/11**	Comenzar la integración de la exploración personal con la relación grupal a través de profundizar el conocimiento de cada participante en relación a su equipo.	Conociéndonos en profundidad
6	**19/10/11**	Volver la intención hacia la propia responsabilidad en la toma de consciencia y asunción de compromisos frente al equipo.	Responzabilizándome
7	**26/10/11**	Iniciar proceso de integración de significados personales y grupales acerca de ser porrista.	Comunicación y significados construidos
8	**09/11/11**	Focalizar atención sobre necesidad del equipo: competencia de ONP	Preparándonos para la competencia
9	**16/11/11**	Realizar la integración y cierre final de todo lo trabajado durante el taller, haciendo un recorrido y balance personal de cada una de las participantes sobre los aprendizajes experimentados.	Resignificando mi ser porrista

1.3.4 Recolección de información

Para realizar la recolección de datos de la intervención, utilicé las siguientes herramientas:

- Audio y video grabación como soporte principal para recuperar los diálogos de las sesiones.
- Recursos escritos y gráficos: dibujos, cartulinas, mensajes en post-it, entre otros para realizar las dinámicas y plasmar sus vivencias.
- Bitácoras individuales: en todas las sesiones se pedía un registro de lo vivido ese día preguntando: ¿qué aprendí de mí?, ¿qué aprendí de mis compañeras? Y una o dos preguntas específicas según lo que se hubiese trabajado.
- Red social *Facebook*: se abrió una cuenta del grupo para poder hacer comentarios y comunicaciones con las participantes.
- Fotografías: salvo en la quinta y sexta sesiones que el ambiente estaba un poco tenso ya que el equipo venía con un conflicto interno latente.
- Observaciones personales: luego de cada sesión, al armar mi bitácora registraba primero mis sensaciones, vivencias y observaciones de ese día y luego las completaba con los registros de las participantes y la transcripción de la sesión.

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

El propósito del presente trabajo fue que las participantes pudieran resignificar la experiencia de ser porristas a través de la exploración personal y la relación grupal, tomando en cuenta que la integración de los significados no sólo implica una valoración individual sino que también están atravesados por la influencia de la dinámica grupal y el contexto de un deporte de equipo. Al tener en cuenta esta dialéctica entre la persona y el equipo, se pueden evidenciar en las experiencias grupales de estas características, el contacto y expresión de sentimientos asociados al deporte como lo es la presión, el miedo y la exigencia y el papel que juega la confianza personal e interpersonal en la integración de un grupo o equipo que pretende conseguir resultados.

2.1 Estado actual del conocimiento

Dentro de la indagación que realicé, me encontré con cuatro trabajos que me resultaron interesantes para tomar en cuenta a la hora de analizar mi propia intervención. El primero se llama “Significados, motivaciones y expectativas de las deportistas en el ITESO”. Corresponde a una intervención realizada dentro de la Maestría en Desarrollo Humano de esta institución y fue publicada por Adriana Sofía Villa y Battenberg el 17 de febrero de 2004. Su principal objetivo fue indagar acerca de los motivos por los que las mujeres practican un deporte de conjunto en el ITESO. Allí buscó verificar cuán conscientes eran las deportistas de su integración mente-cuerpo, y si esto era parte de su motivación para llevar un desarrollo más completo e íntegro. Villa ofreció un espacio de exploración personal para reflexionar acerca de las razones por las que estaban, aquí y ahora, practicando deporte y así tener la oportunidad de realizar las actividades con un significado propio. En los resultados que reporta describe que obtuvo respuestas individuales acerca de los motivos por los que las estudiantes del ITESO se interesan por el deporte y el significado o relevancia de la práctica deportiva como parte del significado personal de estas mujeres. Refiere que estos resultados ofrecen elementos interesantes para los directivos del Programa de Salud Integral de la institución ya que

releva información importante para trabajar en actividades que promuevan el desarrollo integral de las deportistas como personas y no sólo en el aspecto atlético. Relacionándola con mi intervención, el primer aspecto en común que encuentro es que se realizó con una población similar a la que facilité: estudiantes universitarias del ITESO, mujeres que practican un deporte de equipo. Con lo cual me brinda una pauta de las motivaciones que las mismas desarrollan para realizar este tipo de deportes. El segundo punto que me pareció relevante fue que la autora buscó detectar significados y motivaciones que estas mujeres adjudicaban al deporte que realizan, sin embargo no realizó un análisis de cuáles son esos significados, cómo fueron construidos o si fueron cambiando a lo largo de la intervención, y justamente este aspecto es el que se fue generando en mi intervención. Las animadoras, en la detección de necesidades, describieron lo que en ese momento significaba para ellas ser porrista, y al finalizar, reportan lo que experimentaron como equipo durante ese semestre de entrenamiento, lo que dio como resultado un cambio en la forma de describir esos significados. En esta misma línea, me parece importante tomar en cuenta la tesis de Ann Lovering Dorr (1994) denominada “Resignificación y crecimiento de un grupo de alumnas de desarrollo humano”, donde la autora profundiza en la relevancia de los significados construidos, la forma como se construyen y el impacto en la vida cotidiana de los mismos. Lovering, en su análisis teórico, especifica la definición funcional de la resignificación, ubicándola y expresando el significado y la resignificación a través del lente del desarrollo humano. En su trabajo, comenta que el significado se distingue por su vinculación con el proceso de desarrollo de la persona, evaluándolo como uno de los indicadores de diferentes áreas de cambio y desarrollo personal. Finalmente refiere que, “Los significados son los mediadores entre el hombre y su mundo, y a través de experimentarlos, comprenderlos y afirmarlos no sólo se conoce el mundo sino también se construye a sí mismo” (Lovering, 1994: 26). Plantea que un cambio de significado modifica la forma de pensar, juzgar, evaluar y actuar ante una idea o hecho, y considero que esto mismo es lo que pude observar en la intervención con las porristas, ya que el significado de ser animadoras las atraviesa no sólo en su ser deportistas sino también en su ser personas:

> Cuando uno elige ser porrista, elige algo diferente, algo extraordinario, apantallante, divertido, bonito y padre. Pero, ¿qué hay dentro del deporte? Te das cuenta de que no es tan fácil como parece, se necesita compromiso porque aquí todo el equipo está jugando, responsabilidad para cumplir con todas mis horas de entrenamiento que son NECESARIAS[2], más fuerza para agarrar condición y poder con la rutina, actitud, perseverancia, paciencia, tolerancia, madurez, concentración, etc. pero sobre todo, darte cuenta que no es un juego, es una disciplina, y no estás tratando con balones, sino con PERSONAS y por eso es algo más complicado. Ser porrista es saber actuar cuando te toca, y tratar de hacerlo perfecto. Es alegría, es diversión, es disfrutar, es apasionante, es autoexigirme, es siempre querer mejorar, es buscar la perfección, es ser una PERSONA COMPLETA, en cuerpo, alma y mente. Es querer un objetivo: que todo mi trabajo, esfuerzo, dedicación y sacrificio sea reconocido con la alegría y satisfacción que encuentro al final del camino y que nada ni nadie me la quite. ¡Que valga la pena! ¡Es una experiencia maravillosa! Es una forma/estilo de vida (Estela, CP9, 16/11/11, 1-13)[3].

Aquí es donde puedo ver la conexión entre la tesis de Ann Lovering y mi trabajo, ya que a pesar de que el objetivo de la autora apunta a reflexionar sobre el sentido de vida de las personas con las que trabajó, realiza un análisis teórico sobre los significados y la resignificación que me permiten ver analogías con el significado personal que tiene el ser porristas en la población de mi intervención. A lo largo del proceso pude ver como la construcción individual y grupal del significado de ser porrista las ayudó a definirse como personas, con un estilo de vida, actitudes y formas de actuar y experimentar la vida, distintos a otras personas que no realizan este deporte.

Otra de las tesis de la Maestría en Desarrollo Humano del ITESO que se relaciona con mi trabajo se denomina “Reconocer las propias potencialidades. Cambio en la autoestima y desarrollo del potencial humano en un grupo de adolescentes de

[2] Las palabras en mayúsculas son de la autora.

[3] Referencia sobre evidencias: (Autor, tipo de protocolo, fecha, ubicación en renglones).

Guadalajara”. La misma fue publicada por María del Carmen García Leos el 10 de junio de 2008. García plantea como objetivo principal, profundizar en el autoconocimiento como un medio del reconocimiento de las propias capacidades, para el fortalecimiento de la seguridad en sí mismos y la mejora de la autoestima. En esta línea describe que los adolescentes con quienes trabajó reportaron: mayor conocimiento de sí mismos, descubriendo lo que era importante para ellos; mayor aceptación, autovaloración, seguridad y congruencia consigo mismos; mayor comprensión de los demás y mejora de las relaciones interpersonales, así como también cambios a nivel grupal e individual. Lo que observo de este trabajo es que se refiere al punto sobre el desarrollo del potencial de las personas y los cambios reportados, tanto a nivel individual, tomándolos como desarrollo personal, como en lo grupal, ya que tiene en cuenta las mejoras en las relaciones interpersonales. En la modalidad de taller buscó y obtuvo resultados en relación al autoconocimiento, la autoestima y la relación con los otros, aspectos que de alguna forma se relacionan con mi proyecto de intervención. Por otro lado, en su trabajo se buscó desarrollar en los adolescentes mayor seguridad en sí mismos, y si bien es un aspecto a considerar en mi proyecto, yo lo asocio más al trabajo sobre la confianza personal e interpersonal para lograr las metas de las animadoras y por otro lado, tener en cuenta que el foco estuvo puesto en el significado que tiene para ellas ser porristas, cómo impacta en su autoconcepto y en su forma de vincularse con las demás y perseguir objetivos de equipo. Asimismo, los cambios que en mi población se observan a nivel grupal, van directamente relacionados con la variable de trabajo en equipo que implica este deporte, no tanto a las relaciones interpersonales que las participantes puedan tener.

Por último, revisé la intervención de Hilda de Campo Heym (2009) denominada “El enfoque centrado en la persona como pauta del aprendizaje significativo y su influencia en la autoestima de un grupo de mujeres”. La autora describe algunos de los siguientes objetivos: lograr aprendizajes significativos, promover el desarrollo de la autoestima de las mujeres, potenciar el desarrollo de la persona en sus habilidades, promover expresión y reflexión de conductas específicas y conflictos, identificación de logros personales, facilitar el desarrollo de la comunicación y expresión de los propios sentimientos dentro del grupo, entre otros. Al finalizar su taller, plantea que las

participantes lograron una comunicación más libre y segura, más congruente y una aceptación mayor de ellas mismas al ir descubriendo sus potencialidades. También menciona que refieren aprendizajes significativos que las llevaron a sentirse útiles, valiosas, capaces de lograr cambios en ellas, en sus conductas y actitudes y desde ahí a cambios en su entorno, sabiendo de esta manera que su estima personal mejoraba. Encuentro relación entre mi proyecto y este trabajo en el punto de que se trabajó promoviendo la expresión de sentimientos dentro del grupo, la aceptación de sí mismas y de las demás participantes, en la identificación de logros personales y reflexión sobre problemas y conflictos, potenciando que se sintieran útiles en el medio que las rodea. Observo que varios puntos de los que se trabajaron en este taller se relacionan con lo que yo trabajé, con la diferencia de que esas mujeres no tenían objetivos comunes, su trabajo y desarrollo de potencialidades se veía expresado y transferido a otros contextos fuera de ese grupo. En cambio, yo no sólo trabajé en aspectos individuales, sino que al hacer hincapié en el aspecto deportivo, también busqué generar cambios a nivel grupal. Los problemas y conflictos que se pusieron en juego estuvieron en función a las participantes dentro del grupo y no en relación a otros ámbitos donde ellas se desenvuelven, con lo cual mi análisis debe incluir no sólo el desarrollo personal, sino también las variables del desarrollo de un equipo.

2.2 La comprensión de las porristas desde el Enfoque Centrado en la Persona

Para comenzar a teorizar sobre los fenómenos que emergen de mi intervención pretendo ir de lo más simple a lo más complejo y para ello empezaré conceptualizando algunas variables básicas que pude detectar en el trabajo desde la mirada del Enfoque Centrado en la Persona (ECP). Considero que lo que se fue gestando en las participantes a lo largo de la intervención fue un vaivén entre lo personal y lo grupal, entre el autoconocimiento o exploración de las propias vivencias y los significados, además de la confrontación o integración de todo ello con lo que se generó en el encuentro interpersonal con las demás integrantes de su propio equipo. Este proceso

se puede enmarcar en lo que acerca de las relaciones interpersonales mencionan Rogers y Kinget (1967):

> Cuando existe entre dos partes un deseo mutuo de entrar en *contacto* y de comprometerse en un proceso de comunicación, podemos afirmar que cuanto más elevado sea el grado de *acuerdo* realizado por la *experiencia,* la *percepción* y la *conducta* de una de las partes, más se caracterizará la relación por:
> - Una tendencia a la comunicación recíproca caracterizada por las mismas propiedades;
> - Una comprensión mutua más correcta del objeto de la comunicación;
> - Un *funcionamiento psicológico* mejor por ambas partes; un aumento de la satisfacción procurada por la relación. (Rogers y Kinget, 1967: 271-272).

Es por ello que intentaré describir cómo las personas en su proceso de cambio se mueven desde su propia experiencia y del concepto de sí mismas hacia el exterior, hacia el contacto con los demás, y a la inversa, cómo ese contacto las modifica en su forma de percibirse a ellas mismas y los significados que construyen sobre su estar y ser con otros y donde el resultado es una mayor congruencia entre la experiencia y el concepto del yo de las personas.

2.2.1 La exploración personal: del concepto del yo a la apertura a la experiencia

El Concepto del Yo

El eje principal de mi trabajo consistió en analizar los significados construidos por las participantes en relación a su ser porrista. Si tomamos en cuenta que los significados tienen que ver con una simbolización de la experiencia, es importante tener en cuenta el concepto del yo teorizado por Rogers, ya que permitirá comprender cómo se puede construir esa parte de experiencia de las integrantes que corresponde con su vida deportiva dentro del equipo de animación.

Rogers hace una diferencia entre la experiencia organísmica y el concepto del yo, tomando la definición de Standal para afirmar que la experiencia es “todo hecho o entidad del campo fenoménico discriminado por el individuo” (1998:30), y refiriendo luego que una parte de esas experiencias son la materia prima para formar el concepto del yo (Rogers, 1998). Este último, lo define como una “Gestalt conceptual coherente y organizada compuesta de percepciones de las características del yo, y de las percepciones de las relaciones del yo con los otros y con los diversos aspectos de la vida, junto con los valores asignados a estas percepciones” (1998: 30). Asimismo, menciona que las experiencias que no son coherentes con el concepto que el individuo tiene de sí mismo son excluidas por lo general de la consciencia, sea cual fuere su carácter. Ligado a ello describe que las personas en su estructura se rigen por un ideal del yo que “es el término usado para definir el concepto del yo que el individuo desearía poseer y al cual asigna un valor de la mayor importancia” (Rogers, 1998: 30). De esta forma podemos ver que no siempre existe un correlato directo entre la experiencia de las personas y el concepto que han ido construyendo sobre sí mismas a lo largo de su historia, donde la mayor parte de las veces, esta simbolización está teñida por el ideal que toda persona quiere conseguir.

Desde el ECP, lo que se busca es ir logrando integrar cada vez más la experiencia con el concepto que la persona tiene de sí misma, es por ello que en la presente intervención se buscó que las animadoras pudieran empezar a contactar con su experiencia directa, tomar conciencia de lo que su organismo les reportaba y resignificar el concepto que tenían, no sólo de ellas mismas sino también de su ser animadoras dentro de un equipo deportivo. Para ello se trabajó en el vaivén de entrar en contacto con la propia experiencia, entrar en contacto con sus compañeras de equipo y luego poder resignificar lo vivido de una manera más congruente y auténtica. Esto último equivaldría a poder ayudarlas a acercarse al concepto de funcionamiento óptimo desarrollado por Rogers (1998) el cuál es sinónimo de adaptación psicológica perfecta, madurez óptima, congruencia completa, apertura total a la experiencia y discriminación perceptual perfecta. Aunque como el mismo Rogers refiere (1998) éste no es un estado estático sino que se encuentra siempre en proceso y de fluir permanente en la medida que la persona está cada vez más en contacto con su experiencia.

En esta línea, uno de los propósitos que tuvo la presente intervención fue que las jóvenes pudieran tomar consciencia sobre sus propias vivencias y emociones, sobre todo las referidas a sus expresiones de miedo, presión y exigencias referidas en la detección de necesidades, propias del ámbito deportivo. El fin era que a través de este contacto con su propia experiencia y luego su simbolización o toma de conciencia, pudieran apropiarse y responsabilizarse por lo experimentado, y por ende, actuar en consecuencia desde un lugar más auténtico y no como simple repetición de discursos introyectados a través de otras personas. Rogers (1998) define a la consciencia o *awareness* como la simbolización de una parte de nuestra experiencia, concibiendo la consciencia como la representación simbólica (no necesariamente en símbolos verbales), de una parte de nuestra experiencia. Este punto se considera de suma importancia como base para la responsabilización del propio sentir y experienciar, debido a que en la detección de necesidades se observó que muchas de las expresiones de las porristas estaban referidas al exterior, como introyectos, es decir, como aprendizajes interiorizados, más que ser experiencias simbolizadas desde su propio experienciar.

Ligado a la responsabilización de la propia experiencia, me resulta importante destacar el aporte de Barceló (2003), donde refiere, que ante la disposición empática del facilitador en momentos de dependencia grupal, se pueden retomar las demandas del grupo al mismo grupo para que éste asuma su total responsabilidad. En esta misma línea afirma, que con la focalización en la empatía, ayudamos al grupo a la toma de decisiones y a no esperar que el animador resuelva sus problemas. En el caso de las porristas, considero que a través de mi actitud empática en el proceso de facilitación grupal, pude generar una especie de puesta en práctica de cómo tomar conciencia sobre lo propio y responsabilizarse ante ello, para no depositar las responsabilidades en el exterior. La importancia de lograr que las participantes no sólo tomen conciencia de su propio experienciar y se responsabilicen genera a la vez un compromiso diferente con el equipo, tal como lo plantea Barceló (2003:98):

> El compromiso para una tarea se produce cuando una persona o un grupo percibe que la fuerza del impulso para realizar esta tarea surge de su propio interior, es

> decir; cuando existe una motivación intrínseca para realizarla y no cuando la motivación queda limitada por factores externos al propio organismo. La misma actividad realizada desde una óptica motivadora interna o desde una motivación condicionada por factores exteriores presenta grandes diferencias comparativas en creatividad, calidad y eficacia.

Si tomamos en cuenta que las porristas pertenecen a un equipo ya conformado, con objetivos delimitados, el trabajar sobre la propia experiencia, ayuda a que puedan volver a la tarea desde otra perspectiva de mayor compromiso y responsabilización personal.

Experienciar el sentimiento

Junto con la toma de consciencia de las experiencias personales, se encuentra el *Experiencing* (Rogers, 1998: 27) del sentimiento. Este denota el significado personal de una experiencia de tinte emocional, incluyendo la emoción, pero también el contenido cognoscitivo del significado de esa emoción dentro, y de forma inseparable, de su contexto experiencial e inmediato (Rogers, 1998). En el caso de las porristas, se consideró necesario trabajar en este contacto con los propios sentimientos debido a que dentro de las expectativas que manifestaron con respecto al taller, estaba poder controlar los nervios y manejar el miedo ante determinadas situaciones. En otras palabras:

> Rogers dice que “La experiencia de expresar unos sentimientos inhibidos hasta el momento, supone algo más que conseguir una sensación de liberación, inevitablemente, presenta al individuo una imagen distinta de sí mismo”. Es decir, al contactar con los sentimientos más profundos lleva al individuo a tocar su ser en una forma consciente y abierta; esto influye también en que la persona empiece a creer en sí misma y su foco de valoración empiece a ser interno. Esto trae en consecuencia que se aleje de tener que buscar las respuestas en lo externo (en Basurto, 2003: 10).

Esta cita me resulta importante, ya que da cuenta de mi propia atención a la hora de ver lo que iban reportando las porristas desde la detección de necesidades hasta la última sesión. A medida que iban contactando con su propia experiencia y emociones, su forma de expresarse y compartir con las demás integrantes, se iba modificando y parecía dar cuenta de un cambio en su forma de percibirse a ellas mismas y su modo de participar en el equipo. Como menciona Gendlin (en Barceló, 2003), lo que produce un cambio efectivo de la personalidad no es lo que se dice sino el proceso vital experiencial que lleva a alguien a hablar de ese modo. Esto refiere a que cuando un individuo puede expresar con precisión cómo se encuentra, justamente entonces y precisamente cuando lo hace, ya no se siente de ese modo. Como refiere el autor, este preciso sentimiento es el sentimiento de cambio, de resolución. Y si consideramos el cambio como un aspecto del crecimiento, esta posibilidad de experimentar y expresar con mayor precisión los sentimientos vividos se puede considerar como un avance para el desarrollo personal de las participantes. En este camino de entrar en contacto y experimentar los propios sentimientos, Rogers (2008) refiere que es un aspecto del proceso de vida plena, donde la persona se aleja del polo de las actitudes defensivas para acercarse al de la apertura a la experiencia. En esta línea, el individuo adquiere mayor capacidad para escucharse a sí mismo y experimentar lo que ocurre en su interior, abriéndose a los diferentes sentimientos que allí surgen, viviéndolos tal como existen en él.

Apertura a la experiencia

Relacionado a lo anterior, a medida que las personas van tomando contacto con su propia experiencia, la comunican y se sienten en un ambiente de confianza, esto va generando cada vez una mayor apertura a la experiencia, es decir, van disminuyendo las sensaciones de amenaza, ya sean hacia el espacio generado en el grupo o al simple hecho de compartir sus temores ante las demás personas. Rogers afirma que:

> Cuando el individuo no se siente amenazado en ningún sentido, entonces está abierto a su experiencia. […] En una persona –hipotética- totalmente abierta a su experiencia, su estructura del yo sería una simbolización en la conciencia

totalmente congruente con su experiencia. Tal persona, por consiguiente, no experimentaría sentimientos de amenaza (Rogers, 1998: 38-39).

Esta apertura a la experiencia permite a las personas un mayor acercamiento entre ellas, darse cuenta de la importancia e influencia que tienen unas sobre otras para fortalecer, no sólo su confianza, sino también el concepto que tienen de ellas mismas. Como lo menciona Barceló (2003), están cada vez en más conexión con su núcleo interno y su tendencia constructiva. También refiere el autor que al experimentar una creciente apertura a su propia experiencia sienten una ampliación en el campo perceptivo de su conciencia, como si ampliaran las fronteras y límites de su misma capacidad de percepción. En consecuencia, Barceló refiere que:

> Si nos sentimos abiertos a al experiencia y estamos atentos a nuestro percatarnos parece producirse una tendencia al vivir existencial, a vivir íntegramente cada momento de nuestra existencia, a vivir y sentir más, de manera más intensa, cada instante de nuestro experienciar (2003:48).

Lo mismo afirma Rogers (2008) cuando expresa que esta tendencia al vivir existencial se observa en las personas que se embarcan en el proceso de la vida plena, como una característica esencial, con lo cual puedo inferir que a medida que las porristas ampliaban su apertura a la experiencia, podían ir logrando un mayor desarrollo y crecimiento personal.

2.2.2 Entrar en relación grupal: contacto y encuentro

A medida que las personas se abren a la experiencia y disminuye su sensación de amenaza, van permitiéndose entrar en contacto real y sincero con los demás. Según Rogers: “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” (1998: 40).Y este tipo de contacto es el que observamos en cada intervención grupal que realizamos, ya sea con personas que se conocen por

primera vez o con grupos ya constituidos como es el caso de los equipos deportivos. En este tipo de contacto, donde las personas pasan mucho tiempo juntas, debido al tipo de tarea que realizan, es inevitable que la relación cercana impacte en cada una de ellas. Algo similar plantea Barceló (2003) al decir que cuando compartimos empáticamente el mundo del otro, eso nos implica poner entre paréntesis nuestro propio mundo y arriesgarnos al cambio personal, a través de entrar en contacto con alguien que es diferente a nosotros mismos.

Encuentro que en ocasiones la experiencia de contacto puede ser muy fuerte, particularmente cuando las personas tienen una historia de relación e influencia mutua, como sucedió en el caso de la intervención realizada, lo cual no sólo impacta en el modo de participar y expresarse en el espacio de facilitación, sino también en el modo en que tienen de construir los significados sobre sí mismas y del ser deportista dentro de un equipo. Teniendo en cuenta este antecedente, considero que el concepto de contacto no alcanza para describir la profundidad que adquieren las relaciones interpersonales entre las participantes de un equipo o de cualquier grupo con estas cualidades en cuanto a una historia compartida. En estos casos es importante hablar de un encuentro. Rogers (1973) se refiere al encuentro básico, en las etapas de los Grupos de encuentro, como aquel donde los individuos establecen entre sí un contacto más íntimo y directo en la vida corriente. Asimismo refiere que este es uno de los aspectos más centrales, intensos y generadores de cambio en la experiencia grupal (1973). Domínguez, Segura y Barahona (en Armenta, 2007) afirman al respecto, que el énfasis está puesto en la vinculación relacional que se va construyendo poco a poco dentro del grupo, en el encuentro humano de personas que buscan su propio desarrollo y que pueden crecer a través de sus múltiples relaciones. Si a esto le agregamos el valor y la importancia que tiene para los deportistas pertenecer a un equipo, podremos comprender que el desarrollo, no sólo se da a nivel individual, sino que también va acompañado del crecimiento grupal. Asimismo, a medida que las personas van adquiriendo confianza en el espacio de encuentro grupal, se sienten acompañadas para tomar decisiones importantes en su vida. En palabras otras palabras:

> La propuesta básica de este texto es que la experiencia vivencial del *encuentro*, en un ambiente libre de amenazas y en un acompañamiento existencial de la persona, es profundamente significativa y puede permitirle a la persona, a partir de su propia libertad, la generación de cambios y transformaciones en su manera de ser, o en el rumbo o dirección de su propia vida […] (Lago y MacMillan; Mearns y Cooper en Armenta, 2007: 4)

Justamente lo que se trabaja a lo largo de las intervenciones grupales es, cómo a partir del contacto íntimo y directo que las personas establecen, se puede resignificar la experiencia de cada una de ellas y tomar nuevas decisiones de participación dentro del mismo grupo desde un nuevo lugar o desde una nueva forma de vivenciar la experiencia. De esta manera, en la dialéctica de entrar en contacto con el grupo y volver sobre su propia experiencia Rogers refiere que:

> Como miembro de un grupo, la persona aprende lo que significa dar y recibir apoyo emocional y comprensión, de una manera nueva y más madura. El yo sé redefine en un contexto similar al que inicialmente creó la necesidad de distorsionar la percepción de sí mismo, y de la relación con los otros. Quizás ésta sea la cualidad más dominante de la experiencia grupal (1990: 252).

Esta nueva forma de actualizar la simbolización de la propia experiencia en el encuentro con las demás personas dentro de un grupo aporta elementos significativos para que la persona vaya adquiriendo cada vez mayor congruencia sobre sí misma, siendo este uno de los principales objetivos del ECP: acompañar a las personas en su proceso de crecimiento, buscando desarrollar cada vez más, la integración de la experiencia con el concepto del yo.

2.2.3 Congruencia entre el yo y la experiencia

Como ya se mencionó anteriormente, Rogers describe que la construcción de significados se realiza a través de la simbolización de la experiencia, a través de la

toma de conciencia o *awareness,* esto es, que una parte de la experiencia de un individuo pasa a formar parte del concepto de su yo. En su libro *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales* (1959), donde describe su teoría de la personalidad, menciona que el individuo pierde el estado de integración que caracteriza su infancia a causa de la violación de su función de valoración, misma que pasa a ser una valoración condicional. Esta valoración condicional responde a que las personas comienzan a percibir que para ser amados y aceptados deben cumplir con ciertas condiciones o premisas. A partir de ese momento, su concepto del yo incluye percepciones distorsionadas que no representan adecuadamente su experiencia, y la misma incluye elementos que no han sido incorporados a la imagen que él tiene de sí. Desde el ECP, el fin de la terapia, que fue donde Rogers tomó las bases para fundamentar su teoría, es que las personas vuelvan a tomar contacto con su experiencia directa como fuente de valoración genuina y actualicen las simbolizaciones sobre su yo para que se adecuen a la experiencia del individuo y no a la inversa. Es por ello que Rogers (1998) afirma que el camino del desarrollo o hacia la madurez psicológica, es decir el camino de la terapia (y en este caso del proceso de facilitación), es la realización de un yo congruente con la experiencia, y la restauración de un proceso de valoración organísmica unificado.

Teniendo en cuenta que los deportistas también pueden tener estas percepciones distorsionadas sobre su propia experiencia se busca acompañarlos en el proceso de actualizar sus simbolizaciones, a medida que entran en contacto con su experiencia y con las demás personas que participan en un grupo o equipo. Esto permite que los individuos vayan logrando un estado de mayor congruencia cuando las simbolizaciones se acercan cada vez más a lo que les reporta su experiencia directa.

Cuando las personas logran generar nuevas simbolizaciones pueden ir ampliando la percepción sobre sí mismas y las demás personas, por ende, pueden ir logrando un mayor estado de congruencia tal como lo denomina Rogers: “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 […] (1998: 38). En el caso de los deportistas, trabajar sobre la actualización del concepto que tienen sobre sí mismos y sobre el modo en que se viven

dentro de un equipo, ayuda a que puedan tomar decisiones y participen de una forma más auténtica, integrada y congruente. Siguiendo esta línea, Rogers (1998) afirma que el individuo posee la capacidad para reorganizar su noción del yo de modo que se haga más congruente con la totalidad de su experiencia. Es por ello que en cualquier intervención es importante buscar que las personas puedan trabajar en la integración de estos dos aspectos, concepto de sí y su experiencia, para que puedan asumir responsable y auténticamente la forma en que quieran participar en sus grupos o ámbitos de pertenencia. El supuesto general es que si las personas logran vivirse de manera auténtica consigo mismas, sus relaciones interpersonales también serán más auténticas y satisfactorias. Al respecto, cuando Rogers (1998) analiza los cambios en la personalidad y la conducta de las personas que atraviesan procesos terapéuticos (o en este caso en la facilitación grupal), refiere que, como consecuencia del aumento de la congruencia, la apertura a la experiencia y de percepciones más realistas, la persona percibe a los otros de manera más realista y exacta, siente hacia ellas una mayor aceptación y su conducta se modifica de varias maneras. También describe (2008), algunos cambios que observa en sus clientes cuando han podido avanzar en su autoconocimiento y logran esta mayor integración de sí. Se puede observar que algunos de sus hallazgos refieren que: las personas vayan dejando de utilizar máscaras, es decir que avancen en su propia autoaceptación para ir autodefiniéndose por lo que realmente son; que dejen de sentir los debería, esto es, que cada vez menos busquen la aprobación externa; que dejen de satisfacer las expectativas impuestas; que dejen de esforzarse por agradar a los demás; que comiencen a autoorientarse, es decir, que avancen hacia su autonomía eligiendo sus propias metas a alcanzar y responsabilizándose por sus decisiones, comportamientos y actividades; que comiencen a abrirse a la experiencia; que comiencen a aceptar a los demás, donde a medida que la persona adquiere la capacidad de aceptar su propia experiencia, valora y aprecia la ajena por lo que ésta es, y por último, que comiencen a confiar en sí mismos. En el caso de las porristas en particular, pero de los deportistas en general, se pueden evidenciar algunos de estos cambios a medida que las personas confían más en el espacio de grupo, en la facilitadora y en el resto de los participantes. A medida que entran en contacto con su forma de experimentarse dentro del grupo y pueden

comunicarlo abiertamente a las demás, van adquiriendo mayor congruencia entre lo que experimentan y simbolizan sobre sí mismos como deportistas, o como porristas en el caso de la presente intervención.

En el transcurso de una intervención de facilitación, se busca acompañar este ir y venir entre la propia experiencia y significados personales hacia el contacto con los demás participantes del grupo y, ver cómo juntos van construyendo una manera más auténtica de vivirse en su ser persona. Este movimiento de encuentro con el otro y de contacto consigo mismos permite una mayor aceptación de las propias vivencias y de las diferencias que se pueden llegar a tener con las demás personas en el modo de vivir su participación en el grupo.

Al término de la presente intervención, se pudo observar como las porristas reportaron haber aprendido a conocerse más a sí mismas y a escuchar y comprender mejor a sus compañeras de equipo. Estas dos variables, la exploración personal y la relación grupal, son las que finalmente se conjugaron para la construcción del significado de ser porrista. Finalmente se puede observar que cuando las personas logran integrar el yo con la experiencia se produce un crecimiento no sólo en el modo de percibirse a sí mismas sino también en su relación con los otros, y aquí es donde se puede hablar del concepto de madurez que describe Rogers:

> El individuo revela madurez en su conducta cuando percibe de manera realista y discriminativa, cuando no está a la defensiva, cuando acepta la responsabilidad de ser diferente de los otros y, por ende, la de su propia conducta, cuando evalúa la experiencia en función de los elementos de prueba que percibe por medio de sus propios sentidos, cuando modifica su evaluación de una experiencia solamente en presencia de nuevos elementos de prueba, cuando acepta a los otros como seres individuales, diferentes de él mismo, cuando se valora a sí mismo y valora a los demás (1998: 39-40).

En esa línea, concluye el autor (1998), que si la conducta de una persona tiene las características anteriormente mencionadas, podemos afirmar que adquirirá todas las

demás conductas que generalmente se consideran constituyentes de la madurez psicológica; término que va íntimamente ligado al concepto de autenticidad o congruencia que aquí se desarrolló.

2.3 Ser porrista: entre la persona y el equipo

Teniendo en cuenta la particularidad de la población con la que trabajé y las problemáticas que se suscitaron en el grupo, a continuación detallaré aspectos relevantes de la dinámica que se suele generar cuando las personas participan en un equipo, teniendo en cuenta que formar parte de un equipo deportivo tiene ciertas características y objetivos específicos, semejantes a las de las integrantes del equipo de animación con quienes se realizó la intervención. Para ello incorporaré las aportaciones de otros autores dentro de la línea del Enfoque Centrado en la Persona (ECP) coma y también las de aquellos que teorizan desde la Psicología Aplicada al Deporte (PAD).

2.3.1 Las emociones en un deporte de equipo

En el trabajo con deportistas participantes de un equipo que requiere de una participación cercana y basada en la confianza, se observa que así como es importante trabajar sobre el reconocimiento y el contacto con las propias emociones y su expresión, independientemente de la valoración externa, también se vislumbra que existen factores grupales que influyen en lo personal y que lo exceden, es decir, surgen de la misma emocionalidad del grupo, como un plus. En palabras de Barceló:

> Este fluir emocional tiene lugar, como dijimos, en el espacio de la sensibilidad del grupo. Y como fluir en colectividad provoca sentimientos similares o compartidos. En este espacio sensible, en distintos momentos de la vida del grupo los miembros comparten sentimientos colectivos inconscientes que son expresados verbal o no verbalmente de una forma u otra. Este compartir estructura la actividad

> del grupo en su espacio sensible, esta estructuración es el sentir del grupo. A través del sentir es como el grupo se vincula, produce la cultura de grupo y promueve su cohesión. Este proceso es potencialmente constructivo y es una manifestación de la tendencia actualizante (2003: 95-96).

Es por ello que es importante tener en cuenta el contacto y expresión de sentimientos de cada persona involucrada en el grupo, y particularmente en el equipo, pero también aquel fluir emocional que se percibe como una instancia superior, global, que abarca a todos los miembros en su conjunto. Si bien más adelante me referiré a las particularidades de un equipo deportivo, cabe mencionar aquí que se entiende por equipo a lo que García-Mas y Vicens Bauzá (2003) refieren como grupos con identidad, que poseen un objetivo formal predefinido, el cual consiste en obtener la victoria frente a los demás equipos contrarios y que para ello requiere la cooperación teórica de sus miembros. Ahora bien, como mencionaba anteriormente, tener en cuenta tanto el contacto como la expresión de los sentimientos, permite comprender no sólo el proceso individual sino también el proceso grupal que se da en un equipo deportivo. Teniendo en cuenta este fluir emocional que se genera en un grupo, considero importante especificar algunas de las emociones que particularmente se vivencian en el deporte y en el caso particular de un deporte en el que los integrantes dependen unos de otros, es necesario trabajar.

Dentro del ECP no existen desarrollos teóricos que expliquen los sentimientos específicos que surgen dentro del contexto deportivo, es por ello que se toma en este punto, los aportes de la PAD para definir los conceptos de miedo, presión y autoexigencia que suelen estar presentes en el deporte donde hay objetivos que alcanzar en situación de competencia.

Una emoción muy recurrente en los deportistas, y sobre todo en aquellos donde la disciplina implica algún riesgo explícito hacia la integridad de la persona, es el miedo. Roffé, quien como psicólogo se ha dedicado a acompañar a deportistas desde el ámbito de la psicología aplicada, refiere que el miedo es como un sistema de alarma que protege y permite superar peligros, y si bien es positivo tener un poco de miedo, cuando este nos sobrepasa y dejamos de controlarlo, dispara pensamientos negativos en el

deportista quitándole autoconfianza y llevándolo a producir fallas (2009). También se dice que el temor tiene dos caras. Por un lado puede ser una señal y motor necesarios para rendir bien, pero también puede ser inhibitorio, haciéndonos mermar el rendimiento. El primer temor/miedo a lo que pueda ocurrir, funciona positivamente como previsor y sistema de alarma, el segundo es negativo desde el punto de vista de que puede generar un bloqueo en el deportista (Roffé, 2009). Más adelante el mismo autor refiere que los miedos aumentan a mayor presión y disminuyen a mayor confianza, lo que bien se puede observar en las personas, por ejemplo cuando yo les preguntaba a las participantes de dónde creían que venía el miedo y respondían que se debía a la inseguridad y a la desconfianza hacia sí mismas o hacia otras personas. Algo similar podemos encontrar cuando las personas hablan de la exigencia, y cómo ésta puede motivarlas mientras no se vuelva una presión, ya que esta última genera estrés y provoca un bloqueo personal.

En el ámbito deportivo, Roffé (2009) diferencia entre presión externa, la cual significa exigirle al otro más de lo que puede dar y presión interna: como algo que uno se introduce a sí mismo, también en el plano de la autoexigencia. Así como lo expresan las integrantes del equipo de animación, Roffé plantea que la autoexigencia es necesaria como motor para crecer, el problema es cuando se exige más de lo que se puede dar (2009). Justamente esto es lo que suelen mencionar los deportistas al decir que, tanto la exigencia interna como la presión externa, resultan contraproducentes cuando bloquean el propio accionar.

2.3.2 Autoconfianza y confianza interpersonal

En el trabajo con equipos deportivos emerge con mucha fuerza la necesidad de confiar en el facilitador, en los demás integrantes y en las personas mismas para desenvolverse en forma competente y segura dentro del equipo. Según Gill y otros (en Yañez, Osorio e Ibarretxe, 2008) la confianza es la voluntad para aceptar quedar en una situación de vulnerabilidad a la acción de otro, y a la vez esta voluntad se basa en la expectativa de que el otro tendrá conductas positivas hacia quien confía. Esto mismo es lo que suelen expresar los deportistas cuando hablan de las experiencias de confiar

en sus compañeros durante el entrenamiento a la hora de ejecutar un movimiento nuevo o que implica cierto riesgo para su integridad física. Dentro de su conceptualización los autores anteriores refieren el modelo de Mayer donde se describen tres variables que influyen en la confianza: la percepción de confiabilidad que se tiene del otro, es decir considerarlo merecedor de nuestra confianza; la predisposición a confiar por parte del que confía y el contexto social, incluyendo los valores culturales y las normas institucionales existentes en la sociedad. Asimismo vinculan a lo anterior la percepción de riesgo para el que confía y la decisión de asumir dicho riesgo, considerando éste último un componente esencial de la confianza (Yañez, Osorio e Ibarretxe, 2008). Finalmente afirman que "la confianza en el otro sólo se pone a prueba en el momento en que se toma la decisión y se actúa; entonces, se acepta el riesgo, lo que implica quedar en estado de vulnerabilidad ante el otro" (Yañez, Osorio e Ibarretxe, 2008: 45). Estas variables que se mencionan alrededor de la confianza se evidencian cuando en el trabajo con las porristas u otros deportistas, se les plantea que es como asumir un riesgo, a lo que reflexionan que tiene que ver con que nunca se sabe lo que puede pasar, como una respuesta automática donde no se puede estar todo el tiempo dudando de ejecutar un movimiento por temor a salir lastimado. Las personas toman consciencia de que si no están decididas a hacer algo, seguramente no les va a salir, y esto afectará en el resto de los participantes, creando una inseguridad compartida. La confianza en el otro también pone en juego la seguridad o confianza en mí mismo, es por ello que también se hace necesario trabajar sobre lo que Weinberg y Gould, psicólogos del deporte, denominan autoconfianza. Ellos la definen como la creencia de que se puede realizar satisfactoriamente una conducta deseada (1996) y que cuando un deportista duda de su propia capacidad está creando lo que se conoce como profecía autorrealizada, que es cuando se anticipa que va a suceder algo y por ende se ayuda a que suceda. Cuando esta profecía es negativa, genera barreras psicológicas que provocan un círculo vicioso: la expectativa de fracaso conduce a un fracaso real, lo que rebaja la autoimagen e incrementa las perspectivas de fracasos futuros (Weinberg y Gould, 1996).

2.3.3 La comunicación y sus cualidades

Ligado a la confianza interpersonal, podemos encontrar que las personas que participan en un equipo deportivo refieren que para mejorar como equipo es importante trabajar en la comunicación entre ellas. Es por ello que a continuación mencionaré algunas cualidades de la misma que por lo general se ponen en juego, en la presente o en otras posibles intervenciones. En esta línea, Barceló (2003) refiere que la comunicación auténtica proviene del propio referente interno y para ello es necesario que la persona haya tomado conciencia primero de su propio mundo interior dejando que aflore a su conciencia, sin reprimir la experiencia perceptiva, mencionando que la decisión de comunicarla es posterior.

> Esta comunicación no es, pues, sobre algo; sino desde el propio referente interno, desde lo más profundo de uno mismo, desde las sensaciones y emociones corporalmente sentidas. La misma comunicación, en cuanto da nombre y significado al proceso experiencial de la persona, origina cambio y transformación. Esta manera de comunicarse es generadora de una gran energía que produce desarrollo personal y fomenta mayor profundidad en la relación que se vive como impactante e intensa (Barceló, 2003: 55).

En el trabajo grupal, se puede evidenciar que cuando las personas se expresan desde este lugar de toma de conciencia, su expresión va siendo más auténtica porque está íntimamente ligada a la experiencia. Sin embargo, como lo afirma Rogers (2008), este cambio forma parte de un proceso: cuando las personas alcanzan a comunicar sus sentimientos y vivencias en relación al grupo con algunas de las cualidades que Rogers menciona, se considera que están ubicadas en una quinta etapa de este proceso: los sentimientos se expresan libremente en tiempo presente, comienza a aparecer una tendencia a advertir que vivenciar un sentimiento implica un referente directo, los sentimientos del sí mismo se reconocen como propios cada vez en mayor medida, se descubren nuevos constructos personales y se los examina y cuestiona críticamente y aumenta la aceptación de la propia responsabilidad en los problemas que se encaran.

Trabajar en la comunicación, desarrollando estos últimos puntos, es un paso clave en el trabajo grupal y particularmente con un equipo deportivo porque abre la posibilidad de abordar la forma en que cada persona quiere participar en relación con sus compañeros. Cuando la comunicación se hace más fluida, directa y hasta confrontativa, la cooperación y la resolución de los conflictos, contrariamente a lo que suele pensarse, se ve facilitada. Rogers (2008) afirma que cuando podemos escuchar comprensivamente nos ponemos en condiciones de evitar la evaluación y se verifica entonces una comunicación real, con esto quiere decir que puedo ver las actitudes e ideas del otro desde su punto de vista, captar su manera de sentirlas y situarme en su esquema referencial respecto del tema de discusión. Finalmente, refiere que de esta manera se va logrando poco a poco una comunicación mutua orientada hacia la resolución de problemas y no hacia el ataque a personas o grupos, lo cual va generando una situación en la que yo comprendo cómo ve el problema el otro y éste, por su parte, capta mi propio punto de vista (Rogers, 2008).

2.3.4 Particularidades de un equipo deportivo

Para poder abordar toda la complejidad de un equipo deportivo, desarrollaré una aproximación teórica desde la conceptualización de los grupos, tomando en cuenta los aportes de Rogers (1990) y Barceló (2003), específicamente dentro del Enfoque Centrado en la Persona (ECP), para luego complementarlos con el desarrollo de la Psicología Aplicada al Deporte (PAD), desde la mirada de Weinberg y Gould (1996), quienes hacen alusión a cómo un grupo se convierte en un equipo en el ámbito del deporte. Es por ello que se apunta no sólo a trabajar sobre definiciones estáticas sino también dar cuenta de un proceso dinámico. Partiendo de la conceptualización de Rogers (1990) se define a un grupo como dos o más personas que tienen una relación psicológica entre ellas. Asimismo refiere que los miembros existen como grupo en el campo psicológico de cada uno de ellos y tienen algún tipo de relación dinámica entre sí. En el mismo escrito, Rogers (1990) toma la definición de Krech y Crutchfield refiriendo que un grupo está integrado por las personas cuya conducta tiene influencia

directa sobre la conducta de los demás miembros y por ende, los cambios en cualquier parte del grupo producen cambios en la totalidad. Como se menciona anteriormente, Rogers (1973) cuando describió el proceso de los grupos de encuentro, describe que los mismos atraviesan 14 etapas:

1. Etapa de rodeos
2. Resistencia a la exploración y expresión personal
3. Expresión de sentimientos negativos
4. Expresión y exploración de material personalmente significativo
5. Expresión de sentimientos interpersonales inmediatos dentro del grupo
6. Desarrollo en el grupo de la capacidad de aliviar el dolor ajeno
7. Aceptación de sí mismo y comienzo del cambio
8. Resquebrajamiento de las fachadas
9. El individuo recibe realimentación
10. Enfrentamiento
11. La relación existencial fuera de las sesiones de grupo
12. El encuentro básico
13. Expresión de sentimientos positivos y acercamiento mutuos
14. Cambios de conducta en el grupo

Cabe mencionar que en el caso de los equipos deportivos, estas fases se ponen de manifiesto cuando hay una intención clara de trabajar y explorar sobre la dinámica relacional del grupo y no sólo sobre los objetivos y la tarea del mismo, con lo cual es probable ver todas o algunas de las fases aquí expresadas en un ambiente generado para dicho fin. Difícilmente los deportistas demuestran estos cambios espontáneamente en una sesión de entrenamiento tradicional donde el énfasis está puesto en lograr un objetivo de rendimiento, ya que es necesario dedicar un tiempo especial para generar un clima y condiciones que permitan a las personas abrirse en sus sentimientos y exploración personal significativa, cuestión que no siempre está dada en la dinámica del entrenamiento deportivo.

Por otro lado, Barceló (2003) describe al grupo como una unidad organísmica con gran energía interna donde en el seno de esta unidad inciden muchos factores de

manera simultánea en un fluir permanente. Dentro de los factores que menciona se encuentran: las emociones y los pensamientos de las personas pertenecientes al grupo, las comunicaciones que se producen o las que se reprimen, las percepciones mutuas de los individuos, la conciencia o inconsciencia respecto a las posibilidades del propio grupo y su progreso en relación al cumplimiento de las metas, las interacciones relacionales, los encuentros y los conflictos. Finalmente refiere que todos estos fenómenos se encuentran en el seno del organismo grupal el cual tiene vida propia más allá de la suma de las personas que lo conforman (Barceló, 2003). El aporte que realiza Barceló para complementar lo descrito por Rogers, es que toma en cuenta no sólo el aspecto relacional sino también estructural (trabajo alrededor de la tarea) del funcionamiento de los grupos, con lo cual las etapas que desarrolla muestran el avance de un período de dependencia hacia el facilitador, hasta uno de mayor independencia y autonomía de los participantes. Allí toma en cuenta el interjuego que se va dando entre las relaciones y la consecución de los objetivos. Las etapas que menciona Barceló (2003), son:

1. Fase de expectación y dependencia
2. Fase de frustración y contradependencia
3. Fase de resolución y cooperación
4. Fase de encantamiento y fuga
5. Fase de desencantamiento y lucha
6. Fase de validación y cohesión

Este proceso dentro de la trayectoria de un grupo no sólo puede observarse en el caso de una intervención externa para facilitar procesos de crecimiento, sino que también puede trasladarse a la relación que se da entre el equipo y su entrenador/a, ya que en la vida de un equipo deportivo, se comienza desde un lugar de mayor dependencia hacia el entrenador, y paulatinamente, los integrantes se van cohesionando y cooperando con mayor independencia del mismo. Sin embargo, el rol del entrenador siempre tendrá una influencia y poder de decisión clara y marcada por su responsabilidad y jerarquía ante el grupo, en cambio, un facilitador externo, puede trabajar en la responsabilización y autonomía de los integrantes incluso logrando una disolución paulatina de su influencia como autoridad, el poder se va otorgando con

mayor claridad al grupo, aspecto que difícilmente pueda hacer un entrenador por las características de su función.

Tomando en último término los aportes de la PAD, se puede ver que Weinberg y Gould (1996) refieren como la característica definitoria clave de un grupo a la *interacción* entre sus miembros, planteando que éstos han de depender unos de otros y compartir objetivos comunes. Más adelante afirman que los grupos también exhiben una interdependencia con respecto a la tarea, sus integrantes deben interactuar para cumplir un cometido, y terminan expresando que lo más importante es que un grupo tenga un sentimiento de identidad colectiva en virtud del cual sus miembros consideran al grupo como una unidad en sí misma (Weinberg y Gould, 1996). Por otro lado, para poder comprender la experiencia de los participantes de un equipo deportivo que involucra de manera importante la colaboración mutua, es necesario abordar lo que Weinberg y Gould (1996) llaman convertirse en un equipo. Estos autores mencionan que es un proceso evolutivo que consta de cuatro fases donde en un primer momento de constitución, los miembros del grupo se familiarizan unos con otros y tratan de determinar si pertenecen al grupo y cuál es su papel asignado. Una vez que cada deportista ha encontrado su sitio en la estructura del equipo, se constituyen y ponen a prueba las relaciones interpersonales. Luego refieren que en una segunda fase de formación de un equipo se ponen en juego rebeliones, resistencias al control y enfrentamientos interpersonales, describiéndolo como la etapa de conflicto. El tercer momento responde a la sustitución de la hostilidad por la solidaridad y la cooperación, donde las personas, en vez de preocuparse sólo de su respectivo bienestar personal, trabajan juntas para alcanzar objetivos comunes. Esta fase, denominada de normalización, es donde se produce lo que se conoce como cohesión de grupo, cuando sus integrantes unen sus esfuerzos y construyen la unidad del equipo dejando de lado la competencia por el estatus o reconocimiento y buscando como meta la economía de esfuerzo y la eficacia en la tarea. En la fase final de ejecución, los miembros se unen para canalizar sus energías a fin de lograr el éxito del equipo. Las cuestiones estructurales están resueltas y las relaciones interpersonales, estabilizadas. De aquí en más, los deportistas se ayudan unos a otros para triunfar y el objetivo principal es el éxito del equipo, es decir, de todos (Weinberg y Gould, 1996). Este último aporte sobre

la conformación de un equipo, se puede relacionar con lo que refiere Rogers (1990) acerca de que un grupo tiene dentro de sí mismo las capacidades adaptativas necesarias para adquirir un mayor grado de armonía interna y productividad, es decir, en el caso de un grupo deportivo, que puede convertirse en equipo atravesando distintas fases evolutivas, esto es, como dice Rogers (1990), porque tiene esta capacidad, pero también implica que es necesario un proceso de desarrollo para que un grupo se aproxime a la realización de dicha capacidad. Finalmente comparto lo que dice Barceló (2003) acerca de que un grupo cohesionado auténticamente es capaz de comunicarse activamente, de interaccionar, de favorecer aprendizajes significativos y de realizar una tarea con eficacia y eficiencia. En el caso de los equipos deportivos, esta cohesión resulta sumamente necesaria para poder alcanzar los objetivos de rendimiento que se plantean desde la creación del equipo como tal.

2.3.5 Integralidad individuo-equipo

Teniendo en cuenta tanto el aporte del ECP, como de la PAD, se considera importante lograr la articulación del desarrollo personal y del desarrollo grupal, así como también tener en cuenta, no sólo los aspectos afectivo-emocionales que se ponen en juego, sino también aquellos organizativos y funcionales que hacen a un equipo deportivo.

Si tomamos a un grupo, o en este cado un equipo deportivo, como una persona total, y confiamos en su sabiduría organísmica y su tendencia actualizante, debemos considerar también que los factores estructurales, organizativos y formales, es decir, todo aquello que une a los participantes alrededor de la tarea y los objetivos, son tan importantes como los factores emocionales y afectivos que atraviesan las relaciones de las personas que participan en el grupo y afectan su cohesión como tal. Como se observa en los equipos deportivos, el hecho de que las personas compartan objetivos en común y que trabajen arduamente para conseguirlos puede llevar en ocasiones al conflicto entre sus miembros. Es por ello que se considera importante en esta intervención no sólo tomar en cuenta a la persona sino también al equipo, y en esa interrelación es importante centrarse en todas las variables que se ponen en juego. En palabras de Moreira (2001:90):

> El objetivo de una práctica psicológica humanista que apunte a mejorar las condiciones de vida para todos los hombres debería *centrarse* en las relaciones de conflicto, subrayando su dialéctica y significaría ir más allá de la persona subjetiva individual, enfatizando la dialéctica entre el medio humano subjetivo (individual) y el medio objetivo (social). Consideraría al hombre en su contradicción básica como sujeto transformador y, al mismo tiempo, objeto pasivo de la influencia del medio en que vive.

Si bien el ECP es muy útil para abordar el crecimiento y el desarrollo personal, comparto con Moreira que algunos autores pueden dejar de ver las relaciones de conflicto entre las personas y también se puede correr el riego de considerar al individuo como un ser aislado, cuando en realidad es un ser en sociedad, y por ende, está atravesado por las influencias sociales y culturales, por la presión de pertenecer a un grupo o a un equipo, de ser socialmente aceptado y de compartir objetivos en común con otros. Es por ello que en la presente intervención no sólo se tomó el marco teórico del ECP sino que se buscó complementarlo con aportes de la PAD, donde se toman en cuenta las especificidades que involucran a la población de estudio y que no pueden ser abordadas sólo desde el ECP. Como se ha venido desarrollando a lo largo de todo este trabajo, es importante tomar consciencia que los deportistas, como cualquier persona que participa en sociedad o en un grupo de pertenencia, influyen y a la vez son influidos por el resto de las personas que participan dentro de ese grupo o equipo, es por ello que no se puede reducir el análisis como algo lineal, sino que es importante tener en cuenta la relación dialéctica entre individuo y grupo, como se puede observar en la siguiente cita:

> No existe una relación de causa-efecto entre crecimiento personal y cambio social, sino una relación dialéctica *circular,* como lo postula el filósofo francés Maurice Merleau-Ponty. De este modo, debería *centrarse* en la persona que es, simultáneamente, un sujeto individual y un sujeto *transindividual.* Sus facetas, individual y colectiva, son *igualmente* importantes, por lo que deberían ser

igualmente consideradas. El hombre es, al mismo tiempo, sujeto en la creación de la sociedad en la que vive y objeto de ella. La produce y, a su vez, es producto de ella (en Moreira, 2001: 90).

Si llevamos esto último al caso de un equipo deportivo, podemos ver que sus integrantes no sólo están atravesados por necesidades y problemáticas individuales, sino que al realizar un deporte de conjunto, también están centrados en una faceta colectiva que requiere otro tipo de análisis acerca de las variables que intervienen en la formación de lo que es un equipo, y en el caso específico de esta intervención, en la construcción del significado de ser porrista.

2.3.6 Construcción de significado

Para finalizar incorporo algunos aportes de otros autores sobre la construcción de significados, ya que esto suele estar presente en la experiencia de formar parte de un equipo, y particularmente en el caso de la intervención realizada, a partir de la interacción entre la persona y el equipo, como se menciona en el título del presente trabajo. Martínez (1989) refiere que para comprender el significado que la acción tiene para su autor resulta imprescindible tener, como fondo de la misma, el contexto del autor, su horizonte y su marco de referencia. Asimismo, Polkinghorne (en Martínez, 1989) refiere las tres condiciones que Dilthey afirma que permiten comprender el significado de la acción ajena, a saber: familiarizarse con los procesos mentales a través de los cuales se vivencia y expresa el significado, conocer el contexto y la situación concretos y particulares en que se hace una expresión; y conocer el sistema sociocultural que provee el significado de las expresiones. Particularmente en el contexto de un equipo deportivo, se busca comprender qué significa ser deportista dentro de su ámbito de pertenencia, su historia y la etapa en la que se encuentre el equipo. Es decir, si están sólo entrenando o si se encuentran en período pre-competitivo, competitivo o post-competitivo. Al entrar en contacto con la realidad de las personas con quienes se lleva a cabo un proceso de facilitación, se puede observar de alguna manera lo que menciona Napier:

> […] cuando los individuos se unen a un grupo, cambian; ya no son las mismas personas que eran antes de convertirse en miembros del mismo. Una vez que forman parte de un grupo, los individuos muestran y expresan comportamientos notoriamente diferentes de sus comportamientos fuera del grupo. Parece ser que dentro de un grupo la individualidad de la gente –la suma de las cualidades que los caracterizan y distinguen de los demás- de alguna manera se ve modificada, se vuelve variable y se distorsiona. Los factores operan tanto en el grupo como en los miembros que se distraer o sustraen de su individualidad (2009: 14).

Si esto que refiere Napier lo analizo desde la óptica del crecimiento y del desarrollo que propone el ECP, se puede concluir que el proceso de construcción del significado de ser deportista dentro de la pertenencia a un equipo, puede responder a lo que Rispo y Signorelli (en Armenta, 2007) describen acerca de que el crecimiento del ‘yo’, de alguna manera, viene y es facilitado por un ‘tu’, y por la trama dialógica entre ellos, vínculo donde a través de un ‘otro’, se da el crecimiento y de esta forma se genera nuevamente el proceso de estar-con-el-otro en la construcción de una nueva forma de ser-en-el-mundo, de un nuevo proyecto coexistencial.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS REFLEXIVO DE LA INTERVENCIÓN

3.1 Narración de la intervención

Primera sesión. 07-09-11 "Presentación, detección de necesidades y acuerdos"

Para comenzar tuve que ir a buscar a las porristas al Domo del ITESO porque me habían confirmado el salón a último momento. Allí me encontré con cuatro de ellas, quienes dejaron una nota para orientar al resto donde íbamos a trabajar. Luego de diez minutos de espera comenzamos con las que estaban. Fueron 10 participantes de las cuales algunas de ellas llegaron comiendo porque venían de clase y luego entrenaban. Fue algo que me llamó la atención y pensé que lo iba a tener que tener en cuenta para el resto de las sesiones ya que no podían estar sin comer, sobre todo por el tipo de actividad que luego realizaban.

Fui a la sesión con una ayudante que desde el inicio me facilitó la entrega de materiales y luego la filmación de la dinámica. Desde el comienzo me llamó la atención que en la ubicación, dos de ellas se sentaron apartadas del grupo (después corroboré que eran nuevas en el equipo y todavía estaban en proceso de adaptación e integración). Les pedí que se acercaran al resto así podía tenerlas a todas juntas a la hora de dirigirme a ellas. Le entregamos un papelito a cada una donde pusieron sus nombres y dirección de e-mail. Comencé recordándoles cuál era el objetivo del taller y traté de ir creando un clima de confianza y respeto para que pudieran empezar a expresarse. Hablé del tiempo que llevaba conociéndolas y lo que habíamos ido armando con la entrenadora y hablando con ellas mismas en otras oportunidades acerca de cómo se vivían siendo porristas. Di las pautas de confidencialidad y comenté la importancia de grabar las sesiones. Todas escucharon con atención y refirieron no tener problema al respecto. Hice hincapié en que si bien yo tenía planificadas las sesiones en base a la detección de necesidades del semestre anterior, lo que más me interesaba era que ellas pudieran apropiarse de ese espacio y que lo fuéramos construyendo juntas, cuestión de que si en alguna oportunidad surgía otra necesidad, nos íbamos a ir adaptando a lo que fuera sucediendo en el grupo. Creo que este punto

fue importante para generar confianza con ellas porque a partir de allí empezaron a relajar sus rostros y a acomodarse distinto en sus sillas (parecía como si se fueran sintiendo de a poco más cómodas). Estaban bastante calladas y a la expectativa así que decidí comenzar con la dinámica para moverlas un poco de su lugar. Referí que ellas mismas me habían dicho que les gustaba bailar así que por eso había elegido que nos presentáramos en movimiento. Algo que me di cuenta en mí es que inicialmente en los grupos utilizo bastante el humor, sobre todo hacia mi persona para buscar que se distiendan y desinhiban con lo cual comencé presentándome de una manera teatral y sonriente para mostrarles como era la dinámica. A partir de allí todas comenzaron a reírse y de a poco se fue distendiendo el ambiente. Como todavía se las notaba con vergüenza hicieron movimientos pequeños y casi en el lugar, sobretodo fueron gestos y movimientos de manos, prácticamente no desplazaron sus piernas. Mi ayudante filmó esta presentación porque la intención era utilizarla más adelante y que se observaran a sí mismas como empezaron el taller. La dinámica tuvo varios momentos y como eran pocas pudimos hacerlos por completo con lo cual se logró que todas se distendieran. Hubo risas y comentarios continuos con respecto a las presentaciones de cada una. Todavía se observaba cierta ansiedad y vergüenza con lo cual decidí que se movieran por el espacio para romper con esa sensación estática y un poco rígida que observaba en todas. Este movimiento generó otra actitud corporal donde se las empezó a ver más sueltas e interactuando entre ellas, a partir de allí todas en mayor o menor medida empezaron a hablar y expresarse con más soltura. Se volvieron a sentar cada una en su lugar pero ya el clima estaba más distendido, no se sentía la tensión o ansiedad inicial. Le di una hoja a cada una y les pedí que firmaran el consentimiento de la grabación de las sesiones y luego contestaran las siguientes preguntas para que pudiéramos empezar a trabajar sobre sus expectativas y necesidades:

- ¿Qué espero de este taller?
- Escribir 3 preguntas que quiero que me conteste este taller:
- ¿Qué necesito de mis compañeras?
- ¿Qué necesito de la facilitadora?

A medida que contestaban fueron surgiendo inquietudes de cómo hacerlo y se iban ayudando entre ellas. En un momento se dio una situación de tensión ya que Elisa le contestó irónicamente a Lizandra sobre su pregunta y esta respondió molesta: “sólo contéstame lo que te estoy preguntando”. A partir de allí presté atención que Elisa y luego Camy tenían modos de comunicarse (verbal y corporalmente) que generaban cierta tensión en algunas de las otras participantes. Todo fue implícito porque no se expresó abiertamente el conflicto pero sí me percaté que era algo que iba a tener que estar atenta en adelante, sobretodo Camy porque no se expresó directamente sino que lo hizo a través de gestos que podían verse como burlones por momentos o a través de murmullos que no se lograban escuchar bien. Para moverlas de la ubicación en que estaban les di a escoger crayones de colores y de esa forma se dividieron en tres grupos para compartir lo que habían escrito. Observé que el grupo de Clarisa, Jorgelina y María Florencia pudo trabajar con apertura y comodidad a pesar de que a María Florencia la veía tímida y callada, sobretodo porque era nueva en el equipo. Allí fue Clarisa la que dirigía más la tarea pero con gran participación de Jorgelina. El grupo de Lizandra, Jesabel y Mariana también compartió en forma abierta y espontánea aunque Mariana se veía más apartada y observadora, ella también era nueva en el equipo. Lizandra y Jesabel coordinaron la tarea y Lizandra fue la portavoz del grupo. Finalmente el grupo de Elisa, Camy, Carmen y Vanesa se notó más tenso a la hora de compartir. Elisa mostró tener una gran influencia en el resto pero no desde un liderazgo constructivo sino por su presencia. En forma implícita, con sus gestos y modo de hablar generaba cierto acatamiento de las demás que se acoplaban a sus respuestas. No dirigía ni coordinaba pero de alguna manera lo que ella decía generaba impacto en las demás. Vanesa se notó tensa y por momentos apartada, sin embargo logró dar su opinión, incluso siendo diferente a la de las demás. Otra vez en este subgrupo se generó cierto clima de incomodidad no expresada verbalmente, simplemente en sus posturas y gestos. Camy hablaba poco pero también su presencia impactó, hasta cierto punto me pareció negativamente. Carmen, a pesar de que era nueva asumió como portavoz del grupo y trató de sintetizar las posturas de todas.

En plenario compartieron y se buscaron puntos en común, cuando le tocó compartir al grupo de Elisa y Camy pregunté si habían tenido dificultades para ponerse

de acuerdo para ver si se manifestaba la tensión que había surgido. Automáticamente Elisa empezó a hablar diciendo que habían tenido diferencias pero que las resolvieron enseguida. Las demás asintieron. No quise profundizar en ese momento por ser la primera sesión, pero me quedé atenta a observar este tipo de dinámica de relación en sesiones posteriores. Los tres grupos compartieron y se fue generando un ambiente de conversación fluida sobre lo que habían escrito y necesitaban, empecé a vislumbrar posibles conflictos dentro del grupo y su necesidad de trabajarlos en ese espacio y cuando estábamos por terminar empezaron a llegar el resto de las participantes. A partir de allí se desestructuró bastante la sesión y fui tratando de ir integrando a las demás pero sin repetir todo por completo porque las que ya estaban mostraban gestos de fastidio o aburrimiento por explicar todo de nuevo.

Hasta que finalmente ya estuvimos todas (20 personas, incluida la entrenadora, mi ayudante y yo), y ya se habían presentado las nuevas, las separé en cuatro grupos para definir los acuerdos de cómo íbamos a utilizar ese espacio. Enseguida hubo un clima agradable, las que llegaron se integraron con facilidad y noté que la presencia de la entrenadora no fue amenazante en ningún momento, la participación fue fluida y tanto las que estaban desde el principio como las que llegaron participaron en forma espontánea. La entrenadora fue una más dentro de los subgrupos y vi que dio espacio para que las chicas compartieran, sólo dio su opinión al finalizar en plenario. Luego de que todos los grupos establecieran dos o tres acuerdos, en grupo grande definimos los siguientes: puntualidad, confidencialidad, respeto, comunicación, tolerancia, compañerismo, compromiso, honestidad, apoyo. Los dos primeros los agregué yo porque los había planteado desde el principio y los demás los pusieron ellas. En ese momento la entrenadora dijo que para ella era muy importante que se comprometieran con ese espacio porque ella había visto en otras oportunidades que había trabajado con estudiantes de psicología y que les había aportado mucho a su crecimiento personal y de equipo. Reforzó la importancia de comprometerse con el proceso y aprovecharlo para ellas mismas.

Como las que habían llegado al principio ya habían contestado las necesidades individuales di por cerrada la sesión ahí y les di las hojas a las demás para que lo completaran. Como se desestructuró bastante la sesión no pude retomar si querían

armar el grupo de *Facebook* pero tampoco las vi entusiasmadas en ese momento para hacerlo. Una vez que me entregaron todas las que faltaban, me quedé conversando con la entrenadora para definir el resto de las fechas y cómo iba a trabajar. Noté una gran apertura de su parte a mis sugerencias y de hecho acordamos que ella sólo participara en la última ya que me parecía interesante ver que dinámicas se generaban sin su presencia. Ambas estuvimos de acuerdo en que las chicas se expresaban abierta y espontáneamente en su presencia (lo observé desde el semestre anterior) pero que era interesante ver cómo resolvían sus diferencias sin la mediación de ella. Noté que le pareció muy bueno ese punto y ya nos pusimos a definir el día. En ese momento me comentó que una de las subcapitanas (clave en el equipo) los miércoles podía empezar pero una hora más tarde, que ella consideraba que su presencia era muy importante porque siempre le había hecho hincapié en lo valioso de esos espacios y se los había pedido en varias oportunidades. Me pareció interesante pero le dije que no era conveniente que llegara una hora más tarde, que lo lamentaba pero si no podía estar por completo que no viniera, sobre todo por el respeto de lo que se podía abrir y que ella no quedara descolgada en todas las sesiones. Acordamos que definiría ella con su equipo si se dejaba los martes o miércoles, en base a las que podían estar esos días y que quisieran aprovechar el espacio. Por la tarde me confirmó que seguiríamos los miércoles. Noté que el espacio y el tiempo fueron adecuados sólo que tenía que trabajar con dinámicas creativas que motivaran y llamaran la atención de las participantes porque se podían dispersar con facilidad si no estaban participando activamente.

En esta primera sesión el principal obstáculo que me encontré fue el tamaño del grupo. Cuando llegaron todas y al finalizar acordé las sesiones siguientes con la entrenadora, me di cuenta que iba a tener 17 participantes aproximadamente y me asustó un poco sentir que se me iban a perder muchos detalles del proceso de cada una. A la vez me preocupó pensar cómo decidir a quiénes reportar, ¿Qué pasa si escogía cinco o seis y luego no reportaban cambios o dejaban de ir, etc.? También noté que me facilitó mucho tener una ayudante observando pero sabía que no la iba a tener en el resto de la intervención. Normalmente he trabajado en grupos coordinando sola y la intervención en sí no me preocupaba porque sentía que podía manejarla, que todas

participaran y aprovecharan el espacio, pero mi temor era no poder captar todo lo que necesitaba reportar para mi trabajo de grado, es decir el proceso personal de crecimiento de cada participante. Este temor se me acrecentó cuando mi ayudante me hizo ver dinámicas de relación que se me habían escapado. También en ciertos momentos donde vislumbré posibles conflictos a futuro entre algunas participantes, me alertó de que intentaban ponerme en el lugar de juez para resolverlos y me quedé pensando cómo prepararme a futuro para esas situaciones. Por ser la primera sesión fui muy crítica y exigente conmigo pero al recibir la retroalimentación en clase, pude tranquilizarme y adoptar una postura menos juzgadora de mí misma.

Segunda sesión: 14-09-11 Autoconocimiento "Vivencias de miedo, presión y exigencia"

Para esta sesión ya me habían dado un salón fijo en el edificio de posgrados con lo cual comencé muy tarde porque con el cambio algunas se perdieron y no encontraban el lugar. Me incomodé un poco porque pensé que no me iba a dar el tiempo para completar todas las actividades y también fue un desafío introducirlas en la temática del día porque venían muy dispersas, comiendo, otras riendo o hablando de otras cosas. Es por ello que para traerlas al momento presente les hice dejar lo que estaban comiendo y todas sus cosas para empezar a caminar por el espacio y recibirse dentro del grupo a la vez que iban leyendo los carteles que pegué sobre las mesas. Entre ellos recordé los acuerdos del grupo que estaban pegados en el pizarrón y fueron leyendo frases que ellas mismas habían expresado en la primera sesión:

"¿Cómo manejar la presión?", "¿Cómo vencer el miedo a lo nuevo?", "¿Cómo actuar ante nuevos retos que se presentan en el equipo?", "¿Cómo puedo ser más tolerante con mis compañeras?", "… si algo no te sale que no te digan… ah! No manches!!!", "¿cómo puedo controlar mis nervios y así poder lograr los retos propuestos?", "No…, fíjate!!!", "…superar miedos y dificultades…", "…cuando te lo dicen gritando… que en vez de animarte te da como más miedo…", "…no gritando que ya estoy harta", "¿cómo evitar el pánico escénico?", "¿cómo le hago para no estresarme en el entrenamiento?", "¿cómo manejo el miedo?".

Las noté dispersas, algunas se concentraron enseguida y se empezaron a meter en el proceso y otras seguían riéndose o haciendo bromas, con lo cual empecé la dinámica de esculturas poniendo una música suave para tratar de inducirlas a que prestaran atención y pudieran concentrarse en la temática que íbamos a trabajar: miedos, presiones y exigencias. Con esta dinámica busqué introducirlas en la autoexploración para que pudieran luego expresarse desde el propio sentir y pensar, contactando con la sensación general que les provocaba cada concepto que les proponía. Primero en forma individual tuvieron que representar a modo de escultura, con su cuerpo y sin hablar, cómo se sentía el miedo, luego la presión y finalmente la exigencia.

En un segundo momento les dije que formaran tres grupos para representar el miedo en forma espontánea, con quien se encontraran. Aquí les costó mantenerse en silencio y algunas no resistieron la tentación de dirigir a las demás para representar la consigna. Luego tuvieron que dividirse en dos grupos y representar la presión. Ya aquí estaban más distendidas y se lo tomaron como un juego, riendo y haciendo comentarios. Finalmente todas juntas tuvieron que representar la exigencia y Pamela, Clarisa y Elisa fueron las que más dirigieron la organización del grupo. Ya para esta altura estaban más conectadas con el aquí y ahora, haciendo bromas sobre la dinámica y prestando atención a mis indicaciones. Luego les pedí que se sentaran y ya comenzaron a compartir en plenario cómo se sintieron, ¿de qué se dieron cuenta?, ¿qué imágenes, sensaciones y emociones experimentaron? y ¿qué diferencias detectaron cuando estaban solas y cuando estaban en grupo?

Se generó un clima agradable de participación y las noté cómodas a pesar de que yo todavía estaba bastante pendiente de hacer bien las cosas con lo cual sentí que se me podían escapar datos importantes. Siendo que mi interés en la intervención era trabajar los aspectos individuales pero también los grupales, les pedí que entre todas plasmaran en una cartulina lo que habían vivido en la sesión y luego les di hojas y plumas para que registraran en sus bitácoras individuales: ¿qué aprendí de mí?, ¿qué aprendí de mis compañeras?, ¿Qué necesito de mí para poder afrontar todo esto?

Luego en casa, lo que más me impactó al empezar a hacer la bitácora es que después de la sesión, como estaba enferma, sentí que no facilité bien o que no

contactaron con la emoción como yo esperaba y otra vez me preocupé por no tener información valiosa que reportar acerca de los cambios y aprendizajes en las participantes. Sin embargo a medida que escribía, me di cuenta que tenía más información que la que yo pensaba e incluso se me hizo poco el tiempo para escribir todo lo que fui descubriendo. Ahí me di cuenta de la importancia de contar con registros diferentes (fotos, escritos, grabación) porque me iban a permitir tener una nueva visión de la sesión al releerla.

En cuanto terminé la sesión me cuestioné mucho y me costó ver los avances, me di cuenta que me centré en mis expectativas y no tanto en lo que se dio realmente en el grupo con lo cual me propuse para las siguientes sesiones, estar más abierta y receptiva a lo que sí sucedía en vez de preocuparme por lo que no surgía o yo no podía ver. Me di cuenta que necesitaba registrar el momento presente sin expectativas porque me autolimitaba y sentía que no avanza el grupo como yo esperaba. Fue interesante reafirmar que el proceso era de ellas y no podía dirigirlo, con lo cual fue una alerta para mi parte de control y frustración. También me hizo recapacitar acerca de mis prejuicios con lo que repiten una y otra vez, donde sentía que no eran auténticas sino que hablaban desde los introyectos. Pero en esta oportunidad me surgió el siguiente pensamiento: si lo repiten una y otra vez puede ser que sea un cliché pero también que sea lo que han construido realmente en el tiempo que llevan de porristas y que sea lo que las “anima” a seguir formando parte de este equipo. Así fue como a partir de esta segunda sesión se empezaron a abrir varios interrogantes para mí, sobre todo analizarme como facilitadora en mis actitudes, expectativas y prejuicios.

Tercera sesión. 21-09-11 Autoconocimiento “Confianza”

Como habíamos acordado se inició la sesión a las 13:10 hs. para que las participantes pudieran comer antes de ir a entrenar. La mayoría llegó puntual salvo Vanesa que se unió luego de los primeros ejercicios y Carmen que se unió en la última dinámica ya para compartir la experiencia. Comencé retomando la sesión anterior comentando que lo que había surgido como importante entre ellas mismas era el tema de la confianza. Directamente empezamos con los ejercicios y a diferencia de la vez pasada esta vez se

concentraron enseguida en la dinámica y participaron activamente. Se generaban risas y un clima agradable de interacción. Observé una mayor confianza hacia mi persona y hacia el espacio con lo que las percibí más comprometidas en aprovechar los aprendizajes que allí se daban.

Luego de las dinámicas corporales, le di un rotafolio a cada una para que pusieran su nombre y luego dibujaran cinco manos en los papeles de sus compañeras. Tuve la sensación con varias de ellas que sabían la importancia de que hubiera manos en todos los rotafolios para que ninguna se sintiera excluida, esta actitud la noté en Pamela, Jorgelina y Yanina principalmente. Fue interesante ver cómo se la pensaban para elegir donde dibujar su mano. Las más nuevas fueron directamente hacia aquellas que demostraban cierta influencia en el grupo con su presencia: Elisa, Camy, Jorgelina y Lizandra. Las cuatro tenían una forma muy diferente de influir en las demás, pero era notorio el impacto que tenían. Elisa y Camy con una actitud imponente, hasta cierto punto agresiva, Jorgelina desde un lugar muy tranquilo pero contenedor y Lizandra desde su humor y espontaneidad.

Finalmente nos sentamos en círculo en el piso y se compartió durante más de una hora lo que había significado para cada una toda la dinámica. Esta vez comenzó hablando Elisa y su participación fue bastante activa en todo momento al igual que la participación de Pamela y Lizandra. En un determinado momento la invité a Vanesa para que compartiera ya que había notado su dificultad en la primera sesión para integrarse y con cierta incomodidad hacia sus compañeras. A partir de allí se generó algo interesante producto de que expresara su frustración en los entrenamientos y ante las actitudes de sus compañeras. En estos momentos la retroalimentaron y confrontaron la mayoría de sus compañeras, algunas con preguntas, otras expresando lo que ellas sentían ante la misma situación y se propició un intercambio interesante donde pudieron sacar a la luz una problemática o conflicto que estaba latente en el grupo desde que se inició esta intervención.

Debido a que la temática se puso muy intensa y productiva preferí dar espacio para poder cerrarla y no alcancé a que contestaran las bitácoras así que les di las preguntas por escrito a cada una y quedaron en llevarlas para la siguiente sesión (me encargué de recordarles por *Facebook* que no se olvidaran). Al terminar quedó Vanesa

en el salón y me acerqué para preguntarle como se había sentido en la sesión y la confrontación con sus compañeras y me refirió que le sirvió escucharlas y ver otros puntos de vista pero que quería ver si eso realmente se iba a reflejar en el entrenamiento, es decir, si se iba a generar un cambio. La noté con cierta desconfianza ya que me compartió que en realidad ella quería salirse del equipo porque no estaba a gusto, le costaba integrarse pero que no lo hacía porque ya se había comprometido.

Ese día fui a observar el entrenamiento porque era algo que había acordado con la entrenadora y observé los gestos y actitudes de quienes habían participado en la sesión. Percibí que Camy estaba al pendiente de mi presencia. Pude ver que se generaron las mismas situaciones que habían referido del día anterior pero veía el esfuerzo que ellas hacían por comunicarse de otra manera. Al terminar se acercó Vanesa y me dijo: “realmente sirvió la sesión, hubo un cambio muy grande en mis compañeras hacia mí”.

Me quedé conversando con la entrenadora porque parte de nuestro acuerdo era ir retroalimentándonos mutuamente sobre el avance de las chicas. En ese momento me comentó que ese entrenamiento había observado un cambio de actitud en sus porristas y que habían salido ejercicios que no estaban saliendo (ella sin saber lo que yo había trabajado). Cuando le comenté cuáles habían sido las temáticas de las últimas dos sesiones me dijo: “justamente eso era lo que yo te iba a pedir que trabajes con ellas”. Estuvimos conversando un buen rato y creo que fue clave este momento porque si bien la intervención era con las porristas, tanto mi objetivo como el de ellas era que lo trabajado les sirviera para lograr sus metas como equipo, que pudieran trasladarlo al entrenamiento y las competencias, con lo cual el diálogo de retroalimentación con la entrenadora me confirmó que íbamos por buen camino. El haber ido ese día también dio un plus de confianza de la entrenadora hacia mí. Percibí que recibía con gratitud lo que yo le comentaba sobre los avances del grupo y refirió utilizarlo para seguir profundizando ella en los entrenamientos. Este tipo de integración de mi trabajo con el de la entrenadora ya lo había confirmado como clave en otras situaciones de intervención en el deporte. Si yo no lograba acoplarme con la entrenadora, mi trabajo se podía perder ya que, la que mayor influencia tenía con las porristas, era ella. Si la entrenadora me percibía como colaboradora y no en forma amenazante, iría

apropiándose de lo trabajado en mis sesiones para el beneficio de su equipo, de lo contrario podía llegar a boicotear la intervención con las porristas. Es por ello que me di cuenta que fue muy importante ese día ir a observar el entrenamiento luego de la sesión. Fue un paso más en el establecimiento de la confianza con todo el equipo.

Luego de esta sesión, descubrí que podía entrar en sintonía con las porristas con cierta facilidad cuando ellas desde el inicio de la sesión me preguntaron por mi pasado deportivo. Confirmé que, el hecho de que vieran que tenía experiencia en lo que ellas vivían, brindaba un salto de confianza hacia el trabajo, me veía como idónea para la intervención y el hecho de ayudarlas. Considero que se generó una conexión más auténtica donde la empatía se percibió con más claridad y fluidez. También noté que no me asustó el conflicto, en esta sesión Vanesa expresó su frustración hacia sus compañeras y si bien generó cierta tensión en el grupo, todas pudieron recibirla y expresar sus similitudes y diferencias en relación a su sentir. En mis primeros años de profesión la situación de conflicto me generaba mucha ansiedad, no me bloqueaba pero me daba cierto temor no poder manejar la situación, y ahora ya no sentí eso. Al contrario son los momentos en los que más atenta suelo estar para sacar el mayor provecho de la situación ya que la experiencia me ha dicho que son los puntos clave para el salto cualitativo de crecimiento.

Uno de los obstáculos que empecé a observar era que como estaba trabajando con un equipo ya conformado y con objetivos pre-establecidos, el hecho de que no participaran todas las integrantes podía llegar a generar alianzas dentro del mismo. Si bien esta sesión fue clave para el desempeño del equipo (luego observé el entrenamiento y hablé con la entrenadora quien confirmó mi percepción), me surgió la inquietud de si este espacio paralelo no podía llegar a fomentar una subdivisión dentro del equipo general por la intimidad y confianza que iban generando estas mismas participantes entre sí, durante la intervención. Por otro lado, fue la primera oportunidad en que detecté un avance en la profundización individual y la interacción entre ellas con lo cual me ocasionó la inquietud de si seguir con mi planificación o adelantar el trabajo de relación grupal que yo tenía pensado para más adelante. Empezó a gestarse la necesidad de enfocarnos más en la comunicación.

En relación a las integrantes, observé cierta dificultad de Camy para escuchar a las demás y su tendencia a murmurar bastante cuando sus compañeras compartían. La vi involucrada y sin perder el hilo de lo que trabajábamos pero su modo de participar me incomodó por momentos y tuve que pedirle en varias oportunidades que estuviera en silencio para escuchar a las demás.

Cuarta sesión. 28-09-11 Relación grupal "Confianza interpersonal"

Debido a que en la sesión anterior vi que el tema de la confianza era muy importante para seguir trabajando reacomodé la dinámica para este día y decidí seguir profundizando sobre este aspecto clave. Llegaron 11 participantes este día y enseguida retomé lo que habíamos trabajado la vez anterior para comenzar con la dinámica que había preparado. Mientras les explicaba en qué consistía les pedí a algunas que me ayudaran a repartir los materiales. Mientras Camy y yo pegábamos los papelógrafos en las espaldas, Jorgelina repartía post-it y las demás iban buscando plumas y preguntando cómo se iba a trabajar. El objetivo de la dinámica era que pudieran ir identificando en sí mismas y en sus compañeras los recursos personales para tener autoconfianza y para poder confiar en sus compañeras. La consigna fue que escribieran en post-it sobre la espalda de cada una: "Por qué confiarían en mi" y "Qué necesitan de mí".

Al comenzar a escribir en los post-it, enseguida empezaron a pegarle a Jorgelina, Lizandra y Elisa, fue como automático, varias se centraron en ellas, después se fue abriendo a las otras y noté que hubo más acercamiento con Vanesa, no tanto con Sara, al finalizar comprobé porqué. Noté mucho más integradas a Tamara y Carmen y de a poco más relajada a Vanesa. Sara siguió bastante separada del grupo. Jesabel se puso mal cuando veía que no le pegaban papelitos y su rostro cambió cuando empezaron a hacerlo. Ella buscaba y les pedía que le escribieran. Al final se quedó con ganas de compartir y me preguntó si podía escribir después del entrenamiento como la vez anterior. Entendí que quería procesar mejor lo que había experimentado. Le dije que pusiera como se sentía ahora y que lo retomaríamos en la siguiente. Este ejercicio llevó mucho tiempo ya que se comprometieron bastante y dedicaban un buen rato a escribir lo que pensaban sobre cada una. Les gustó mucho y se concentraron todo el tiempo en

un clima distendido. Luego les pedí que antes de quitarse el papel de la espalda anotaran que esperaban que hubieran escrito sus compañeras para luego poder contrastarlo.

Finalmente cada una se tomó un momento para leer los papelitos y se las vio muy emocionadas por las palabras afectuosas que recibieron de sus compañeras. Mi actitud fue de darles responsabilidad y las dejé que fueran tomando pequeñas decisiones dentro de los ejercicios, como acuerdos grupales. Por ejemplo cuando preguntaron si tenían que poner el nombre, dejé que ellas lo decidieran y dijeron que cada una escogiera si quería o no dejar su nombre. Como observé su interés y que varias se quedaron con ganas de compartir decidimos retomar lo de los papelógrafos la siguiente sesión. Me pidieron quedárselos y prometí devolvérselos cuando las volviera a ver.

Durante el plenario hubo una confrontación que me sorprendió porque vino de Jorgelina, mostró su molestia ante lo que dijo Sara y me descolocó porque no me lo esperaba, pero dejé que el grupo resolviera la situación y Clarisa adoptó una actitud conciliadora. Varias expresaron su sentir y se abrieron. Carmen dio un toque diferente al hablar de quitarse las máscaras, que no quería hipocresía. Lizandra y Tamara se vieron muy comprometidas con el proceso, enseguida quisieron participar y reflexionaron sobre lo que iban experimentando. Lo mismo vi en Elisa que fue la que contó al iniciar como había impactado la sesión anterior en el entrenamiento. Camy expresó al final que quería escuchar a las nuevas. Percibí como al desafío de empezar a conocerlas y poder comprenderse mutuamente. Observé que Jorgelina tenía un liderazgo implícito o una influencia muy sutil en sus compañeras, tanto en la sesión tres como en la cuatro fue a la que primero le escribieron, sin embargo no era quien más exponía sus opiniones, era medida para hablar.

A esta altura de la intervención creo que el movilizarlas por el espacio, utilizar distintos materiales y que los ejercicios fuesen dinámicos fue muy importante para mantenerlas motivadas y que pudieran abrirse a la hora del plenario. Vi que llegaron con expectativas a la sesión (como esperando a ver con qué les iba a salir) y se engancharon con facilidad en las dinámicas. Me ayudó mucho ir armando un documento de citas paralelo a lo que iba leyendo en diferentes materias y me aportó a la lectura de lo que veía en las intervenciones. Ir conjugando lo teórico en la práctica fue

muy revelador, me dio muchas aristas de cómo seguir dirigiendo el trabajo. Me sentí bastante sobrepasada por momentos porque tenía mucho material y no alcanzaba a recopilarlo ni hacer las transcripciones completas como yo quería, pero a la vez me dio tranquilidad saber que ahí estaba y podía recurrir a él en otros momentos.

Al volver a leer en detalle cada papelito que pusieron en las espaldas de sus compañeras volví a percibir palabras hechas y reconocí que me incomodaron porque me preocupaba que quizá siguieran pegadas a frases cliché y no exploraran profundamente en ellas mismas, sus fortalezas y debilidades. Noté cambios en algunas pero esas palabras hechas me siguieron haciendo ruido y me confrontaron para ver cómo hacía para moverlas y tocar otras cosas. Quizá era una resistencia mía a aceptar que eso era todo lo que tenían para compartir y que así se vivían simplemente.

Quinta sesión. 05-10-11 Relación grupal "Grupo de encuentro: conflictos interpersonales"

La sesión fue casi de libro, finalmente estalló el conflicto tal como lo presentía. Tuve que suspender la dinámica que había planificado y abrir grupo de encuentro por cómo percibí el clima entre ellas. Ya había visto en el *Facebook* del equipo comentarios de "hay que echarle ganas", "poner huevos" e incluso frases de la entrenadora producto de que no habían estado saliendo algunos ejercicios, con lo cual llegué predispuesta a que algo iba a suceder ahí y que tenía que estar preparada para modificar mi intervención. También me resonaban estas frases hechas que había comentado de la sesión anterior que no me terminaban de convencer, se me hacía que algo oculto había y aquí salió.

Pamela fue la primera en llegar y luego apareció Dalma que sólo había venido a la primera sesión. Me llamó mucho la atención su aparición porque de hecho no la había notado interesada en el espacio cuando vino. Mientras las demás entraban y salían acomodándose, Pamela me comentó que estaban atrasadas y un tanto tensas porque se les venía la competencia encima y no estaban saliendo las cosas como debían. Tomando este último dato abrí la sesión tanteando como llegaban las demás. Les pregunté si querían hacer la dinámica o había otra necesidad y las animé a que compartieran como llegaban ese día. Detecté la tensión, la desesperación y la confusión pero con cierto aire de seguir con la actitud de "echarle ganas". En ese

momento consideré que no era bueno hacer como si no hubiera pasado nada porque en distintos comentarios individuales, en sesiones anteriores, y fuera de sesión, varias me habían expresado su incomodidad porque había algunas integrantes que no se comprometían con el trabajo del equipo y eso estaba trayendo muchos problemas que no se estaban trabajando a fondo durante los entrenamientos. Ya habían expresado también que las diferencias de compromiso y responsabilidad entre las nuevas y las viejas estaba dificultando mucho el conseguir las metas que se habían planteado, con lo cual había mucho desgaste no sólo físico sino también mental. Teniendo en cuenta ese panorama previo y que no las veía con el ánimo para realizar una dinámica de grupo, decidí abrir el espacio como grupo de encuentro para que pudieran hablar y sacar lo que traían. Por momentos me daba cuenta que mis intervenciones no eran del todo claras ni eficaces pero fui tratando de dejarme llevar por lo que iba surgiendo, siendo consciente que ése era el día de conflicto y lo tenía que afrontar y acompañar, sabiendo que probablemente no se iban a ir bien. Me costó por momentos pero traté de no responder a lo que querían (salirse de la incomodidad) y dejarlas en el malestar, acompañando y validando las sensaciones de incomodidad e incluso por momentos mediando para que realmente se escucharan porque al intensificarse las sensaciones de enojo, les costaba bastante no interrumpirse. Ante sus caras de fastidio y no querer discutir, las confronté devolviéndoles la imagen que veía del grupo ese día, sus caras de molestia, desparramadas sobre las sillas y por momentos mirando hacia abajo sin dirigirse entre ellas al hablar. Sin embargo a la mitad de la sesión, ellas mismas comenzaron a confrontar a Dalma (una de las nuevas) porque había estado faltando a los entrenamientos en un momento clave y abiertamente les expresó en la sesión que no le había dado importancia. Allí varias de las viejas integrantes del equipo se enojaron mucho con ella y comenzaron a cuestionarle cómo era posible que a esa altura del semestre no estuviera igual de comprometida como las demás, que lo consideraban una falta de respeto e inmadurez de su parte. Fue difícil, sé que podría haber hecho algunas intervenciones mejor pero igual creo que se dio el paso que se tenía que dar y de alguna manera yo estaba esperando. Obviamente el conflicto sorprende, descoloca y no es fácil de manejar, pero no lo evité, al contrario, era lo que ellas querían, salirse de ahí al principio, y yo se los volvía a poner sobre la mesa. Al terminar la sesión

expresaron su confusión, enojo y malestar incluso diciendo que no se había aprovechado el tiempo para una de ellas.

Casi me engancho y me culpabilizo por ese sentir pero en un segundo me di cuenta y tomé ese reclamo como la etapa lógica de contradependencia y rechazo hacia el facilitador así que no lo tomé personal, al contrario, les dije que escribieran tal cual como se sentían y que era lo que ellas creían que se debía trabajar y no se hizo. Se veían molestas, incómodas y confundidas y lo expresaban. Lo que hice fue cerrar validando ese sentir y diciéndoles que yo lo esperaba, sabía que no les gustaba pero que así era como estaban y yo no lo iba a ignorar, que eso era parte de, y se valía sentirse así. Que sabía que no se iban a ir contentas pero que yo veía un gran crecimiento en lo que había pasado, que eso pasaba en todos los grupos y era una etapa clave para dar un salto de crecimiento. Algunas se rieron como para relajarse un poco de la tensión sentida pero creo que les ayudó escucharlo.

Al llegar a casa noté en mí como recurso la capacidad para ver más allá de lo explícito y captar el sentir del grupo con lo cual me permití readaptar todo lo programado y estar abierta y flexible a lo que iba surgiendo. Traté de estar lo más presente posible y acompañarlas en el manejo del conflicto. Pienso que tuve capacidad intuitiva para leer al grupo y poner sobre la mesa lo implícito pero igual me di cuenta que necesitaba seguir mejorando las formas porque quizá hubo algunas intervenciones que no fueron claras o eficaces.

Particularmente en esta sesión fue un gran obstáculo darme cuenta después que se me había apagado la grabadora. Por suerte tenía el respaldo de la videograbación con la computadora pero el sonido no tenía la misma fidelidad con lo cual me costó mucho la desgrabación.

Sexta sesión. 19-10-11 Autoconocimiento “Responsabilizándome”

Cuando fueron llegando las primeras, Pamela me comentó como estaba el clima del grupo a raíz del accidente que habían tenido el día anterior donde una de las chicas se fracturó el brazo y la llevaron al hospital para operarla. Teniendo en cuenta esto decidí orientar la dinámica del día incluyendo esta situación con lo cual abrí la sesión preguntándoles cómo lo habían vivido y diciéndoles que la actividad del día iba a estar

encaminada a poder ayudarlas en ese sentido. Estuvieron compartiendo en un primer momento sobre esta tensión y temores que se estaban viviendo en el equipo y luego hicimos un breve ejercicio de relajación porque las vi muy tensas. La idea fue que pudieran aflojarse un poco y estar más presentes en lo que sentían en ese momento. Lo siguiente fue invitarlas a completar la matriz de responsabilidades que había preparado y luego se abrió el plenario. Una vez que cada una pudo expresar lo que sentía al respecto y conectarlo con la situación del día anterior, formaron una ronda y les pedí que se tomaran de las manos. Con esta dinámica traté de que hicieran contacto físico y visual porque estaban todas ensimismadas y refugiadas hacia adentro y de esta manera empezaron a conectarse más con sus compañeras y el clima se relajó un poco. La consigna era que se miraran a los ojos y le dijeran a una compañera “para que podamos….., yo me comprometo a…. y espero que tu…..” Algunas lo hicieron personalizado y otras a todo el grupo. El ejercicio venía ayudando para retomar la confianza entre ellas y volver a conectarse, saliendo de su propio aislamiento por el temor que traían, hasta que Vanesa habló al último. Automáticamente cambiaron las caras de las demás y Pamela la confrontó diciéndole que no le creía nada de lo que decía, que sólo eran palabras. A partir de allí se volvió a generar un clima tenso pero ahora por la incomodidad de las demás ante la sensación de descompromiso que vieron en Vanesa. Como ya era cerca del final, traté de que cada una pudiera expresarse y ver si Vanesa podía recibir lo que le estaban reclamando. Finalmente escribieron sus bitácoras y algunas se fueron más relajadas porque a lo largo de la sesión pudieron trabajar individualmente su miedo o la tensión que traían y otras se fueron incómodas y molestas por lo que se generó al final con Vanesa. Se fueron todas y me quedé hablando al final con ella para ver cuán consciente era de lo que había pasado y cómo se estaba quedando con eso.

Debido a mi nivel de autoexigencia, me costó mucho reconocer mis recursos en esta sesión. Lo que más pude valorar fue mi capacidad de adaptación para leer el grupo y flexibilizar o cambiar la dinámica en base a cómo percibí el clima del mismo. Sin embargo me quedé con un sabor amargo por ver que estaban muy presionadas, estresadas y en conflicto y no pude hacer mucho para que se sintieran mejor. Tiene que ver con mi trabajo interno de manejar el control y ser consciente de que no todo

depende de mí pero me dio cierta impotencia ver que se siguieran sintiendo mal y pensar que el espacio quizá no estuviera cubriendo sus expectativas o necesidades en ese momento. Lo que pude reconocer es que necesitaba seguir trabajando mi nivel de exigencia y ver lo que sí se iba logrando más que lo que faltaba.

El mayor obstáculo que encontré en ese momento fue el conflicto ya instalado que había en el grupo por diferencias en el compromiso y responsabilidad que cada una asumía para con el equipo. Estaban muy cerca de la competencia, cansadas, tensas y con temores por accidentes surgidos en el entrenamiento y la dificultad para llegar en óptimas condiciones al evento. Si bien colaboraban en las sesiones noté que estaban bloqueadas, estresadas y con la cabeza puesta en dedicar más tiempo al entrenamiento y no a esta intervención. Esto me generó cierta ansiedad porque sentí que no les estaba brindando lo que necesitaban para trabajar el conflicto y tensión que estaban viviendo. Sentí el temor quizá de no poder terminar la intervención por la cuestión de los tiempos y su disponibilidad para el espacio.

Cuando en casa me puse a escuchar toda la sesión vi lo increíble que puede pasar en dos horas, me volví a frustrar, a criticarme por ser directiva, a verme por momentos empática, por momentos desconectada de sus emociones, creando condiciones facilitadoras, confiando en ellas, llevándolas por mi dirección… de todo! Me sorprendí de ver todo lo que puede pasar en una sesión y poder reconocerme en este ir y venir entre estar conectada y facilitar desde el ECP y en otros momentos no saber cómo manejar la situación y desesperarme. Pero al final de cuentas vi realmente la sabiduría y confianza en el mismo grupo, independientemente de que yo facilité bien o mal en varios momentos, el insight se dio en personas clave que llegaron bloqueadas y se fueron con otro estado de ánimo y de reflexión. Fue como darme cuenta que no soy tan importante, en el sentido de que estuve preocupada todo el tiempo porque fui más directiva que otras veces pero realmente, independientemente de mí, cada una hizo el proceso que necesitaba hacer y eso se me hizo un gran aprendizaje desde el ECP, confiar en la dirección y tendencia actualizante de las personas, no las puedo dejar mejor ni peor, simplemente tratar de acompañarlas y que cada una viva lo que tenga que vivir. No me quitó responsabilidad pero si me alertó de mi ego por querer manejar la situación.

Séptima sesión. 26-10-11 Relación grupal "Comunicación y significados construidos"

Debido a que la entrenadora me llamó dos horas antes de la sesión para pedirme por favor que la hiciera más corta porque necesitaba a las chicas para entrenar, tuve que modificar la dinámica y hacer algo súper reducido como para poder abrir el espacio y que pudieran compartir aunque sea en menos tiempo. Las chicas llegaron tarde pero fueron con mejor ánimo que las últimas dos sesiones. Les comenté que íbamos a hacer la sesión más reducida pero que igual le podíamos sacar provecho.

Teniendo en cuenta lo que me había retroalimentado mi maestro en clase decidí realizar un juego para trabajar la distensión ya que las últimas dos sesiones habían sido muy conflictivas y tensas. También necesitaba empezar a reorientar el trabajo hacia la resignificación del ser porrista y la integración y complementariedad de los significados individuales. Hicimos el juego de la silla competitivo y luego colaborativo y eso generó que se distendieran y participaran con mayor entusiasmo. Este tipo de actividades lúdicas confirmé que las conectaba más con el aquí y ahora y vi que disfrutaban mejor el espacio. Las invité a que compartieran cómo se habían sentido con el ejercicio y recapitulé todo lo que habíamos trabajado hasta ahora en las diferentes sesiones para introducir a que pudieran hablar acerca de qué significaba para ellas ser porristas luego de todo lo que venían pasando. Fueron dando su opinión cada una y armando un significado compartido. Luego hicimos la dinámica de las manos pintadas (que les gustó mucho) a modo de ritual y de dejar plasmado ese significado. Como ya se iban a competir y no las iba a ver la semana posterior estuvimos un buen rato definiendo cómo iban a ser las sesiones que quedaban y escuchando que era lo que ellas necesitaban para que yo reprogramara lo que tenía planificado si era necesario. Como eran menos participantes que otras veces y la sesión duró un poco menos que las anteriores la bitácora de cierre consistió en que pudieran registrar en forma individual: ¿Qué he podido trasladar al entrenamiento? Y ¿Qué necesito para la competencia de la Organización Nacional de Porristas (ONP)? Ya que estaban con la competencia encima y era de lo que más hablaban.

En esta oportunidad el recurso más importante que reconocí en mí una vez más fue la capacidad de adaptarme a los tiempos y las circunstancias. La entrenadora me llamó dos horas antes de la sesión y tuve que modificar todo lo que había pensado para sacar la sesión igual. También me viví con la flexibilidad y autocrítica para preguntar a las chicas si les estaba sirviendo el espacio o no para reprogramar las sesiones siguientes según las necesidades que estaban teniendo. También me parece que fue un recurso interesante el trabajar sobre lo lúdico para volver a reconectarlas con el cuerpo y lo vivencial ya que las sesiones anteriores habían sido muy tensionantes por lo que se hablaba y discutía entre ellas.

El principal obstáculo fue modificar gran parte de la sesión para adaptarme a la demanda de la entrenadora que necesitaba a las chicas para entrenar, se acercaba la competencia y eso era su prioridad. Me generó cierta ansiedad porque sabía que tenía que simplificar mucho la dinámica para que luego pudieran compartir y sacar algo productivo de ese día. También me generó cierta incertidumbre de cómo seguir cuando volvieran de viaje al escuchar que querían integrar a todas las compañeras del equipo. Sentí como el desafío de pensar cómo hacer para terminar la intervención y que realmente les sirviera a ellas.

Octava sesión. 09-11-11 Autoconocimiento "Preparándonos para la competencia"

La sesión comenzó bastante tarde porque las participantes no llegaban. Refirieron que estaban con muchas tareas pendientes de la escuela y por ello no iban a llegar varias de ellas. Comencé la sesión diciéndoles que había programado unos ejercicios de visualización para trabajar lo que me habían pedido la última vez acerca de cómo manejar los nervios y la tensión previa a la competencia. Teniendo en cuenta lo que les había preguntado en la bitácora anterior, los objetivos de la sesión fueron:

- Atender necesidades individuales reportadas en la última sesión
- Tomar consciencia de los cambios experimentados cuando se visualizan "nerviosas" y cuando se visualizan "confiadas"
- Reconocer los recursos propios para afrontar la competencia

La dinámica consistió en que primero se visualizaran a sí mismas en un entrenamiento, sintiendo los nervios y la tensión del último tiempo, luego que se pusieran en el lugar de su compañera de al lado y visualizaran el entrenamiento desde su perspectiva. En el tercer momento todas se sentaron en el centro, espalda con espalda y realizaron el ejercicio desde el rol de la entrenadora. El último momento consistió en que volvieran a visualizarse ellas mismas pero ahora en situación de competencia y con un estado emocional óptimo de seguridad, confianza y disfrute. Luego compartieron en parejas y de a tres lo que habían experimentado y las diferencias de un estado al otro. Yo me movía de un grupo al otro para escucharlas y acompañarlas mientras compartían. Para finalizar abrí en plenario y busqué que se llevara la experiencia a la situación de equipo que estaban viviendo en esos momentos. Noté a Lizandra bastante enojada porque refería que había muchas que todavía no se comprometían con el equipo y eso desgastaba a todas las demás que ponían mucho empeño y energía, sacando lo último que tenían.

Reconocí como valioso de esta sesión el haberme autorevelado compartiéndoles de mi experiencia como deportista y creo que ayudó para conectarme más con las chicas en lo que estaban compartiendo. También sentí que fue un buen recurso apelar a mis conocimientos y herramientas como psicóloga de deportistas, trabajar sobre la visualización y explicarles para qué les podía servir fue muy útil. Hasta esta sesión me había limitado mucho el correr el riesgo de ser directiva o aplicar las herramientas que manejo desde otras corrientes y aquí me dejé fluir por lo que vi que ellas necesitaban y creo que fue muy importante.

Al finalizar lo que refirieron como recurso para llevarse fue justamente eso, con lo cual me sentí satisfecha porque de alguna manera respondí a una necesidad que ellas estaban expresando y hasta ese momento me había sentido muy limitada a darla porque pensé que no iba a ser desde el ECP. Creo que el aprendizaje de este día fue que lo más importante es tener y vivir las “actitudes” del enfoque pero eso no quita que pueda utilizar herramientas de otras corrientes, y hasta ahí no había sabido muy bien cómo manejarlo para no sentir que mi intervención no respondía a lo que se espera en esta maestría.

Un obstáculo fue que como todas estaban con muchas cosas fueron sólo cinco participantes y además llegaron muy tarde. Sentí en un primer momento que me iba a costar mucho llevar la sesión pero a medida que fue pasando el tiempo lo pude ir solucionando y salieron cosas interesantes que abonaron a los objetivos de la intervención. Temía que la misma se me pudiera venir abajo pero finalmente pude sostenerla.

Novena sesión. Autoconocimiento y Relación Grupal "Resignificando mi ser porrista. Cierre"

A pedido de las mismas participantes armé un cierre de dos horas con las que habían participado durante el proceso y se incluyó a todo el grupo en la última hora donde se les compartió todo lo que habían vivido, cerrando el día con una convivencia. Varias habían avisado que no podían ir así que en el cierre solo hubo cinco chicas. Comencé mostrándoles el video que había editado de todas las sesiones anteriores y luego analizaron los cambios que habían observado en ellas y en la relación grupal. Les di unos momentos para que cada una releyera todos los trabajos y bitácoras individuales que habían realizado a lo largo del proceso y les pregunté cómo se podían responder ahora sus preguntas iniciales. Todas refirieron que en menor o mayor medida habían podido contestar sus preguntas y que a pesar de que había sido un semestre muy cansado, habían aprendido muchas cosas. Después del plenario les mostré un video acerca de un grupo de gente que vence un obstáculo y les entregué un poema que escribí para ellas. Se generó un clima muy emotivo y de agradecimiento mutuo. En ese momento Pamela rompió en llanto porque ese era su último semestre en la universidad y el equipo de animación, y la porra significaba mucho para ella. Para finalizar, escribieron unas frases en un papelógrafo para compartir con el resto del equipo sobre lo que habían aprendido en este proceso y lo que significaba para ellas ser porristas.

Como el objetivo de esta última sesión era recopilar los aprendizajes individuales y grupales de todo el proceso les pedí que registraran en sus bitácoras: ¿Cuál es el aprendizaje más importante que me llevo de mí misma?, ¿Cuál es el aprendizaje más importante que me llevo de mis compañeras?, ¿Qué de lo aprendido en este espacio puedo trasladar a mi vida cotidiana? Fue muy enriquecedor leer sus respuestas al llegar

a casa, sentí que había valido la pena todo lo que había vivido en la intervención. Al llegar el resto de las integrantes les mostraron lo trabajado y cada una expresó lo que había significado para ellas este proceso en lo personal y en lo grupal. Cerramos todas juntas una actividad donde escribieron una carta para las futuras integrantes del equipo de animación con el título: ¿qué significa ser porrista? Luego de esa actividad final terminamos con una convivencia.

En esta sesión fue interesante como el recurso de los videos generó interés y apertura para expresar cómo se habían sentido durante todo el difícil proceso que vivieron como equipo, no sólo durante mi intervención, sino principalmente por los conflictos que se generaron durante los entrenamientos. Se conectaron mucho con las imágenes de sí mismas y luego se emocionaron con las personas que trabajaron en equipo para salir adelante. El momento clave fue cuando les entregué el poema y me agradecieron por haber sintetizado todo lo que habían vivido. Sentí que fue un buen recurso para conectarme emocionalmente con ellas.

3.2 Preguntas

A lo largo de esta intervención me llamó la atención el vínculo que se generó entre la persona y el grupo, entre lo que sucedía a nivel individual y lo que se generaba a nivel de equipo con las porristas. En este ir y venir entre la exploración personal y la relación grupal pude inferir como síntesis que se dio un cambio en los significados construidos por las participantes. Los mismos giraron alrededor de su autoconcepto, en relación a su modo de experimentarse como porristas, y a la vez, cómo estos significados estuvieron atravesados y atravesaban un proceso mayor que tiene que ver con la construcción, integración y comunicación interpersonal dentro del equipo. Con todo esto, las preguntas de análisis que me surgieron apuntan a dar cuenta de estos cambios, sesión por sesión, y cómo las actitudes y el proceso de facilitación, ayudaron u obstaculizaron este crecimiento. Es por ello que los alcances de la intervención se analizaron a través de cuatro preguntas:

1) ¿Qué cambió en el grupo a partir de las aportaciones personales?
2) ¿Qué cambios a nivel personal se generaron a partir de la relación grupal?
3) ¿En qué aspectos el proceso de facilitación ayudó u obstaculizó el proceso de crecimiento de las participantes?
4) ¿Cuáles fueron los cambios que se dieron en el significado de ser porrista?

Para responder a la primera pregunta y dar cuenta de los cambios observados en el proceso grupal, se utilizaron las evidencias reportadas por todas las participantes, independientemente de la cantidad de sesiones a las que hayan acudido ya que hubo días donde se generaron cambios y movimientos en el grupo a partir de la presencia de una u otra persona que sólo asistió a esa sesión. Esto da cuenta del impacto que tienen las distintas personas en la propia dinámica del grupo.

Por otro lado, para contestar la segunda pregunta, sólo desarrollé en detalle el proceso de cambio individual de cuatro participantes de las cuales algunas acudieron a todas las sesiones y otras, a pesar de haber faltado en alguna ocasión, mostraron cambios personales a lo largo del taller. Ellas son: Camy, Pamela, Vanesa y Tamara.

El desarrollo de la tercera pregunta tiene el objetivo de poder describir como las actitudes del ECP y el proceso de intervención que llevé a cabo pudieron facilitar u obstaculizar los procesos de crecimiento personal y grupal, y para ello tuve en cuenta como evidencias distintos extractos de las transcripciones del taller donde se observan las intervenciones realizadas en la comunicación con las participantes.

Para desarrollar la última pregunta, tomé en cuenta el interjuego dialéctico que se infiere del vínculo entre las porristas y el equipo, mostrando evidencias desde la detección de necesidades hasta la resignificación del ser porrista expresada en la última sesión.

3.3 Proceso de análisis y sistematización de la información

El proceso de análisis y sistematización de la información que llevé a cabo está basado en los métodos hermenéutico-dialéctico y fenomenológico. Según Martínez (1989) el

método hermenéutico-dialéctico toma en cuenta la técnica básica sugerida por Dilthey como *círculo hermenéutico* donde se plantea un movimiento del pensamiento que va del todo a las partes y de las partes al todo, donde se va aumentando el nivel de comprensión con cada movimiento en forma dialéctica. Esta última, refiere Martínez: "se da entre el sujeto conocedor y el objeto conocido, debido, sobre todo, al hecho de que ambos son personas que dialogan, y cada intervención del uno influye, guía y regula la siguiente intervención del otro" (Martínez, 1989: 125).

En el presente documento se puede observar como esta misma dialéctica no sólo se dio entre la facilitadora como sujeto conocedor y las participantes como personas que se buscan comprender, sino también en el vínculo entre las personas y el equipo, donde en el interjuego de esta relación, ambos se ven modificados por la influencia del otro, es decir, el significado personal de ser porrista es influenciado y hasta cierto punto determinado por los significados grupales de lo que implica ser porrista dentro de un deporte de equipo y lo mismo a la inversa, los significados de grupo y equipo son construidos y reformulados por las personas que lo integran.

Ligado a este mismo proceso se encuentra el método fenomenológico con el cual busqué ir a los significados arrojados por los datos que observé, las evidencias extraídas de las mismas personas que participaron en la intervención y su contexto. Al respecto Giorgi (en Martínez, 1989:135) refiere que "[…] el significado es el verdadero dato, que la *magnitud de un dato está dada por su nivel de significación* y que este dato se presenta en un contexto individual y en una estructura personal y social que es necesario conocer para interpretarlo". En el caso de las porristas busqué dejar de lado mis preconceptos y adoptar una actitud empática para conocer el marco de referencia de las participantes, teniendo en cuenta lo que para ellas significaba este deporte de equipo y cómo había atravesado sus vidas definiéndolas no sólo como deportistas, sino también como personas. La ventaja que el enfoque fenomenológico brinda es que al recibir los hechos y experiencias tal y como son vivenciadas por las participantes, se logra un mejor acompañamiento porque las personas se sienten comprendidas y no juzgadas o evaluadas por un observador externo.

Como bien dice Martínez "[…] la observación fenomenológica, en sus diferentes formas, consiste en *observar y registrar la realidad* con una profunda concentración y

una ‘ingenuidad disciplinada’” (1989: 174), esta es la forma en la que me acerqué a analizar todo lo que sucedió con las porristas a lo largo de las nueve sesiones de intervención. Lo primero que hice fue recopilar todas las evidencias que tenía de la primera a la última sesión y las codifiqué de la siguiente manera:

Sesiones	CÓDIGO													
	F	CF	RF	BF	BP	A	V	TC	TI	D	PG	C	PL	CP
1	F1	-	RF1	BF1	BP1	A1	V1 inc.	-	TI1	-	PG1 a,b,c	-	-	-
2	F2	CF2	RF2	BF2	BP2	A2	V2	-	TI2	-	PG2	-	-	-
3	F3	-	RF3	BF3	BP3	A3	V3	-	TI3	DI3	-	-	-	-
4	F4	-	RF4	BF4	BP4	A4	V4	TC4	-	-	-	-	PL4	-
5	F5	-	RF5	BF5	BP5	A5 inc.	V5	-	TI5	-	-	-	-	-
6	F6	-	RF6	BF6	BP6	A6	V6	TC6	-	-	-	C6	-	-
7	F7	-	RF7	BF7	BP7	A7	V7	-	TI7	-	PG7	-	-	-
8	F8	-	RF8	BF8	BP8	A8	V8	-	TI8	-	-	-	-	-
9	F9	-	RF9	BF9	BP9	A9	V9	-	TI9	-	PG9	-	-	CP9

Referencias:
F: Fotos / CF: Cartel con frases / RF: Registro Facebook / BF: Bitácora Facilitadora / BP: Bitácora Personal / A: Audio / V: Video / TC: Transcripción Completa / TI: Transcripción Incompleta / DI: Dibujo Individual / PG: Producto Grupal / C: Cuadro de Responsabilidades / PL: Papelógrafo / CP: Carta Porristas

Cuadro N°2: Codificación de evidencias.

El segundo paso consistió en volver a leer cada protocolo de evidencia, léase, volver a las bitácoras personales, las transcripciones y hasta escuchar nuevamente los audios de cada sesión para captar los datos que se revelaban a través de los mismos. Los pasos que seguí para sistematizar toda esta información están basados en la metodología sugerida por Martínez (1989) en cuanto a: la revisión de protocolos, codificación de evidencias y delimitación de unidades temáticas, determinación de temas centrales, expresión en lenguaje científico y elaboración de la estructura general descriptiva.

A medida que iba leyendo y escuchando los protocolos, fui delimitando unidades temáticas, como por ejemplo: “De mis compañeras necesito paciencia, confianza y compromiso y mejorar nuestro modo de comunicarnos, hablarnos con tacto y sin enojarnos” (Clarisa, BP1, 07/09/11, 15-18). Aquí se observa que la evidencia que utilicé fue de una intervención de Clarisa, que se encuentra en su bitácora personal de la sesión uno, realizada el siete de septiembre de 2011 y la misma se encuentra entre el renglón 15 y 18 de dicha bitácora. Este proceso de sistematización se hizo con todos los códigos de evidencia que se muestran en el cuadro N°2, anteriormente expresado.

El paso siguiente consistió en la determinación de temas centrales que dominaban las unidades temáticas, es decir que por cada sesión fui agrupando las unidades temáticas en aquellas que respondían a un tema central abordado por las participantes durante el taller. Tomando el ejemplo anterior se puede ver cómo esa unidad temática fue agrupada con otras bajo el tema central de “Clima de grupo**”:**

TEMA CENTRAL	UNIDADES TEMÁTICAS
CLIMA DE GRUPO	• Cooperación, compañerismo, respeto” (Jorgelina, BP1, 07/09/11, 17) • “Que sean más pacientes y agradables algunas de ellas” (Vanesa, BP1, 07/09/11, 12-13) • “Necesito que sean abiertas a todo tipo de situaciones. Que se expresen sinceras y que exista un respeto y tolerancia” (Pamela, BP1, 07/09/11, 19-22) • “De mis compañeras necesito paciencia, confianza y compromiso y mejorar nuestro modo de comunicarnos, hablarnos con tacto y sin enojarnos” (Clarisa, BP1, 07/09/11, 15-18) • “Que hablen conmigo, que sepan que son mis amigas, todo lo que sea posible para que tanto yo como ellas se sientan totalmente parte del equipo” (Estela, BP1, 07/09/11, 22-25)

Cuadro N°3: Ejemplo temas centrales

Una vez que sistematicé todas las unidades temáticas según los temas centrales de cada sesión, busqué expresarlos en lenguaje teórico, basado en el ECP, para poder analizar e integrar toda la información de forma organizada y coherente. En el caso que vengo exponiendo, tomé en cuenta que el tema central del “Clima de grupo” y según las

evidencias expresadas en las unidades temáticas, refería a la *necesidad de consideración positiva* expresada por Rogers (1998: 41).

Finalmente, teniendo todos los temas centrales, busqué el hilo conductor entre los mismos realizando una nueva agrupación que me permitiera integrarlos en cuatro ejes de análisis para luego formular mis preguntas y responderlas en el siguiente capítulo. Los cuatro ejes de análisis donde agrupé las unidades temáticas son:

1. Exploración personal
2. Relación Grupal
3. Relación con facilitadora y proceso del taller
4. Significados

De la interrelación de estos cuatro ejes temáticos de análisis elaboré la estructura general descriptiva con la intención de dar cuenta del proceso dialéctico entre la persona y el grupo para la construcción de significados, y por otro lado, cómo el proceso de facilitación intervino ayudando u obstaculizando dicho asunto.

SESIÓN 1 Subtema	SESIÓN 2 Subtema	SESIÓN 3 Subtema	SESIÓN 4 Subtema	SESIÓN 5 Subtema	SESIÓN 6 Subtema	SESIÓN 7 Subtema	SESIÓN 8 Subtema	SESIÓN 9 Subtema
Cohesión	Trabajo en equipo	Confianza interpersonal	Confianza	Comprensión	El grupo hacia mi	Impacto de la intervención en el resto del equipo	Empatía	Foco en el equipo
Clima de grupo	Confianza	Apoyo-ayuda	Comunicación directa e inmediata	Conflicto	Comunicación inmediata	¿Qué he podido trasladar al entrenamiento?	Expresión de sentimientos (sobre todo negativos)	Resolución de conflictos y problemas (superar obstáculos)
Confianza	Comunicación	Autoconfianza	Relación grupal	Expresión de emociones (sobre todo negativas)	Conflicto interpersonal	Significado de ser porrista	Analizar la situación	Respeto mutuo y tolerancia
Comunicación	Darse cuenta	Dudas, indecisión	Autoconcepto	Cambios	Expresión de sentimientos (sobre todo negativos)	Nuevas necesidades a trabajar en la intervención	Responsabilidad ante el equipo	Análisis proceso grupal
Manejo de emociones	Logro y superación de retos	Inseguridad	Cambios	Seguir trabajando	Yo hacia el grupo		Autoconfianza	Comunicación directa
Logro de metas y superación de retos	Herramientas personales y estrategias de afrontamiento	Manejo de emociones	Seguir trabajando		Yo conmigo		Autoconciencia Recursos personales	Empatía
Confianza Comprensión empática	Expectativas	Autenticidad Congruencia			Responsabilidad Personal		Resignificar el ser porrista	De mi al grupo
	Emociones	Significados construidos			Experienciar, concretizar y especificar el sentimiento y la sensación corporal			Autoconciencia recursos personales
					Darse cuenta			Autoconfianza
					Cambios			Análisis Proceso personal Valoración (centro de valoración interna)
								Dialéctica persona-grupo
								Significado de trabajo en equipo
								Significado de ser porrista

Referencias:

1. **Rojo**: Exploración Personal
2. **Azul**: Relación Grupal
3. **Verde**: Relación con facilitadora y proceso del taller
4. Amarillo: Significados

Cuadro N°4: Estructura integrada de temas centrale s

El siguiente gráfico pretende mostrar visualmente la estructura analítica:

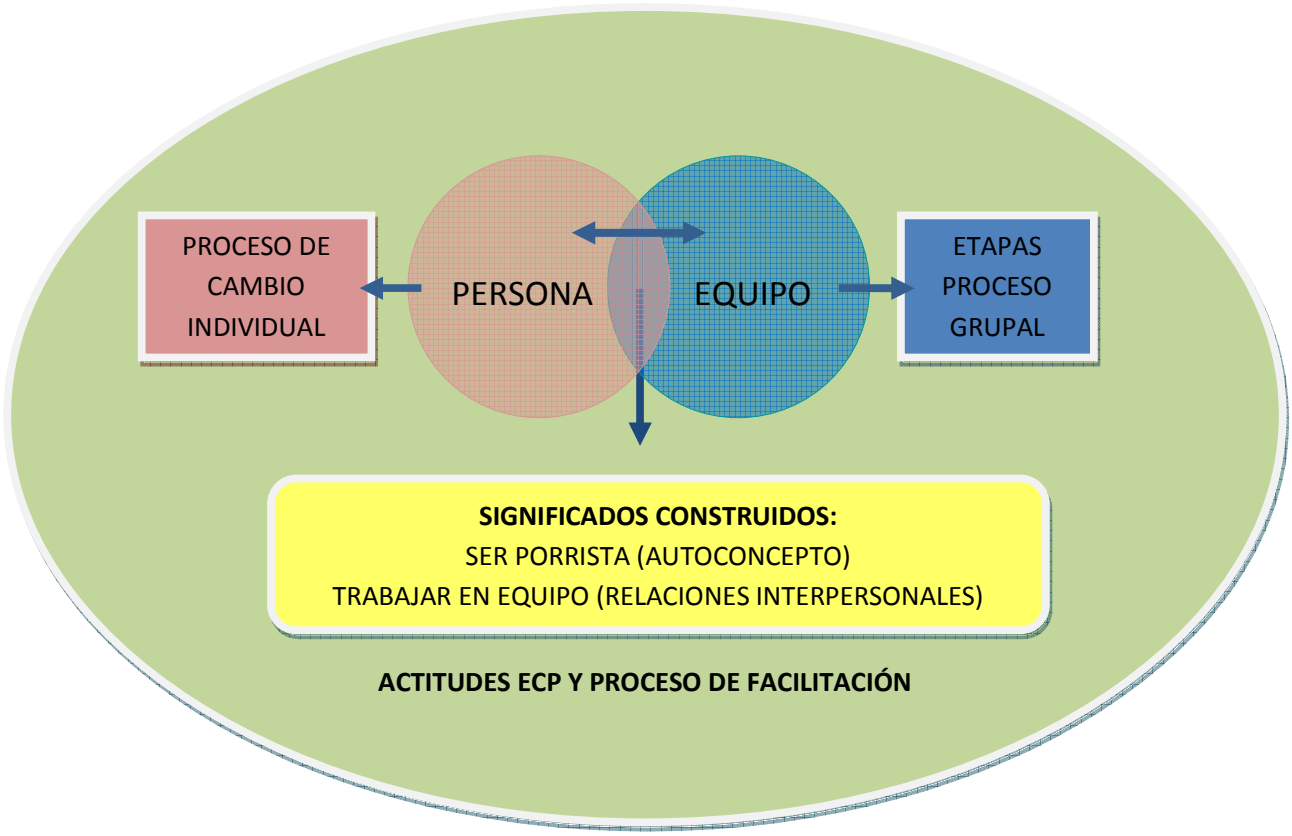


Gráfico N°1: Estructura analítica

Por último, para desarrollar el análisis del proceso grupal, tomé en cuenta los aportes de tres autores que considero indispensables para abarcar lo sucedido en este grupo, que fue facilitado dentro del marco del Enfoque Centrado en la Persona (ECP) pero que, al pertenecer a un equipo deportivo, presenta ciertas particularidades que el ECP como única herramienta teórica no terminaba de cubrir. Es por ello que en el capítulo V, integro los aportes de la Psicología Aplicada al Deporte (PAD) para completar la perspectiva específicamente deportiva. El siguiente esquema sintetiza algunas de las fases que pude detectar a lo largo de las sesiones en la trayectoria del grupo de porristas desde la perspectiva de Rogers, Barceló y Weinberg.

N°Sesión	Rogers, 1973: Grupos de encuentro	Barceló, 2003: Crecer en grupo	Weinberg, 1996: Fundamentos de psicología aplicada al deporte
1		Fase de expectación y dependencia (E. 1)	
2	Descripción de sentimientos del pasado (E. 3)		Constitución
3	Desarrollo en el grupo de la capacidad de aliviar el dolor ajeno (E. 7)		
4	Expresión y exploración de material personalmente significativo (E. 5) Expresión de sentimientos interpersonales inmediatos dentro del grupo (E. 6) El individuo recibe realimentación (etapa 10) Expresión de sentimientos positivos y acercamiento mutuo (E. 14)		
5	Expresión de sentimientos negativos (E. 4)	Fase de frustración y contradependencia (E. 2) Fase de desencantamiento y lucha (E. 5)	Conflicto
6	Resquebrajamiento de las fachadas (E. 9) Aceptación de sí mismo y comienzo del cambio (E. 8)	Fase de frustración y contradependencia (E. 2) Fase de resolución y cooperación (E. 3)	
7 Competencia		Fase de encantamiento y fuga (E. 4)	Normalización Ejecución
8 Competencia		Fase de validación y cohesión (E. 6)	
9	Expresión de sentimientos positivos y acercamiento mutuo (E. 14)	Fase de validación y cohesión (E. 6)	

Cuadro N°5: Análisis del proceso grupal a través d e tres autores

CAPÍTULO IV. ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN

El objetivo de este capítulo apunta a dar cuenta de los alcances y cambios que se fueron detectando en las participantes y mostrar las evidencias que los fundamentan. A continuación, se describe el análisis de la intervención, realizado alrededor de las cuatro preguntas que se mencionaron anteriormente: ¿Qué cambió en el grupo a partir de las aportaciones personales?, ¿Qué cambios a nivel personal se generaron a partir de la relación grupal?, ¿En qué aspectos el proceso de facilitación ayudó u obstaculizó el proceso de crecimiento de las participantes? Y ¿Cuáles fueron los cambios que se dieron en el significado de ser porrista?

4.1 Proceso de cambio grupal

A lo largo de este apartado desarrollaré el proceso grupal a través de dos autores del Enfoque Centrado en la Persona (ECP), la perspectiva de Carl Rogers desarrollada en el libro Grupos de Encuentro (1973) y la visión sobre la trayectoria de los grupos descripta por Bartomeu Barceló en su libro Crecer en grupo (2003). La interrelación de las etapas que mencionan ambos autores pretende responder a la pregunta de ¿Qué cambió en el grupo a partir de las aportaciones personales?

Teniendo en cuenta que el grupo con el que trabajé ya traía una historia propia, es decir, era un equipo deportivo conformado, al momento de comenzar las sesiones todas las participantes se conocían y habían compartido varios entrenamientos, experiencias personales y hasta competencias en semestres anteriores, con lo cual las dos primeras etapas que menciona Rogers para los grupos de encuentro, no se observaron en el proceso de este taller. Sin embargo, si tomamos en cuenta las fases que menciona Barceló (2003), durante la primera sesión, las porristas evidenciaron sus expectativas y necesidad de dependencia hacia mi rol de facilitadora, infiero que acostumbradas al rol de liderazgo que su entrenadora tiene frente al equipo. Según Barceló (2003) en la formación inicial de los grupos las personas tienen cierto interés común y motivaciones

subyacentes, se reúnen para algo, para iniciar el desarrollo de un proyecto o para contraer un compromiso hacia una tarea determinada, es por ello que también esperan y desean que el facilitador indique la tarea a realizar en esta primera fase. Ante la pregunta de cuáles eran las expectativas con respecto al espacio de taller, hacia sus compañeras y hacia la facilitadora, las participantes hicieron hincapié en la cohesión e integración de equipo: “Integración de equipo y superar miedos y dificultades” (Clarisa, Jorgelina, Mercedes F, PG1, 07/09/11, 1-2), en la superación de retos personales y de equipo: “Encontrar el ambiente necesario para poder compartir, aprender, debatir, solucionar problemas o roces y cómo yo pueda ayudar a mi equipo a ser mejor y yo a ser mejor porrista” (Tamara, BP1, 07/09/11, 6-9), como así también la necesidad de poder confiar en mí como facilitadora y sentirse comprendidas para poder expresarse con libertad: “Comprensión, intervención cuando sea necesario” (Clarisa, Jorgelina, Mercedes F, PG1a, 07/09/11, 11-12), “De la facilitadora espero que nos ayude en problemas personales y grupales” (Clarisa, BP1, 07/09/11, 19-20), “Compromiso, respeto, que me inspire y nos aporte confianza” (Estela, BP1, 07/09/11, 26-29), “Apoyo, confianza, que me guíe y comprenda” (Sara, BP1, 07/09/11, 18-19), “Que me de la confianza para poderme abrir, apoyo y entendimiento” (Elisa, BP1, 07/09/11, 22-23). Estas son las diferentes expectativas con las que las participantes llegaron al taller. En este apartado se detallará solamente el proceso grupal, los procesos individuales y de relación con la facilitadora, se describirán en los apartados siguientes.

A partir de la primera sesión, se puso en evidencia la necesidad de separar el trabajo personal del trabajo de equipo, sin embargo dejando explicitada la íntima relación dialéctica entre uno y otro:

> Jorgelina: enfrentar nervios previos a una competencia y superar retos personales… bueno lo que si aquí nos diferenciamos porque cada quien tenía un reto personal… de cada quien… entonces en resumen es… cada quien superar eso…
> Facilitadora: o sea, separaron lo personal de la situación de equipo
> Jorgelina: ajá! No sé por ejemplo, si no soy buena en saltos pues es un reto más para mi personal que para todo mi equipo…

Elisa: pero es un reto personal que luego influyen en el equipo… (Jorgelina, Elisa y Facilitadora, TI1, 0709/11, 157-167).

Dentro de las expectativas las participantes expusieron la necesidad de trabajar sobre el manejo de sus propias emociones antes de una competencia, el poder mejorar la confianza en sí mismas pero también poder confiar en sus compañeras para poder integrarse como equipo y lograr los resultados buscados: "¿Cómo se manejan los nervios y puedo lograr confianza en mí misma y compañeras? (Vanesa, Elisa, Camy y Carmen, PG1c, 07/09/11, 4-6), "Confiar en mis compañeras, enfrentar nervios previos a una competencia, superar retos personales" (Clarisa, Jorgelina, Mercedes F, PG1a, 07/09/11, 3-6), "¿Cómo puedo mostrar más actitud en el escenario? ¿Cómo puedo confiar más en mi equipo? ¿Cómo puedo evitar el pánico escénico? (Elisa, BP1, 07/09/11, 12-17). Estas son algunas de las evidencias acerca de las expectativas y motivaciones subyacentes con las que las porristas llegaron al taller.

Durante la segunda sesión, con base en las evidencias, pude constatar que las participantes respondían en algunas características a lo que menciona Rogers (1973) de la tercera etapa llamada "descripción de sentimientos del pasado". Aquí la dinámica que hicimos tuvo el objetivo de trabajar sobre sentimientos propios del deporte como son el miedo, la presión y la exigencia. Sobre ello, al finalizar las participantes refirieron en sus bitácoras personales haber aprendido: "Que puedo encontrar apoyo y que han pasado por mismos miedos que yo" (Sara, BP2, 8-9), "Que somos personas diferentes pero que todas en algún momento sentimos miedo, estrés o exigencia y que las podemos llegar a superar si nos apoyamos como equipo" (Jorgelina, BP2, 14/09/11, 7-11). Como bien menciona Rogers (1973) estos son ejemplos de sentimientos que existen 'allí y entonces', las participantes pudieron expresar lo que sentían pero acerca de situaciones del pasado, no de lo que estaba sucediendo en la relación aquí y ahora. Ligado a ello, los temas que empezaron a reforzarse durante esta sesión tenían que ver con la comunicación y el trabajo en equipo a través de la confianza en ellas mismas y en sus compañeras para poder afrontar estos miedos propios del deporte y a la vez como iban diferenciando entre la presión y la exigencia para poder conseguir los resultados personales y de equipo que esperan: "Que el miedo me hace querer escapar

de la situación pero cuando es algo compartido no me deja reaccionar igual sino todo lo contrario, el querer apoyar y ayudar a las demás a superarlo y al mismo tiempo hacerlo yo" (Tamara, BP2, 14/09/11, 3-6), "Que soy una persona que le gustan los retos porque es una motivación para enfrentar mis miedos y ser mejor" (Jorgelina, BP2, 14/09/11, 3-5). La necesidad de trabajar con confianza se vio reflejado cuando les pregunté que necesitaban para afrontar esos miedos: "Confianza en mí y en las demás, decisión, valor, creencia, fe" (Carmen, BP2, 14/09/11, 8-9), "Confianza, tomar todo con calma, escuchar a las demás" (Camy, BP2, 14/09/11, 6-7), allí fue cuando empecé a pensar que el tema de la confianza iba a ser clave y probablemente atravesaría toda la intervención como eje en las relaciones interpersonales y en la formación del autoconcepto. Finalmente, la siguiente conversación de esta sesión refleja el hincapié que las participantes le daban a la comunicación para poder trabajar como equipo y conseguir lo que buscaban, empezando a quedar bien plasmado que era un ida y vuelta entre las necesidades y metas personales, en conjunto con las que se construían en el equipo:

> Tamara: igual y puede ser que tú no sientas ese apoyo porque tú no lo estás pidiendo… sientes que necesitas lograr algo pero no sabes cómo… si te quedas callado va a ser más difícil… igual y sí lo logras… dependiendo de tu actitud… si te estás autoexigiendo pos lo sacas pero… cuesta más trabajo que si se lo comunicas a las demás personas… que igual y no se dieron cuenta lo que te estaba pasando… y ya… diciéndoselos te prestan atención… y sientes tú el apoyo pues…
>
> Facilitadora: como que también empieza a entrar en juego la comunicación…
>
> Todas: ¡sí!
>
> Pamela: es que también es identificar la personalidad de cada quien… es una pieza clave… porque una lo entiende de una manera y otra… de otra… yo sé que a Camy le puedo pegar y ¡ya! (*se ríen*) […] porque si no hay comunicación… hay choque… […] y es estar al pendiente de todo tu equipo y no nada más pues… yo soy así y ¡se pelan! ¡No! (*todas se ríen*)… es un equipo y tanto tú te adaptas como ellas se adaptan a ti… es como un equilibrio… entonces es estar al pendiente de

> cómo lo toman… de cómo cada persona… depende de cierta actitud para motivarse… […] no puedes hacer una regla universal… (Tamara, Facilitadora, Pamela, TI2, 14/09/11, 174-207).

Esta importancia primordial que las participantes ponían en la cohesión y el fortalecimiento del equipo como tal, teniendo en cuenta a todas las porristas, no sólo las que estaban en el taller, se desarrollará con mayor profundidad en el capítulo V de discusión con otros autores, en este caso referentes de la Psicología Aplicada al Deporte (PAD).

Durante la tercera sesión se giró en torno a la profundización de la confianza interpersonal y el impacto que la misma tiene sobre el fortalecimiento de la autoconfianza. Al mismo tiempo se puede inferir que el trabajo sobre la confianza interpersonal lleva implícitas las nociones de apoyo y ayuda mutua con lo cual considero que esto brinda ciertas evidencias para detectar en el grupo el "desarrollo de la capacidad de aliviar el dolor ajeno", tal como lo expresa Rogers (1973) como séptima etapa del proceso. Si bien Rogers lo describe que ciertos miembros muestran una aptitud natural y espontánea para encarar en forma útil, facilitadora y terapéutica el dolor de otros, considero que en la dinámica que trabajamos durante esta sesión, las participantes fueron demostrando la aptitud de poder apoyar, ayudar y sostener a sus compañeras, brindándoles confianza, un aspecto que es clave para poder ser útil y facilitador en el proceso de otra persona. Los siguientes testimonios dan cuenta de este trabajo interpersonal que fueron descubriendo las porristas: "El camino difícil se vuelve más sencillo cuando tienes la guía de alguien más, ya que tu no ves lo que viene adelante pero hay personas que si lo perciben y te tratan de guiar y a pesar de que no sepas cual es el destino, CONFIA[4]" (Pamela, DI3, 21/09/11), "Cuando yo no veía me sentía un poco insegura y cuando fue al contrario, estaba feliz por poder ayudar a alguien" (Jezabel, DI3, 21/09/11, 1-4), "Me sentí muy segura al caminar como cieguita porque confiaba en mi compañera y cuando fue al contrario hice mi mejor trabajo para que se sintiera segura" (Jesabel, DI3, 21/09/11, 5-8), "Con una guía que sabía que me

[4] Las mayúsculas son de la autora

iba a cuidar muy bien" (Camy, DI3, 21/09/11), "Sentí que había alguien que me iba a ayudar" (Jorgelina, DI3, 21/09/11, 4-7), "No ve, la debo de guiar bien para que no le pase nada" (Tamara, DI3, 21/09/11).

Por otro lado, creo que fue interesante ver cómo las participantes ponían en evidencia el tema de la congruencia, al decir Tamara que era necesario que fuese creíble lo que se decía en relación a lo que también se expresaba con el cuerpo: "lo que depende de que te contagie alguien sus emociones es… que la persona lo esté sintiendo 100 %... o sea… si yo me siento confiada y me siento feliz y estoy segura de que me siento así porque me salió… como que lo contagio... porque muchas veces de que ah! si vamos! Pero ni te la crees tú entonces no te la cree la otra persona" (Tamara, TI3, 21/09/11, 257-262). Esto último se relaciona con lo que menciona Barceló (2003) acerca de que no tiene sentido expresar en el grupo verbalizaciones como: "me parece interesante lo que acabas de decir", o "tu comunicación me hace sentirme acompañado", si estas sensaciones no son experimentadas realmente, así como tampoco lo tiene el uso de manifestaciones que simulen autenticidad como "en estos momentos me siento…" si la persona no comunica de manera sincera lo que en verdad experimenta en el momento.

Finalmente, durante esta sesión se pudo observar como el trabajo sobre la confianza en el otro, movilizó la reflexión sobre la autoconfianza y el manejo de las propias emociones, es decir como cada una afrontaba el miedo y lo transmitía o lo manejaba. Los fenómenos que se dieron a nivel personal se describirán con más detalle en el punto 4.2.

En el transcurso de la cuarta sesión seguimos profundizando sobre la confianza interpersonal y la comunicación sincera y directa entre las participantes. Allí pude observar que ciertos fenómenos que se plasmaron podían ser analizados a la luz de tres etapas diferentes que menciona Rogers para los grupos de encuentro. La primera tiene que ver con la "expresión y exploración de material personalmente significativo". En esta quinta etapa Rogers (1973) refiere que es muy probable que algún individuo se revele ante el grupo en forma significativa, haciendo referencia que cuando ese miembro ha llegado a comprender que este es su grupo y se siente aceptado, la persona se expresa sintiendo libertad por el clima de confianza que se ha generado.

Este es el caso de Carmen cuando se abrió en su historia personal y lo que significaba hacer amigas mujeres ya que le había costado mucho hasta ese momento. Lo que infiero como significativo y diferente a las sesiones anteriores que habló más intelectualmente, fue que su participación fue más sentida y directa hacia sus compañeras, con peticiones concretas de lo que esperaba de ellas. También se relajó su rostro y sonrió cuando dijo que sentía bonito al ver que la aceptaban en el grupo:

> Carmen: bueno, ¿por qué confiaban en mí? Supongo que… concordamos ellas y yo… bueno como que yo puse que porque soy muy buena amiga y muy fiel […] Y si me pusieron que sí… que inspiro confianza y que soy muy buena en ese sentido es así como que… ahí si concordamos… […] y compañerismo que es así como más… convivir con las demás o desarrollarme en grupo… y dicho y hecho esteee… que conviva más con las demás y que siga siendo como que yo misma y siga compartiendo con ellas… que es así como muy padre, ah!!! ¡Sí me aceptan! *(baja la cabeza y sonríe)*
> Facilitadora: ¡te sentiste aceptada!
> Carmen: ¡sí! *(en tono muy bajo y como emocionada)*
> Facilitadora: ¿qué se siente?
> Carmen: me gusta mucho… porque… bueno a mí en lo particular me cuesta mucho socializar con mujeres… porque yo tuve un problema muy grande en segundo de secundaria con las con simplemente… las 20… si éramos 20, con 19 tuve problemas… y mis amigas me dieron literalmente la espalda, me traicionaron… entonces sí fue muy feo… y desde entonces a mí me cuesta mucho socializar con mujeres… entonces el sentirme como aceptada en un ambiente que ahora sí somos que puras niñas… es como muy padre porque no sé (*baja la voz y murmura algo que no entiendo*)
> Facilitadora: ¿fue como recuperar la confianza?
> Carmen: mmm si (Carmen, Facilitadora, TC4, 28/09/11, 830-861).

Al finalizar la sesión Carmen escribió en la pregunta ¿qué aprendí de mí?: “Que sí proyecto confianza a las demás y me aceptan tal cual soy (Carmen, BP4, 28/09/11, 4-

5), con lo cual se observa un cambio significativo en la nueva forma de simbolizar su autoconcepto a partir de lo que le reflejaron sus compañeras, infiero que hay mayor confianza en el grupo y esto acarrea una mayor confianza en sí misma y su valoración personal.

Otro fenómeno que se observó puede leerse desde lo que Rogers (1973) menciona como la “expresión de sentimientos interpersonales inmediatos dentro del grupo”, pero también como la decima etapa donde el “individuo recibe realimentación”. Sin embargo si lo analizamos en detalle, este extracto pone en evidencia la cercanía de las participantes y la expresión de sentimientos va un paso más allá y se puede inferir que responde a la etapa 14 donde hay “expresión de sentimientos positivos y acercamiento mutuo”:

> Facilitadora: ¿alguien le quiere decir algo a Es?
> Camy: ¡te quiero!
> Estela: ¡¡¡te amo!!! (Se escucha ahhh de las demás)
> Elisa: yo le quiero decir que se cuide mucho… porque hay veces que como… de tanta actitud… tanta o sea… si lo entrega todo pero dices no sé… si tiene mucha fuerza pero a veces siento que se va a lastimar… o sea, nada más que te cuides… por ejemplo cuando subes uno a uno… la forma en que ves que la cargas si digo… se va a lastimar… no sé, pues…
> Facilitadora: ¿como si se arriesgara de más?
> Elisa: o sea, yo sé que es capaz de hacerla y se la fuerza que tiene, y lo que es capaz, pero a veces es como que necesitas como para ponerte… ¡espérame!... ¡ajá! Yo sé que puedes pero espérate un poquito…
> Lizandra: claro, por querer hacer y dar el 100 como que ¡va! ¡Otra! Como que tu cuerpo no aguanta tanto o sea…
> Elisa: como que a veces así empieza a haber accidentes… así que como cuídate y espérate… (Facilitadora, Camy, Estela, Elisa, Lizandra, TC4, 28/09/11, 597-622).

Ejemplos como éste se sucedieron a lo largo de toda la sesión donde corroboro, con base en estas evidencias, que la confianza que referían necesitar al principio no

sólo se fue acrecentando entre ellas sino también con el espacio de taller y la facilitadora, permitiéndose un diálogo más directo y sincero entre ellas, sobre todo hacia las más nuevas donde se comenzó a gestar una mayor realimentación y expresión de lo que sentían aquí y ahora. Esto se pudo observar también en este extracto de conversación con Sara quien recientemente se integraba al equipo:

> Estela: es lo que iba a decir… o sea… ahí es donde entran los puntos que comentábamos al principio en la primer sesión de la comunicación… o sea tu a ella no le estás diciendo las cosas así o sea… sí que padre que digas… y chalala… pero… entonces dile hoy en el entrenamiento: ¡oye! A… mira no sé si todavía te sientas insegura al subir y así… pero quiero que sepas que… cometí un error pero neta ya estoy para… agarrarte y todo va a estar bien… entonces eso… es que nosotras no sabemos si eso A lo sabe o no… pero es mejor que lo sepa… considerarlo… o sea que se lo dijeras…
> Sara: o sea… sí pensaba decírselo… pero la vi tan tensa que…
> Estela: es que sí… no… no tengas miedo (*hablan varias a la vez y se superponen*)
> Camy: si, decirle o sea… ¡tranquila! ¡Relájate!... (Estela, Sara, Camy, TC4, 28/09/11, 1133-1150).

Ya a esta altura del proceso grupal, las participantes comenzaron a integrarse más y expresar sus sentimientos en tiempo presente, siempre haciendo alusión a lo que pasaba en el equipo completo, es decir, incorporando a otras integrantes que no participaban del taller. De esta manera se empezó a vislumbrar también ciertos roces o diferencias entre las viejas integrantes del equipo y las nuevas, donde las primeras iban brindando retroalimentación y hasta confrontaban a las nuevas sobre lo que se esperaba en este equipo y cuáles eran los valores y reglas subyacentes. Así fue el caso de Sara quien comentaba que durante un entrenamiento se le cayó de las manos su "*flyer"* y a partir de ese momento ya no confiaba en que la pudiera volver a cachar. Ante su incomodidad porque Andrea (flyer) vuelva a confiar en ella y puedan salir las cosas, Jorgelina (de las viejas integrantes del equipo) le replica: "yo estoy en su equipo… y la verdad… ¿cómo esperas que ella te tenga confianza cuando la semana pasada fuiste

sólo un día a entrenamiento? […] cuando la anterior semana faltaste no sé cuántos días… o sea… no sé qué esperas… sinceramente… *(Su gesto y tono de voz es de incomodidad, molestia y reclamo)* (Sara, Estela, Jorgelina, TC4, 28/09/11, 1008-1046). Después de que tanto Jorgelina como Clarisa le fueron expresando lo que se esperaba en el equipo, Sara se quedó reflexionando y al final en su bitácora escribió lo que aprendió ese día: "Ser fiel al compromiso que hice con el equipo de animación, empezar de nuevo a inspirar confianza y que vean que si me interesa estar en el equipo" (Sara, BP4, 28/09/11, 3-6), "Replantearme el por qué estoy en el equipo" (Sara, BP4, 28/09/11, 1-2).

Para la quinta sesión, se desató el conflicto que las participantes estaban vivenciando en los entrenamientos con el resto del equipo y que, estaba latente desde hacía varias sesiones. Considero que a partir de la creciente confianza que se fue dando para expresar los sentimientos experimentados entre las participantes y su comunicación aquí y ahora, se pudo pasar a un siguiente nivel. Esta sesión fue muy interesante porque se puede analizar desde diferentes perspectivas, teniendo en cuenta lo que Rogers (1973) menciona como la "expresión de sentimientos negativos", haciendo alusión que una de las mejores formas de poner a prueba la libertad y la confianza que merece el grupo, sean cuales fueren las razones, es poder expresar sentimientos de matiz negativo, pero también desde lo que Barceló (2003) describe como las fases de frustración y contradependencia por un lado, y desencantamiento y lucha por otro.

En las siguientes evidencias, se ponen de manifiesto los sentimientos que Rogers (1973) refería como negativos en aquella época, haciendo alusión a los sentimientos que generalmente eran socialmente rechazados. Esto sucedió a partir de la presencia de Dalma, participante que sólo estuvo en la primera y quinta sesión. Era una nueva integrante del equipo y su participación en el taller desencadenó gran enojo y frustración en el resto de las porristas: "Me siento a la vez tranquila pero con un poco de enojo" (Jesabel, BP5, 05/10/11, 1-2), "Me siento tranquila y me voy confundida y con coraje" (Camy, BP5, 05/10/11, 1), "Me siento muy desesperada porque hay algunas que hablan muy bien en la sesión pero en el entrenamiento no cumplen lo que dicen" (Clarisa, BP5, 05/10/11, 5-8), "Me siento frustrada, estresada, presionada, que las

demás no entienden mi postura. Falta nivel de compromiso y actitud" (Pamela, BP5, 05/10/11, 1-3). En este último testimonio, Estela fue más específica y puso sobre la mesa el conflicto interpersonal con esta persona:

> Llegué enojada y sentida y me voy aún más enojada y desconfiada. Esto va personalmente para mi flyer en mi cuarteta (Dalma) porque nomás no le echa ganas, no se concentra, tiene miedo, se rinde fácil. Con esto nos estresa como cuarteta pero en lo personal me está molestando mucho y también me está lastimando (Estela, BP5, 05/10/11, 1-7).

Analizado desde Barceló (2003), se pusieron de manifiesto características de dos fases distintas. Por un lado, la fase de frustración y contradependencia, donde las participantes comenzaron a frustrarse porque la facilitadora no satisfizo las necesidades o expectativas iniciales del grupo. Como se había mencionado durante la primera sesión, las porristas habían expresado que necesitaban de la facilitadora que interviniera si fuese necesario, dando a entender que esperaban cierto liderazgo o coordinación para dirigir la participación de cada una, y lo que sucedió en ese día fue que dejé que se desencadenara el conflicto que ya intuía venía sucediendo. Ante esto, una de las participantes menciona: "Me sentí un poco confundida y desesperada porque hablamos de mucho y al final no se concreto nada… (Jorgelina, BP5, 05/10,11, 1-2). Por otro lado, considero que el conflicto que se manifestó fue claramente expresión de una fase de "desencantamiento y lucha", donde dice Barceló (2003) que se manifiestan discrepancias y sentimientos negativos hacia otras personas del grupo, refiriendo que se produce confusión, se expresan ciertos enfrentamientos entre algunas personas y se visualizan más los conflictos intragrupales. Básicamente lo que veo que se pudo avanzar en esta sesión fue en el contacto con las emociones aquí y ahora y la expresión genuina de los sentimientos de enojo y frustración experimentados dentro del equipo. Fue un avance comenzar a quitarse las máscaras que traían de "100 % actitud, sí se puede y echarle ganas", contactando con una forma más auténtica de vivirse en el grupo y poder transmitírselo a las demás integrantes.

Siguiendo con lo que se había empezado a gestar en la sesión cuatro y que se desencadenó como conflicto explícito en la sesión cinco, durante el siguiente encuentro, se vislumbra con mayor claridad lo que Rogers (1973) menciona como la etapa de "resquebrajamiento de las fachadas", mencionando que el grupo comienza a exigir que el individuo sea él mismo, que no oculte sus sentimientos actuales, que se quite la máscara del trato social corriente. En esta oportunidad, la confrontación directa fue hacia Vanesa, otra de las nuevas integrantes del equipo de animación:

> Vanesa: pues para que nos salga la rutina… es que siento que nos falta paciencia… porque veo que se desesperan muchísimo… sean pacientes… no todas aprendemos al mismo ritmo igual… las cosas que a ustedes les sirven a mí no me sirven… o tal vez sí no sabemos… tal vez sí veo mi parte de echarle ganas y ah! como mi compromiso… que sí estoy comprometida pero no estoy comprometida como ustedes… o sea yo voy a dar más todavía… (*Murmura, se pone nerviosa y ya no se le entiende. Se escuchan comentarios por debajo de las demás y entonces le pregunto a P que quiso decir*)
> Pamela: que yo la escucho de dientes para afuera…
> Tamara: si… yo desde hace ratito que no te siento sincera… desde que venías caminando por allá te vi que venías como que […] o más bien que sientes… que tienes que cumplir con un compromiso… más que asumir que este compromiso que tienes… tú solita lo decidiste de tener… nadie te lo está imponiendo… o sea… si quieres que te salga algo es porque tú quieres que te salga no porque las demás te presionamos a que te salga…
> Clarisa: pues… yo no veo que nadie te esté (*pone cara de enojada y mueve sus manos como ejerciendo presión*) te tiene que salir y ¡ya! No… nadie te presiona y de hecho muchas te han dicho: ¡oye! Esto es así o estás haciendo mal acá… y tú de ah! si ahora sale (*cara de desinterés o ignorando a la persona*) y lo mismo… […] o sea está bien que lo digas pero ahora ¡hazlo!... (Vanesa, Tamara, Pamela, Clarisa, TC6, 19/10/11, 1379-1413).

Desde la óptica de Barceló (2003), se puede leer este fenómeno dentro del grupo como una característica de la “fase de resolución y cooperación”. Allí menciona el autor que se producen los primeros aprendizajes significativos en relación con el proceso grupal causados por la elucidación de la historia del grupo donde también los participantes comienzan a percibir que han de aprender a aceptar una responsabilidad compartida de lo que sucede en el grupo. Asimismo, refiere que algunas veces este aprendizaje se realiza bajo síntomas de autoculpabilidad por lo acontecido pero, casi siempre, hay muestras de aceptación del trayecto e intenciones de cambio. Este fenómeno puede percibirse a partir de la reflexión final acerca de las propias responsabilidades sobre el accidente acontecido durante un entrenamiento que dejó muy movilizado al equipo y donde Camy y Tamara, principalmente, se sintieron culpables por la caída de una de sus “*flyers”:* “Que tengo que tener más responsabilidad y enfoque en las cosas que hago” (Camy, BP6, 19/10/11, 1-3). El proceso de cambio experimentado por Camy y Tamara durante esta sesión se desarrollará con más detalle en el capítulo 4.2.

Ligado a esta toma de consciencia se puede ver como las participantes también comenzaron a entrar en un proceso de aceptación de sí mismas, orientadas al cambio, tal como lo menciona Rogers (1973) en la octava etapa del proceso grupal. Allí menciona que el individuo está aprendiendo a aceptarse a sí mismo y echa así las bases para una transformación, estando más ligado con sus propios sentimientos. En el caso de las porristas se puede inferir el ingreso en esta etapa a través de las siguientes evidencias: “Consciente que debo mejorar actitudes en mí para que mis acciones mejoren” (Pamela, BP6, 19/10/11, 9-10), “Descubrí hoy: que hay cosas en mí que tengo que cambiar, que tengo que cuidarme o estresarme más. Descubrí de mis compañeras: que todas estamos estresadas y tenemos mil cosas en la mente pero que podemos lograr nuestro objetivo” (Jorgelina, BP6, 19/10/11, 1-9).

Entrando en la séptima sesión, pude observar al grupo en la “fase de encantamiento y fuga” la cual menciona Barceló (2003) que es donde el grupo va funcionando y satisfaciendo las necesidades de sus individuos, generando una sensación de cohesión y de buen clima de grupo, que se vive como un período de relajación pero en realidad es una huida. Refiere que el grupo intenta conservar su

armonía a cualquier precio aunque existen conflictos internos sin resolver que han sido ocultados o dejados de lado, aspecto que resulta coherente en este caso ya que las porristas habían entrado en el período de competencia, y como en todo equipo deportivo, se necesita restablecer la cooperación entre los miembros para poder concentrarse en la tarea y buscar los objetivos que se habían planteado en un principio. De todos modos, se puede tomar como indicador de que los conflictos seguían latentes porque en esa sesión, faltaron muchas participantes. La evidencia de que el grupo necesitaba entrar en un período de calma se puede observar cuando al finalizar les pregunté que habían podido trasladar al entrenamiento: “Mi paciencia y más unión, apoyar mucho a las nuevas con mi actitud” (Lizandra, BP7, 26/10/11, 2-3), “Mi confianza y positividad” (Camy, BP7, 26/10/11, 1-2), “He aprendido a transmitir la actitud positiva a mis compañeras. Con las sesiones aprendí a tener más compañerismo y comunicarme con ellas. Más confianza entre nosotras” (Jesabel, BP7, 26/10/11, 3-9), “Lo que he podido trasladar al equipo ha sido la unión, el dejar prejuicios y cosas personales. Lo que disminuye los roces o conflictos con las demás, además que ya no somos sólo compañeras sino amigas que compartimos cosas que nos gustan (Tamara, BP7, 26/10/11, 1-11). Como se puede observar, todas hacen alusión a aspectos positivos del aprendizaje y dejan por un momento los conflictos de lado.

Finalmente, en las últimas dos sesiones, considero que las participantes fueron entrando a la “fase de validación y cohesión” que menciona Barceló, muy ligada a lo que ya se venía vislumbrando en la sesión siete debido a que el equipo de animación se encontraba en período de competencia. En esta fase, Barceló (2003) describe que el grupo se encamina hacia la eficacia respecto a la actividad externa por la cual se había constituido el mismo, refiriendo que se inicia un proceso de evaluación de lo que ha significado su quehacer hasta el momento, su historia, su proceso como grupo. Asimismo los miembros van aceptando las diferencias entre ellos sin asociar lo que es bueno y lo que es malo. A la vez, si lo vemos desde la perspectiva de Rogers (1973), se puede decir que el grupo accede con mayor facilidad al “encuentro básico” y se comienzan a vislumbrar “cambios en la conducta del grupo”. Respecto a ello, Rogers (1973) refiere que, los individuos establecen entre sí un contacto más íntimo y directo siendo este uno de los aspectos más centrales, intensos y generadores de cambio de la

experiencia grupal. Asimismo, parece deducirse que se operan en el grupo muchos cambios de conducta como por ejemplo la capacidad para brindarse mutua solicitud y asistencia. Este proceso puede evidenciarse en el siguiente extracto de conversación entre Camy y Pamela:

> Pamela: ¿yo puedo decirle algo?
> Camy: ¡síi!, dime…
> Pamela: la verdad… cambiaste muchísimo desde el semestre pasado que eras una bomba de estrés… ¡cañonsísimo! Te ves como mucho más tranquila y más concentrada en lo tuyo… de que sabes que estás dando tu 100 % pero ya no te… estresas… muchísimo… o sea… yo lo noté todo el semestre… más… te estresabas de todo o te enojabas muchísimo, muchísimo… digo… no sé si sientes lo que te estoy diciendo… pero… como yo lo veo por fuera… digo no te conozco como tanto tu personalidad pero se ve que es como ay! ya! (*gesto de sacarse algo de encima*)… como que tú te relajaste muchísimo y no te tomaste papeles que no te correspondían… (Pamela, Camy, TI9, 11/11/11, 219-234).

Ligado a este proceso de cambio manifestado en una conducta individual, también durante la última sesión, mientras hacíamos el cierre de todo el proceso, las porristas fueron evidenciando los cambios y aprendizajes significativos que todo este proceso de taller les había permitido trabajar, en cuanto a:

- *Respeto mutuo y tolerancia*: “De mis compañeras creo que el saber escucharlas y que ellas me escucharan a mí, que no soy la única que tiene opiniones, ellas también las tienen y a lo mejor coincidimos a lo mejor no pero es el respeto mutuo (Camy, BP9,11/11/11, 7-11), “Y el saber respetar a los demás en cuanto a su opinión y formas de pensar” (Camy, BP9, 11/11/11, 15-17), “A ser tolerante y dar mi mayor esfuerzo por lograr el objetivo común” (Pamela, BP9, 11/11/11, 7-8).
- *Proceso de valoración interna:* “Para la vida cotidiana aprendí que muchas veces el camino puede ser demasiado difícil, cansado y estresante, pero si siempre

trabajas con actitud y le pones todo el amor y pasión que tienes por poder llegar al final, la recompensa será infinitamente grande, como resultado obtendré la mejor sensación que pudiera sentir y sentirme muy feliz conmigo misma (Jesabel, BP9, 11/11/11, 15-21).

- *Empatía:* "Lo que aprendí a lo largo de este curso fue la perseverancia, luchar hasta el final, no desistir por cosas que no valen la pena, aprender a lidiar con las personalidades que hay en el equipo y que no son las únicas sino que va a haber muchas más; estar en este taller que muchos días si fue pesado por lo que llegamos a manejar aquí te dabas cuenta de que las demás personas piensan muy diferente a ti y que pues ni modo así es esto, nada es fácil y lo que vale más la pena es lo que más te cuesta en todo sentido" (Vanesa, BP9,11/11/11, 1-10), "A ponerme en el lugar del otro y tratar de llegar a un acuerdo común" (Pamela, BP9, 11/11/11, 17-18).

El resto de los cambios que se evidenciaron tuvieron que ver más con procesos individuales y cómo se fue modificando el significado inicial de ser porrista con el que describieron en la última sesión, teniendo en cuenta el difícil proceso que les toco vivir como equipo durante ese semestre. Estos dos tipos de proceso se analizarán en los puntos 4.2 y 4.4.

4.2 Procesos de cambio individual en las porristas

En este apartado, buscaré contestar a la pregunta de ¿Qué cambios a nivel personal se generaron a partir de la relación grupal? Para ello sólo desarrollaré el proceso cuatro participantes que mostraron diferencias significativas desde que iniciaron hasta que terminaron el taller, dos de ellas son de las integrantes más antiguas del equipo y las otras dos de nuevo ingreso.

4.2.1 Camy: superar obstáculos y recuperar mi autoconfianza

La primera participante que me interesa describir es Camy, ya que junto con Lizandra y Jesabel, asistió a todas las sesiones. Camy llegó al taller con una actitud un poco distante y al momento de indagar expectativas refirió querer contestarse las siguientes preguntas: "¿Cómo puedo calmar los nervios en competencia?, ¿cómo puedo convivir con las demás chicas (me refiero a las nuevas)?, ¿cómo puedo confiar en mi equipo?" (Camy, BP1, 07/09/11, 5-7). Al finalizar la sesión describe que espera de sus compañeras: "Que tengan muy buena actitud en los entrenamientos y que tengamos respeto mutuamente" (Camy, BP1, 07/09/11, 8-9). En la primera sesión la noté a la defensiva, como desinteresada por el espacio, parecía obligada a estar ahí y sus comentarios eran por debajo, a veces irónicamente o haciendo gestos y posturas que incomodaban a algunas personas (incluida yo). En la segunda sesión la noté más callada y variando su participación, por momentos la veía a la defensiva como en la primera pero su rostro y gestos parecían mostrar más inseguridad que la primera vez. Su forma de participar, al principio parecía alejar a las demás hasta de modo agresivo, pero en esta oportunidad se vislumbraba cierta vulnerabilidad en ella, su silencio y actitud observadora mostraban una mayor involucración en el grupo, estando atenta a lo que compartían sus compañeras. No habló mucho pero cuando lo hizo su tono se escuchó más sincero y sentido, sin bromas o risas por debajo, fue serio y directo. Al finalizar reportó en su bitácora haber aprendido: "Puedo trabajar en equipo y controlar mis miedos" (Camy, BP2, 14/09/11, 1-2), "Que cada una es diferente y tengo que aprender a convivir con sus actitudes, ideas, etc." (Camy, BP2, 14/09/11, 3-5). De alguna manera esto empieza a contestar las preguntas que se planteó en la primera sesión.

El cambio más significativo de Camy se dio durante la sexta sesión, luego de que como equipo en un entrenamiento tuvieron un accidente con una de las *flyer* que se les cayó en un ejercicio y terminó hospitalizada con una quebradura profunda en su brazo. En el transcurso de la sesión Camy comenzó nerviosa y con miedo, expresándolo pero con cierta dificultad para contactarlo:

Camy: no yo también… si me siento miedo… siento mucho miedo porque no me siento confiad…. (*no completó la palabra)* No sé… siento mucha desconfianza de mí… siento que se me va a caer alguien de esa manera… ¡¡tengo pavor!! De que se me vuelva a caer alguien… y he estado piense y piense de… ¿cómo sucedió? *(mira hacia abajo y mueve su cabeza como buscando una explicación, su rostro demuestra preocupación)* No, ¡no capto el momento en que ella se cayó así!... entonces ahorita me siento con miedo… mucho miedo… de lo que vaya a pasar *(baja la voz)* no sé… si me va a pasar lo mismo con la otra flyer, no sé si confía en mí… *(Su mirada se pierde como en sus propios pensamientos y se queda en silencio)* (Camy, TC6, 19/10/11, 145-157).

A medida que las participantes iban compartiendo, traté de ayudar a Camy para que intentara contactar con lo que estaba sintiendo ya que percibí en ella cierta dificultad para hacerlo. Por momentos observé en su lenguaje corporal que parecía entrar en contacto con su sentir al escuchar la experiencia de Tamara, quien también había estado con ella en el accidente. Sin embargo no encontraba las palabras para poder decir lo que a ella le pasaba. Es por ello que intenté facilitarla para que intente concretizar lo que estaba sintiendo y expresarlo a su modo:

Facilitadora: ¿como rechazando a volver sentir la misma situación?
Camy: *(su voz se hace casi imperceptible y no articula una palabra en concreto simplemente murmura)* no sé, no sé… […]
Facilitadora: ¿y vos Camy? ¿Cómo lo sentís? ¿Qué te haría bien? O ¿qué te das cuenta que necesitas?
Camy: no, pues ahorita… como que todavía no siento… en qué, qué necesito… porque no, no sé… no he definido también eso que yo necesito para mí… sentirme bien… no todavía… no lo proceso… *(Su mirada está como perdida hacia abajo)*
Facilitadora: lo procesas… lo que pasó o lo ¿qué necesitás?...
Camy: lo que yo necesito…

Facilitadora: y si te quedaras ahora un momento… es decir, en este momento, independientemente de que pase después… ahora, ¿qué te haría bien? Aunque no sea de las demás… incluso de vos misma, ¿qué te haría bien?
Camy: *(se queda pensativa, como ensimismada)* no sé… no sabría decirte (Facilitadora, Camy, Tamara, TC6, 19/10/11, 180-226).

Después de esta primera etapa de compartir como habían experimentado el accidente durante el entrenamiento, trabajamos sobre una dinámica de responsabilidades personales, donde se apuntó a analizar las mismas dentro del equipo y ver qué estaban asumiendo y que no. A partir de este momento, Camy comenzó a explayarse y analizar la situación que vivieron y empezó a contactar con la emoción, expresarla y discriminar su responsabilidad en el hecho sucedido, identificando qué sí le correspondía hacerse cargo en ese momento y qué no. En el cuadro de trabajo escribió que una de sus responsabilidades que sí estaba asumiendo era: "Ser base, mi responsabilidad cuidar a mi flyer, sí lo asumo y estoy consciente" (Camy, C6, 19/10/11, 1), y por otro lado reconoció que parte de su responsabilidad y que no asumió durante el entrenamiento fue: "Ponerme dura y apretarme, cuidar mí flyer, pero con el accidente de ayer creo que fue falta de atención y concentración y lo asumo" (Camy, C6, 19/10/11, 2). Después de que pudo tomar conciencia e identificar puntualmente qué sí y qué no le correspondía asumir, su percepción cambió desde un lugar de autoculpabilidad hacia otro de responsabilización personal, lo cual la ayudó a sentirse más tranquila y confiada, con la posibilidad de afrontar de una manera más segura su forma de volver al entrenamiento, y a la vez de comprometerse con sus compañeras desde otro lugar:

Camy: yo a T… (*La mira a los ojos y le sonríe*) T yo me comprometo a perder este miedo aunque me cuesta pero quiero que ¡TÚ! También lo pierdas…
Facilitadora: ¿para lograr qué? (*se ve como nerviosa le está costando*) mirala…
Camy: para lograr un mejor equipo… *(Se escucha que algunas murmuran pero no se entiende)*

Tamara: (*la mira a Camy*) bueno… yo me comprometo a… que no importa cuántas veces lo haga… o hagamos la cuarteta… esteee que en ningún momento me frustre… o no ponga atención a lo que estoy haciendo…
Facilitadora: ¿y qué esperas?
Tamara: y espero lo mismo… que igual y si te frustras lo digas… y nos digas qué está pasando… y que no hagas… te frustres o no quieras hacer las cosas bien… (Camy, Tamara, Facilitadora, TC6, 19/10/11, 1031-1320).

Al finalizar la sesión, le pregunté cómo se iba luego de todo el proceso vivido de entrar en contacto con lo que estaba sintiendo, poder expresarlo y comunicarse con Tamara para volver a darse confianza mutuamente y afrontar nuevamente el entrenamiento con el resto de sus compañeras sin el temor con el que llegó. En su bitácora refirió que se iba: "un poco relajada de cómo llegue y sin miedo de hacer las cosas" (Camy, BP6, 10/10/11, 6-8). A partir de ese momento, hasta finalizar el taller, su trabajo personal giró en torno a la responsabilización personal y tomar conciencia de sus propios recursos personales. En la sesión ocho que trabajamos en la preparación hacia la competencia describió en su bitácora: "Aprendí a visualizarme antes de una competencia" (Camy, BP8, 09/11/11, 1-2) y luego se puede observar como cambió su autoconcepto luego del accidente, donde refiere una mejora en su autoconfianza: "La confianza que tengo en mí misma y la fuerza que tengo en ir por un lugar en la ONP (Camy, BP8, 09/11/11, 6-9). Este progreso no sólo se mantuvo sino que se vio potenciado en la última sesión cuando analizamos todo el proceso que habían hecho a lo largo del taller y ella refiere como uno de los aprendizajes más significativos el trabajo sobre su confianza personal: "Que puedo hacer de mi lo que esté dispuesta hacer a pesar de todas las dificultades que se interpongan en mi camino, que para todo hay solución y se puede arreglar" (Camy, BP9, 11/11/11, 2-5), en esta misma línea se pudo observar cómo cambia su perspectiva con respecto a superar los obstáculos: "Que siempre hay cosas que no me van a gustar pero que siempre se van a poder resolver de una u otra forma" (Camy, BP9, 11/11/11, 13-15). Su percepción se tornó más flexible no sólo hacia ella misma sino también hacia sus compañeras, mostrando mayor tolerancia, respeto y escucha hacia lo que compartían. Esto mismo le reflejó Pamela al

decirle que notaba grandes cambios en su conducta como ya se describió en el punto 4.1 del proceso grupal.

4.2.2 Pamela: balance personal de mi trayectoria en el equipo

Pamela era una de las integrantes más antiguas del equipo de animación y ese era su último semestre como porrista con lo cual sus expectativas al iniciar el taller fueron: "¿cómo puedo mejorar mis habilidades físicas desde la parte psicológica?, ¿cómo poder aceptar y llevar un proceso de desprendimiento y finalización de miembro del equipo (graduada)?, ¿cómo puedo hacer para tener una relación sana con TODAS[5] mis compañeras? (Pamela, BP1, 07/09/11, 11-18). En la primera sesión llegó una hora más tarde y la entrenadora me dijo que no iba a poder estar por completo, así que por el requisito de puntualidad supuse que no vendría al resto de las sesiones. Sin embargo, para mi sorpresa, en la segunda sesión apareció a las 13 hs. y participó activamente en el grupo. Desde el primer día, pude observar a través de sus comentarios cierto interés en querer transmitir lo que ella había aprendido en el tiempo que llevaba de ser porrista y cómo había impactado en su crecimiento personal a modo de compartir con sus compañeras:

> Es que mucha gente no entiende… lo que al final va a obtener de toda la friega… en cuanto a física, emocional y de tiempos pues… es como mucha presión y mucho estar constante… pero al final en una competencia… ganamos primer lugar… por ejemplo en un viaje que nos vamos… y ves el resultado que tú sin darte cuenta… ya somos un equipo tan unido […] y es como hasta ese momento agradeces toda la presión que tuviste antes… o lo bueno de la presión para llegar a lograr eso… (Pamela, TI2, 14/09/11, 48-60).

Este tipo de comentarios suyos se dieron a lo largo de toda la intervención, como un modo de brindar sus conocimientos y experiencias hacia las demás integrantes,

[5] Las palabras en mayúsculas son de la autora.

sobre todo las de nuevo ingreso. Infiero que era una persona muy reflexiva y con capacidad de análisis sobre sus propios procesos, mostrando autocrítica y autoconsciencia sobre el impacto que tenía su presencia en el equipo:

> Aprendí que puedo autoexigirme sin crear una presión a las demás. Que puedo ser la motivación o el hundimiento de otra persona si no comunico mis necesidades con la actitud correcta. Si eres constante, exigente, te apoyas de tus compañeras y visualizas tus metas (individuales y de equipo) podrás superar miedos pasajeros (Pamela, BP2, 14/09/11, 3-7).

A partir de la tercera sesión, su nivel de compromiso e interés por demostrar lo importante que era tener autoconfianza y seguridad personal fue en aumento y su participación iba siendo cada vez más clara en este interés inicial por dejar impregnada su huella de experiencia en las demás participantes, con una actitud empática hacia sus compañeras, demostrando que ella misma tenía miedo a veces y cómo había hecho para afrontarlo:

> Ah bueno, yo creo que confianza personal… el hecho que tengas confianza en ti le das confianza a los demás y viceversa… si la otra persona confía en sí misma te da confianza en ti. Entonces… primero empieza en tener confianza en ti… tener la decisión de que sí puedes o sí crees que sí lo puedes hacer ¡pues! O sea, es como… cambiar un ¡switch! Igual hay veces… bueno a mi me pasa… igual hay veces que muuuy adentro sigo pensando que no puedo o no confío y luego ¡ay! ¡Si puedes! […] (Pamela, TI3, 21/09/11, 134-144).

Si bien Pamela no participó de todas las sesiones, cada vez que estaba en el taller, su presencia era notoria, todas la escuchaban con atención y brindaba al grupo un toque de madurez y análisis profundo sobre el significado de ser porrista, la responsabilidad, compromiso y exigencia que el mismo había tenido en su experiencia personal y esto se reflejaba en el modo que se analizaba a sí misma en la última

sesión, haciendo balance de todo lo ocurrido en el equipo de animación a lo largo del semestre:

> Aprendí que soy un elemento importante en el equipo. Que gracias a mi experiencia puedo llegar a motivar o desmotivar a mis compañeras. Además de ser importante, aun así no soy indispensable, si quiero estar dentro de una disciplina tan exigente deber ser porque estoy convencida y no por presión u obligación (Pamela, BP9, 11/11/11, 2-6).

En esta última sesión, noté un cambio importante en ella al resignificar, no sólo lo ocurrido durante el taller y su último semestre como porrista, sino su experiencia de cinco años dentro del equipo de animación y evidenciando los aprendizajes que esta experiencia había tenido en su formación de vida. En su bitácora toma conciencia de los recursos personales que ha ido desarrollando: “A saber que la vida será tan difícil o fácil como yo la quiera llevar. Todo depende de la actitud, ganas y entrega que le ponga a cada cosa que haga” (Pamela, BP9, 11/11/11, 19-21), y también al impacto que tuvo sobre ella el relacionarse con personas que pensaban y sentían distinto, a modo de desarrollar su capacidad empática:

> […] para mí al principio fue así como de ah! va a ser bien fácil… siempre ha sido divertida la porra… nos encanta la disciplina pos todas bien padre… no sé qué… porque siempre era así… entonces… te topas con gente que quiere estar aquí pero no sabe ni por qué… o tiene ganas pero no sabe ni que va a dar… o sea… la verdad… un choque de querer que esa gente entendiera mi postura y pos no!... no va a ser así pues… entonces yo aprendí de esas personas y lo vi como aprendizaje de que tengo que saber escuchar… tengo que saber entender… tengo que ponerme en el lugar de la otra persona… para ahora sí llegar a algo mutuo… y ahora que me vaya a una etapa nueva… pos yo creo que me va a ser igual de difícil… entonces de mí va a depender… si se me va a hacer fácil o si se me va a hacer difícil… (Pamela, TI9, 11/11/11, 54-68).

En esta última cita, se puede observar como Pamela finalmente trabajó sobre su necesidad inicial acerca del desprendimiento del equipo de animación y conectó lo aprendido allí con la nueva etapa de vida que iba a emprender, ya no como estudiante o porrista, sino como profesional o trabajadora, y los recursos que se llevaba para poder aplicar en esos nuevos ámbitos de pertenencia.

4.2.3 Vanesa: cómo soy, qué quiero y cómo me integro al equipo

Vanesa era una de las nuevas integrantes al equipo de animación y desde la primera sesión su interés giró principalmente en torno a cómo integrarse en el equipo y relacionarse con sus compañeras. En sus expectativas con respecto al taller refirió: “Que me pueda llevar mejor con mis compañeras” (Vanesa, BP1, 07/09/11, 4-5), “Cómo le hago para no estresarme en el entrenamiento, cómo puedo evitar los nervios, cómo le puedo hacer para soportar a mis compañeras” (Vanesa, BP1, 07/09/11, 6-11). Luego mencionó necesitar del resto de las participantes: “Que sean más pacientes y agradables algunas de ellas” (Vanesa, BP1, 07/09/11, 12-13) y para finalizar, reportó en su bitácora que necesitaba de la facilitadora: “Que nos diga cómo podemos integrarnos las nuevas” (Vanesa, BP1, 07/09/11, 14-15). Todas estas evidencias dan cuenta de la dificultad inicial de Vanesa para sentirse cómoda y aceptada dentro del equipo y por ende ese espacio era para ella una oportunidad para abordar esta problemática. A lo largo de las sesiones, si bien su participación y relación con las demás no era muy variable (se mantenía mayoritariamente como observadora), pude identificar que sus reflexiones se iban modificando. A partir de lo que vivenciaba en el taller, y de lo que allí podía expresar, infiero que le fue permitiendo integrarse cada vez más al equipo durante los entrenamientos. Durante la dinámica realizada en la cuarta sesión sobre la confianza entre ellas, reportó al finalizar en su bitácora que se daba cuenta: “Que sí me tienen confianza, me deja un poco más de seguridad para seguir en el equipo” (Vanesa, BP4, 28/09/11, 1-5). En privado ella me había comentado que en realidad no le gustaba estar en el equipo, que se quedaba porque ya se había comprometido pero en más de una ocasión pensaba salirse del él, y esta sensación se fue modificando sesión a

sesión. Ya para la quinta refiere: “Me siento muy bien ya que he visto cambios en el equipo y en mí y nos llevamos mejor” (Vanesa, BP5, 05/10/11, 1-3).

Para esta altura, el grupo ya había avanzado bastante en la forma de comunicarse, se sentían en confianza y se referían de modo sincero y directo unas a otras con respecto a lo que experimentaban dentro del equipo. Fue así como en la sexta sesión Vanesa fue confrontada por varias de sus compañeras y esto generó en principio tensión pero luego un cambio en ella, ya que tomó consciencia de cómo la estaban percibiendo las demás:

> Vanesa: es que yo si trato… o sea… no sabía lo que sentían ustedes… ¡no lo había visto!
> Jorgelina: o sea yo lo que te diría es que si acabas de notar este cambio… como que estos días de entrenamiento que todas necesitamos como estar… en lo de cada quien… como que ¡tú te esforzaras más!... o sea… si ahorita te acabas de dar cuenta de que estás como en otro nivel… no sé cómo decir… en otra… ajá…como estás en otra estación pues… estos ocho días… ¡neta! Métete al nivel donde estamos todas… o sea al punto donde todas estemos iguales… […]
> Clarisa: todas hemos podido… ¡neta! Nadie llego con sus habilidades… nadie… la Pamela así como la ves decía que no podía hacer ni un paso… (*Todas se ríen*) no es que sí… es de que tú te aferres o sea… si tu no crees que puedes hacerlo… no puedes… o sea ¡inténtalo! (Vanesa, Jorgelina, Clarisa, TC6, 19/10/11, 1861-1883).

Con respecto a esta parte de la confrontación, más adelante volví a preguntarle como recibía lo que le decían sus compañeras, ya que al principio veía que reaccionaba pero no escuchaba realmente el reclamo de ellas, con lo cual la observé más reflexiva y receptiva, refiriendo que necesitaba ponerse más en el lugar de sus compañeras e identificar lo que necesitaban de ella, paso que hasta ese momento no había podido hacer. Al finalizar la sesión reportó en su bitácora haber descubierto de sus compañeras: “su desesperación” (Vanesa, BP6, 19/10/11, 4), de sí misma: “mi nivel de compromiso” (Vanesa, BP6, 19/10/11, 2), y cómo se iba ese día luego de todo lo trabajado: “más tranquila” (Vanesa, BP6, 19/10/11, 6). Una vez que di por terminada la

sesión, Vanesa se quedó conversando conmigo y en privado expresó el aprendizaje que se llevaba de ese día, en primera instancia analizando lo transcurrido como un desafío personal de cambio:

> Vanesa: es que era mi barrera ¿no?, yo me quiero ir de aquí, entonces ¿para qué les hablo? ¿Para qué me llevo bien con ustedes? Si ya me quiero ir… pero fíjate que a lo largo de los entrenamientos cada vez me gusta más y más y más… o sea, no estoy como que ahí… muy… es como muy estresante y a mí no me gusta estar estresada para nada… no me gusta… *(Sube la voz como enfatizando)* pero pero ahora… es así como no, bueno tiene que salir esto y ¡ya!
> Facilitadora: ¿como un desafío?
> Vanesa: ¡ajá! Personal, no con ellas… porque a mí la verdad ellas *(hace gesto con la boca y sube los hombros como diciendo no me importa)* o sea no… […] si, o sea, está bien… pero esto me puede servir como para después o sea para salir al mundo real… tengo que aprender a escuchar… tengo que saber dar más de mí… y tengo que saber a qué nivel tengo que llegar… a qué nivel tengo que estar como para más o menos estar bien (Vanesa, Facilitadora, TC6, 19/10/11, 1983-2006).

Por otro lado, también se evidenció, como toma de consciencia, que no era invisible para las demás personas, sino que al estar en un grupo, se esperaban cosas de ella, no pasaba desapercibida, sus compañeras le demostraron que sí la tenían en cuenta y esto hacía que cambiara su percepción de la situación y por ende que evaluara su nivel de compromiso con el equipo:

> Facilitadora: que la gente sí espera cosas de vos…
> Vanesa: ¡ajá! Es que yo soy muy cerrada pero cuando yo quiero… o puedo ser muy abierta pero cuando yo quiero… con ellas como nunca he querido… nunca quise… o sea nunca me interesó más bien… […]
> Facilitadora: pero vos fíjate que loco que elegiste un deporte de equipo. ¿Algo estarás buscando vos aprender?

Vanesa: es que… ¡tal vez si! Fíjate que en el verano yo trabajé en un algo similar… era así un grupo de mujeres y no me fue bien… y al entrar aquí pensé: ¡ah! pues ya se va a superar… y entré… y dije: demonios es lo mismo… lo mismo de ese trabajo… y dije ¡no! Yo esto lo voy a tratar de llevar y superar… y así conforme van pasando los entrenamientos… y según yo si cada vez estaba mejor y cada vez me llevaba más con ellas…. Pero ya que me dijeron: no te sentimos así y así… dije: ¡ay! sí les transmití mí… *(Lo hace con una sonrisa en la cara como en vez de estar preocupada porque la confrontaron, percibí como "sí me vieron")*

Facilitadora: sí lo percibieron…

Vanesa: ¡ajá! Si percibieron mí… o sea vieron que a mí me da igual esto… pero ya al escucharlas fue como no voy a darle una vuelta…. Una porque salga bien esto… o sea que soy muy competitiva y sí me gusta… sí me gusta… estar aquí… y otra es como un reto sacar esto… (Vanesa, Facilitadora, TC6, 19/10/11, 2008-2037).

Luego de esta sesión, Vanesa fue inconstante en el taller, sin embargo en la última sesión, a modo de análisis de su proceso personal se notó el cambio muy significativo en el modo de percibirse, no sólo a ella misma, sino también en la comprensión empática de sus compañeras:

Vanesa: […] es que yo siento que tardé mucho en tratar de llevarme bien con ellas, con todo el equipo… tardé mucho… […]

Facilitadora: ¿y qué notas de cambio en vos?… desde la primera sesión acá que hicimos el video… y como fueron todas las sesiones… ¿qué notas en cambio tuyo?

Vanesa: pues yo creo que como ser más tolerante… también como a comprender más porque tal vez yo como que tenía que… es así y así se va a quedar… y ahora sí tratar como que de ser un poco más flexible… (Vanesa, Facilitadora, TI9, 11/11/11, 129-145).

Siguiendo esta línea de reflexión, refirió, luego de comentar cómo se vivió en la competencia, que cuando otra de sus compañeras cometió un error, pudo comprender cómo se habían sentido todas a lo largo del semestre con su falta de compromiso, sólo que hasta que no lo vivió en carne propia, es decir, hasta que no sintió su propia desesperación con otra persona, no pudo sentir realmente lo que sus compañeras habían tratado de expresarle en todo ese tiempo. Al finalizar, pude inferir como uno de sus aprendizajes significativos a partir del taller, el haber superado las dificultades y/o conflictos dentro del equipo. En sus palabras:

> Lo que puedo trasladar a mi vida cotidiana es que nada en esta vida es sencillo hay que luchar en todo momento, que muchas veces nos vamos a encontrar con cosas que no nos van a gustar sin embargo hay que superarlas, sacarlas adelante y sacarlas bien y si es así al final va a ser muy reconfortante (Vanesa, BP9, 11/11/11, 11-17).

Su modo de participar en esta última sesión se vio muy distinto a la persona que había iniciado el taller, se mostró más abierta y comprensiva con sus compañeras, algo que ella misma les había solicitado desde un principio, y al notarse esta apertura en ella, el resto de las integrantes del grupo, se mostraron más aceptantes hacia su persona.

4.2.4 Tamara: identificar lo que puedo dar y recibir dentro del equipo

Tamara fue otra de las nuevas integrantes en el equipo y en la primera sesión fue de las que llegó una hora más tarde con lo cual su participación fue mínima, sin embargo la noté interesada en el espacio y comprometida con el proceso, desde un principio se mostró a la expectativa de cómo vincularse con las demás participantes. En sus necesidades explicitó que esperaba del taller: “Encontrar el ambiente necesario para poder compartir, aprender, debatir, solucionar problemas o roces y cómo yo pueda ayudar a mi equipo a ser mejor y yo a ser mejor porrista” (Tamara, BP1, 07/09/11, 6-9); y se planteó las siguientes preguntas para trabajar a lo largo de la intervención: “¿cómo

puedo ser mejor atleta?, ¿cómo puedo ayudar a mi equipo?, ¿qué necesita mi equipo de mí? (Tamara, BP1, 07/09/11, 10-12). Como se puede inferir de las evidencias, el interés de Tamara por participar en el taller apuntaba específicamente a su inserción como porrista, no sólo en cuanto a la integración con el resto de las participantes, sino también como un espacio para trabajar sobre ella misma, sus recursos y potencialidades como deportista.

En las dinámicas de la segunda sesión se concentró desde el primer momento y parecía meterse con facilidad en la representación de las esculturas, su rostro estaba serio pero parecía compenetrada en sentir lo que yo les iba diciendo. Al compartir en grupo se mantuvo primero escuchando y cuando la invité a participar refirió que estudiaba psicología y estaba acostumbrada a estas dinámicas pero que dudaba que todas pudieran compenetrarse como lo veía en con sus compañeras de carrera. Sin embargo comentó que le sorprendió ver como todas se metieron en la actividad y compartieron abiertamente sus sensaciones. Al finalizar expresó haberse dado cuenta: “Que el hablar de emociones y sensaciones no es hablar de cosas distintas, es decir, hay mucho en lo que coincidimos y esto ayuda para podernos ayudar” (Tamara, BP2, 14/09/11, 8-10), reforzando este interés inicial por integrarse con las demás y buscar puntos de encuentro con ellas. Ya a partir de esa sesión fue analizando su propio modo de participar en el equipo durante los entrenamientos y evidenciando una actitud abierta para comprometerse con sus compañeras de equipo. Agregó en su bitácora como aprendizaje de lo que necesitaba para poder afrontar los miedos y presiones que se estuvieron manifestando a lo largo de la sesión: “Compromiso, entender que de mi dependen más personas y no sólo pensar en lo que yo quiero, pienso y siento” (Tamara, BP2, 14/09/11, 12-13).

Luego de la tercera sesión la noté más integrada al equipo, interaccionaba con más compañeras, sonreía y se sumaba a las bromas del grupo. Sus bitácoras reflejaban una gran reflexión de cada trabajo. En la tercera y cuarta describió que se estaba conociendo a sí misma y cómo esto impactaba en su relación con las otras. Cada nuevo descubrimiento buscaba aplicarlo y por eso en la cuarta sesión noté como buscó expresarse más y se dio cuenta que necesitaba profundizar en sus emociones más que en sus pensamientos. En sus palabras: ¿Qué aprendí de mí? Que aunque no

me guste, soy una persona introvertida y que se ve, y que igual y necesito compartir más de mis emociones no tanto mis pensamientos (Tamara, BP4, 28/09/11, 1-4).

En la sexta sesión, participó bastante compartiendo sobre lo sucedido el día anterior en el accidente ya que ella había sido protagonista del mismo junto con Camy. Al principio estaba tensa y atemorizada pero aprovechó el espacio para expresarse y comunicar a sus compañeras cómo se estaba sintiendo, al principio confundida pero después de la dinámica de responsabilidades reflexiona: “Hoy descubrí lo que es la responsabilidad y la diferencia que hay de la culpa. Además de reconocer que me toca y que no y que debo de hacer” (Tamara, BP6, 19/10/11, 2-6). Ligado a esto que puso en su bitácora, en plenario, refiere que se daba cuenta cómo cambió su sensación y percepción de sí misma al compartir lo que estaba experimentando:

> Pues compartiendo lo que siento con alguien más… es reconfortante pero a la vez es como… ¿cómo le ayudo a ella si no me puedo ayudar a mí? Pues… y sé que es ayudarnos entre nosotras para poder volver a confiar… pero pues… ¿cómo empezar con uno pues?... Si… eso (Tamara, TC6, 19/10/11, 201-205).

Finalmente, luego del trabajo de paulatina integración y reconocimiento de sus capacidades, es decir lo que podía aportar en el equipo y lo que significaba para sus compañeras, en la séptima sesión, noté una reflexión clave en su proceso cuando le pregunté qué había podido trasladar al entrenamiento de lo trabajado en el taller. A lo que respondió: “Lo que he podido trasladar al equipo ha sido la unión, el dejar prejuicios y cosas personales. Lo que disminuye los roces o conflictos con las demás, además que ya no somos sólo compañeras sino amigas que compartimos cosas que nos gustan” (Tamara, BP7, 26/10/11, 1-11). Si bien esta no fue su última participación creo que refleja cómo pudo contestarse sus preguntas iniciales donde su expectativa apuntaba a integrarse mejor en el equipo y ya a esa altura del proceso refirió que no sólo son compañeras, sino que ya había un vínculo más cercano de unión y encuentro por compartir aspectos significativos para ella.

4.3 Proceso de facilitación

En este apartado trataré de dar cuenta de cómo ciertas intervenciones, facilitaron ya sea al proceso individual o al proceso grupal de las porristas. En algunas sesiones fue muy claro ver como las actitudes mías como facilitadora podían ayudar u obstaculizar los procesos que se iban gestando en las participantes, y a la vez cómo respondían a lo que Barceló (2003) menciona como acompañamiento del facilitador, a través de las actitudes del ECP, en la trayectoria del grupo.

En la primera sesión, mi propósito fue generar un clima de confianza para que las participantes pudieran expresar las expectativas con las que llegaban al taller y cuáles eran las necesidades que querían satisfacer, tanto a nivel personal como grupal, a lo largo de las sesiones. Como bien lo menciona Barceló (2003:173) “lo significativo en los inicios es que el facilitador sea capaz de transmitir actitudinalmente condiciones que faciliten un clima de seguridad y confianza, como de impulso hacia delante para comenzar un proceso de creatividad, eficacia y comunicación”.

El principal obstáculo que me encontré fue el tamaño del grupo, cuando llegaron todas y acordé las sesiones siguientes con la entrenadora me di cuenta que posiblemente iba a tener 17 participantes y me asustó un poco sentir que se me podían perder muchos detalles del proceso de cada una. Al finalizar pensé que había sido como una sesión de diagnóstico donde necesitaba escuchar cuáles eran las expectativas de las participantes y no correr el riesgo de llevar un proceso dirigido por mí, más que por lo que necesitaran las personas. Me cuestioné bastante el aporte que podía ofrecerles y mi modo de llevar la sesión, cuestión que me alertó sobre la necesidad de aprender a confiar más no sólo en mí como facilitadora sino en la capacidad de las personas para dirigir su propio proceso.

Durante el transcurso de la segunda sesión no me sentí muy cómoda porque tuve la creencia de que no podía hacerlas contactar con la emoción, salvo algunas, en general seguían expresando desde lo racional y me costó mucho llevarlas a otro plano porque escuchaba que seguían repitiendo discursos armados, tal como lo había percibido en la detección de necesidades. Creo que también influyó que yo estaba

enferma y me costó mucho acompañarme a mí, además de a ellas. Me sentí un tanto frustrada porque no salió lo que yo esperaba con lo cual volví a cuestionarme como la primera vez, sin embargo cuando volví a entrar en contacto con el material y escuchar la grabación me di cuenta que me estaba exigiendo a conseguir un resultado en particular, a encontrar lo que yo esperaba y el aprendizaje más significativo fue reafirmar que el proceso era de ellas y no podía dirigirlo, con lo cual asumí que debía trabajar mi parte de control y frustración. Como lo afirma Rogers (1973:56): "Sé por experiencia que si intento presionar a un grupo para que alcance un nivel que no tiene, ello no dará buenos resultados a la postre", y luego refiere: "Por consiguiente, he comprobado que lo mejor es vivir el grupo exactamente en el estado en que se encuentra" (Rogers, 1973: 56). Ligado a esto, el darme cuenta, me alertó que estaba teniendo cierto prejuicio con lo que repetían una y otra vez. Yo lo vivía como falta de autenticidad de su parte, como un introyecto, hasta que ese día me surgió el siguiente pensamiento: si lo repiten una y otra vez puede ser que sea un cliché pero también que sea lo que han construido realmente en el tiempo que llevan de porristas y que sea lo que las anima a seguir formando parte de este equipo. Estas reflexiones de las primeras sesiones fueron más que nada una autoevaluación de mi estar en el grupo, de ir concientizándome de la importancia de estar en el presente y dejarme fluir con lo que iba realmente sucediendo para encontrarme con las personas y no analizarlas como si las mirara de afuera. Dentro de las intervenciones que realicé, identifico este extracto como un momento de facilitación para ayudar a las participantes a concretizar lo que estaban sintiendo:

> Facilitadora: y ¿cómo es el miedo? ¿Cómo lo sintieron en el cuerpo? ¿Qué es? ¿Qué te genera?
> Estela: yo siento más palpitaciones… nervios…
> Tamara: es como que estás ¡no me sale! ¡No me sale! Y tratas de escapar de ese miedo…
> Facilitadora: ¿y de dónde creen que viene esto del miedo?
> Elisa: ¡inseguridad!

Carmen: […] y ese mismo miedo viene de una desconfianza tuya o hacia otra persona…

Tamara: o el no saber que va a pasar… (Facilitadora, Estela, Tamara, Elisa, Carmen, TI2, 14/09/11, 123-138).

Considero que si bien mi estilo a lo largo de la intervención abundó en muchas preguntas, en situaciones como ésta, ayudó a que las participantes pudieran ampliar las cualidades de lo que sentían, ya sea en el momento presente o en un tiempo pasado.

Ya para la tercera sesión me resultó muy significativo poder ver la relación entre la trayectoria del grupo y la actitud necesaria del facilitador, tal como lo expresa Barceló (2003), donde refiere que luego de una primera etapa de dependencia del grupo hacia el facilitador (donde es necesario que éste se enfoque en la consideración positiva para generar el clima de confianza), se realiza un salto a una segunda etapa. En esta es necesario que el facilitador se enfoque en una actitud empática para lograr devolver al grupo la responsabilidad por lo que están sintiendo y cómo empezar a relacionarse entre ellos de una manera responsable. Fue revelador en esta sesión observar como cambió el nivel de comunicación y pasaron a expresarse de tú a tú en relación a cómo se habían sentido el día anterior, ya no se centraron en el tema ni en tercera persona. Hubo un avance en la interacción que permitió una comunicación aquí y ahora de lo que cada una estaba sintiendo y necesitando de las demás. También descubrí que podía entrar en sintonía con las porristas con cierta facilidad cuando ellas desde el inicio de la sesión me preguntaron por mi pasado deportivo. Esta misma situación la he vivido en mi trabajo con otros deportistas, el hecho de que sepan que tengo experiencia en lo que ellos viven me ha brindado un salto de confianza hacia el trabajo, creo que de esta manera me veían como persona idónea para intervenir y ayudar. Este modo de relación fue generando una conexión más auténtica donde la empatía se percibía con más claridad y fluidez. Por otro lado, noté que no me asustaba el conflicto, en esta sesión Vanesa expresó su frustración hacia sus compañeras y si bien generó cierta tensión en el grupo, todas pudieron recibirla y expresar sus similitudes y diferencias en relación a su sentir. En mis primeros años de profesión la situación de conflicto me generaba mucha ansiedad, no me bloqueaba pero me daba cierto temor no poder manejar la

situación, y en esta oportunidad ya no sentí eso. Al contrario, estuve más atenta para sacar el mayor provecho de la situación ya que la experiencia me ha dicho que son los puntos clave para el salto cualitativo de crecimiento. Por último, gracias a esta profundización en mi actitud empática hacia las participantes, considero que algunas de mis intervenciones ayudaron a comprenderlas desde un lugar de mayor cercanía:

> Facilitadora: suena como ¿asumir un riesgo en algún punto?
> Pamela: pues si…
> Elisa: si… es que nunca sabes que puede pasar… pero no puedes vivir diciendo… ay no lo voy a hacer porque me van a lastimar o… (Pamela, Elisa, Facilitadora, TI3, 21/09/11, 150-156).

Y a medida que buscaba demostrarles mi comprensión empática, también las ayudaba a ampliar lo que sentían y relacionarlo con otras variables que se estaban poniendo en juego, no sólo dentro del taller, sino como reflejo de lo que les pasaba en los entrenamientos:

> Pamela: ya puedo exponerme… y no me da miedo lo que me pasa
> Facilitadora: o sea que va muy ligada al miedo… la confianza entonces…
> Pamela: si (Pamela, Facilitadora, TI3, 21/09/11, 235-239).

Considero que el reflejar y poner en palabras la relación existente entre el miedo y la confianza, las ayudó a poder expresarse entre ellas qué era lo que cada una necesitaba para poder sentirse más confiada en ella y sus compañeras, y por ende disminuir los temores propios del deporte.

En la cuarta sesión, mi actitud de facilitadora empezó a ser más confrontativa por momentos y busqué devolverles la responsabilidad y autonomía sobre lo que decían y hacían. Traté en varias oportunidades de reflejar el clima del grupo y ayudarlas a expresar con mayor precisión lo que iban sintiendo y pensando, de esta manera considero que se fue generando el espacio de mayor confianza para que en la quinta

sesión se diera un cambio importante en la forma de comunicarse, no sólo entre ellas, sino de mi forma de intervenir.

En la quinta sesión me autorevelé en varias ocasiones reflejándoles que yo también me había desesperado al percibirlas como estaban ese día, y en otro momento las confronté con lo que estaba pasando en el grupo, reflejando que percibía que no se escuchaban entre ellas y que evitaban entrar en contacto con el malestar o vivencia dolorosa de alguna de las que compartía. Por momentos me observé siendo directiva con el grupo pero consideré que era importante en ese momento que no se desviaran del conflicto que se estaba vislumbrando. Me cuestioné a mi misma las formas que utilicé, sin embargo creí que era parte de responsabilizarlas por su sentir y actuar, que tomaran consciencia de cómo se estaban viviendo aquí y ahora, con ese malestar que no querían contactar. De alguna forma creo que esto se relaciona con lo que menciona Rogers (1973) acerca de aprender a expresar los propios sentimientos tal como existen en ese momento, ya sea con todo el grupo, o con algún miembro. El haberlo hecho, independientemente de que me haya cuestionado luego la forma, ayudó a que el grupo afrontara lo que estaba sucediendo.

En la sexta sesión, más allá de mi autocrítica, identifiqué el insight que se dio en algunas personas que llegaron ensimismadas, con dificultades para expresarse, y se fueron con otro estado de ánimo y reflexión, como fue el caso de Camy al trabajar sobre su miedo y falta de confianza (tal como se expresó en el punto 4.2). Fue como darme cuenta que no era tan importante, en el sentido de que estuve preocupada todo el tiempo porque fui más directiva que otras veces pero realmente, independientemente de mí, cada una hizo el proceso que necesitaba hacer y eso se me confirmó lo que plantea Rogers:

> Creo que la forma en que desempeño mi función de facilitador es significativa para el grupo, pero que el proceso grupal es mucho más importante que mis declaraciones o mi conducta y tendrá lugar si yo no lo obstaculizo. Es indudable que me siento responsable *ante* los participantes, pero no *de* ellos (1973: 54).

Este punto lo considero un gran aprendizaje personal desde el abordaje del ECP, ya que me di cuenta que necesito confiar más en la dirección y sabiduría de las personas y reconocer que mi función como facilitadora es acompañarlas para que cada una viva lo que tenga que vivir. No me quita responsabilidad pero si me alerta de mi ego por querer manejar las situaciones.

Creo que lo más importante en esta sesión fue ayudarlas a contactar con las emociones que estaban sintiendo en relación al accidente ocurrido y validarlas en ese momento a la vez que pudieran expresarse mutuamente cómo habían vivido la situación. A raíz de este primer momento donde el hincapié estuvo en empatizar con ellas y trabajar desde la aceptación incondicional para que no se sintieran culpables sino responsables, fue que después estuvimos trabajando en la apropiación de esas responsabilidades y compromisos. Ahí mi actitud fue más de reflejarles para que pudieran concretizar y entrar en contacto con lo que iban sintiendo:

Facilitadora: ¿y cómo es entonces Tamara este miedo que sentís?

Tamara: pues el miedo de no lograr que la siguiente flyer, si es que tenemos o si es que a mí me toca tener a la flyer… logre confiar en mí y que yo logre confiar en mí misma… o sea… de poderla agarrar si se llega a caer o que no suceda que se caiga pues… más bien así… como eso pues…

Facilitadora: te veo así como movés las manos cuando decís que sentís miedo… si lo pudieras identificar, ¿dónde lo sentís en tu cuerpo?

Tamara: aquí *(se señala el pecho)*

Facilitadora: ¿y está asociado con otra cosa además de miedo?

Tamara: pues ansiedad quizás… mucha ansiedad pues… que es lo mismo que decía que no sé cómo van a reaccionar las demás niñas, las demás flyers…

Facilitadora: y ¿qué te gustaría? O sea ¿qué te haría bien a vos como para calmar esta ansiedad y este miedo?

Tamara: pues no sé, saber lo que las demás sienten, piensan *(mira a sus compañeras y se dirige también hacia ellas con su gesto y postura corporal)* la otra base que es Camy, ¿cómo se siente? Porque yo me fui y ya no supe qué es lo

que sucedió con ellas después… con ella y con la guía que es Paula… (Facilitadora, Tamara, TC6, 19/10/11, 109-138).

Estas intervenciones se dieron luego de hacer un ejercicio de visualización, y a la vez que buscaba ayudarlas a entrar en contacto con su propio experienciar, luego intentaba relacionar y encontrar puntos en común entre ellas:

Facilitadora: o sea que sentís algo parecido a lo de Tamara
Camy: ¡ajá!
Facilitadora: y ¿lo identificas en el mismo lugar al miedo? O sea, si le prestás atención a tu cuerpo… ¿dónde lo sentís?
Camy: en mis manos… *(Las mira y las mueve)*
Facilitadora: ¿como qué? ¿qué se siente?
Camy: ayer me temblaban mucho, cosa que a mí nunca me pasa… nunca, nunca… y ayer estuve así todo el día *(muestra el temblor en sus manos)*
Facilitadora: y ahora ¿cómo sentís las manos?
Camy: ya más tranquilas pero… que como con ansiedad de ahorita no quiero tocar nada porque siento que… *(Sonrisa nerviosa… hace gestos pero no lo puede poner en palabras)* (Camy, Facilitadora, TC6, 19/10/11, 159-178).

Ya para esta altura, el grupo había avanzado en el contacto con sus sentimientos en el aquí y ahora, pero también en la expresión de los mismos en relación a sus compañeras de equipo. Como facilitadora ya había pasado por la profundización de la consideración positiva incondicional y la actitud empática para brindarles confianza en el espacio y que quisieran seguir compartiendo, con lo cual en las últimas sesiones, ya estaban dadas las condiciones para que mi participación fuera desde un lugar más cercano a ellas, permitiéndome hablar desde mi propia autenticidad, tal como me iba experimentando en la relación con ellas.

En la séptima sesión, si bien readapté las dinámicas que tenía pensadas, creo que al final del encuentro lo que más predominó fue mi actitud no-directiva, el escuchar que era lo que necesitaban para readaptarme a ellas y armar las sesiones que quedaban

según sus necesidades, no lo que yo creía que había que hacer. Fue como un espacio de autocrítica y balance de lo realizado y buscar ponerme en su lugar para ir respondiendo en pos de su propio proceso de crecimiento.

Para la octava sesión, como ya lo había mencionado, considero que la actitud que predominó en mi fue la autenticidad o congruencia, me autorevelé en algunos momentos y eso me acercó más a las integrantes porque les expresé cómo había vivido yo una experiencia similar cuando fui deportista. Creo que eso también ayudó a que se sintieran comprendidas, como que había alguien que se ponía en su lugar y entendía cómo se sentían en esos momentos.

> Facilitadora: ¿nunca les ha pasado…? yo también fui deportista… y ahora que las escucho… ¿que la gente deposite demasiadas expectativas en ustedes? Y que cuando a alguien le ponen demasiadas expectativas, no le sale nada… ¿nunca les pasó eso?
> Lizandra: ¿como con otra persona? Que yo le tenga…
> Facilitadora: no, por ejemplo a mí me pasaba… cuando yo entrenaba… ahora que las escucho… que yo tenía mucho talento… para algunas cosas… no para todo… pero era muy buena para algunas cosas… entonces mi entrenadora, mi familia, mis amigos, mis mismas compañeras porque yo entrenaba en equipo… ehhh esperaban mucho más de mí… obviamente… porque yo era buena… ¡y yo entrenaba fantástico! Pero al momento que iba a competir… no me preguntes que me pasaba pero era como que piiiiii (*gesto como cuando se tilda la computadora)* no era que no me salía nada pero no rendía como tenía que rendir… porque yo tenía el tengo que ser… […] porque era como un autoboicot si se quiere… porque si a mí me salía bien… obviamente después van a esperar más todavía de vos… […] obviamente a mí me llevó mucho tiempo darme cuenta de esto… pero muchas veces… por eso les pregunto si no les ha pasado… […]
> (Facilitadora, Lizandra, TI8, 09/11/11, 278-304).

Como nos acercábamos al final del proceso, considero que aquí se fue dando lo que Barceló (2003) refiere acerca de que, el grupo se va sintiendo comprendido por su

facilitador y a la vez lo van percibiendo como un miembro más del grupo por lo que, en este momento del trayecto puede iniciar manifestaciones de autenticidad. Esto último permite que se vayan generando otras posibilidades de interacción, no sólo hacia el facilitador, sino también entre los propios participantes del grupo.

También lo que pude inferir de esta anteúltima sesión fue que las porristas ya estaban entrando en proceso de análisis y balance de lo trabajado a lo largo del taller, con lo cual, mis reflejos mostraban cierta cualidad de empatía avanzada, para ayudarlas a ver, por ejemplo, las dos caras de la moneda cuando se trabajó sobre el significado de ser porrista. La siguiente evidencia refleja como casi al finalizar la intervención, una de las participantes pudo ampliar este significado personal:

> Tamara: […] como no hacerte falsas expectativas… de algo… pero sí disfrutar y echarle ganas… a lo que está pasando pues… o sea porque yo me imaginaba…. […] igual yo me imaginaba solamente los momentos de gloria, los momentos de… ¡padres! O sea… de disfrutar lo que estaba haciendo, de que me sale súper padre… pero nunca me puse a pensar de que… va a ser un friega y no sé qué… y hay que hacer esto… o sea…
> Facilitadora: que loco ¿no? Esto que decís… porque no sé si se acuerdan al empezar que varias de las nuevas dijeron: yo me metí en este equipo porque las vi y todo salía fantástico y vi como animaban y ¡¡¡qué lindo!!! (*Varias dicen: ¡si!)* Ya ahora como ver el detrás de cámara… como decir ahora… si, todo muy lindo pero nadie sabe todo lo que hay atrás… (Tamara, Facilitadora, TI8, 09/11/11, 348-365).

En la última sesión mis intervenciones apuntaron simplemente a reflejar los procesos que las participantes ya reconocían en sí mismas y podían expresar con mayor libertad y conciencia, como fue el caso de Vanesa, al referir que en ese momento sí comprendía el sentir de sus compañeras a lo largo del semestre, porque lo había experimentado ella misma:

Facilitadora: como que ahí pudiste comprender más cuando ellas decían… porque ellas ya lo habían vivido…

Vanesa: si (*asiente con la cabeza*) al ver eso fue como ¡no mames!

Lizandra: (*dice por lo bajo riendo*) es la primera vez que dices ¡no mames!

Vanesa: pos ¡si! Es como desesperante pues… porque son cosas … o sea errores en cosas sencillas… que todo el mundo ya sabía… y a la hora es así como ¡que frustración!

Facilitadora: como que ahora comprendés cuando ellas venían así a las sesiones de ¡aghhh! (*muestro enojo y V: ¡si!*)… como que hacía falta vivirlo…

Vanesa: de hecho platicaba con ella y le decía… ¡ay! ahora las comprendo (*las demás se ríen*)… lo que sentían… pero no lo puedes saber hasta que lo vives… […] (Vanesa, Facilitadora, Lizandra, TI9, 11/11/11, 296-317).

Con esto último confirmé que había comenzado la intervención desde un lugar distante con las participantes porque sentía que debía sostener un rol diferenciado, como si la responsabilidad de todo el proceso de crecimiento estuviera en mí. A medida que iban pasando las sesiones, me fui dando cuenta de la importancia de relacionarme de persona a persona y no de psicóloga a deportista como lo había hecho históricamente. Fue un gran aprendizaje moverme y ver cómo el cambio de mis actitudes, desde la consideración positiva incondicional, luego la empatía y finalmente la autenticidad, con mayor claridad en las últimas sesiones, permitió que el grupo y las personas desplegaran por sí mismas su propio potencial de desarrollo. Es por eso que hacia la última sesión, ya me sentía como un miembro más y ellas se relacionaban más directamente entre ellas, sin buscar mi mediación.

4.4 Cambios en el significado de ser porrista

En este último apartado, pretendo responder a la pregunta ¿Cuáles fueron los cambios que se dieron en el significado de ser porrista?, teniendo en cuenta no sólo lo desarrollado a lo largo del taller sino comparándolo con lo que algunas integrantes del

equipo refirieron acerca de lo que significaba para ellas ser porristas durante las entrevistas anónimas de detección de necesidades. En aquel momento, describían que "Ser porrista significaba…": "*Ser una persona que anima y apoya a su escuela, que trabaja duro para perfeccionar y ser las mejores para vivir con responsabilidad, compromiso y 100 % actitud", "Ser parte de un objetivo personal y grupal", "Disciplina para motivar y alegrar al público donde tienes que confiar mucho en tu equipo", "Entregar pasión, ser competente, ser parte de un equipo (familia), disfrutar la disciplina. Conocer mis habilidades y defectos", "Tener estado y hacer ejercicio", "Entrenar, esforzarme, divertirme, disfrutar, emoción", "Representar a mi institución haciendo lo que me gusta, bailar", "Pasión, orgullo, amistad", "Pasión, deporte y persistencia*". Como se puede observar, la mayoría de las definiciones expresadas tienen que ver con aspectos positivos y motivadores ligados a la práctica del deporte en equipo, sin embargo esta actitud y descripciones se fueron ampliando y modificando a lo largo del taller a medida que las participantes iban explorando y expresando las creencias, valores y normas subyacentes que hay en la práctica de este deporte de equipo. Los cambios más significativos en la simbolización del ser porrista se vieron a partir de la sesión siete, luego de que se manifestaron los conflictos interpersonales con algunas integrantes del equipo. A partir de allí, las participantes comenzaron a hablar de la otra cara de la moneda, de la parte difícil, de lo oculto atrás de la máscara, y se puede observar un movimiento donde lo que en principio parecía ser sumamente placentero y agradable, también tenía otros aspectos:

> Lizandra: ¡ajá! yo puedo decir: ¡ay sí! Tengo actitud y estar así (*baja la cabeza y los hombros con gesto de desgano*) o sea, tienes que demostrarlo pues… en el baile, en las elevaciones, en todo… para mi es eso ser porrista… y ser puntual.
> Facilitadora: o sea que la puntualidad definiría el ser porrista…
> Lizandra: bueno no tan así pero…
> Camy: ¡en este equipo si! (Lizandra, Facilitadora, Camy, TI7, 26/10/11, 61-70).

Ya en la sesión ocho se incluyó otro matiz en las descripciones del significado donde no sólo se hablaba del factor de equipo que daba un fuerte sentido de

pertenencia, sino también como a la inversa, esta participación iba aportando a la identidad personal de cada integrante:

> Facilitadora: como un sentido de identidad… de pertenencia, ¿algo así?
> Todas: ¡ajá! exacto
> Tamara: como que no tendría sentido decirme porrista si soy floja, si soy amargada, esteee…
> Camy: negativa…
> Tamara: negativa… o sea…
> Facilitadora: o sea que también las define como personas
> Todas: ¡mmhm!
> Jesabel: yo lo veo más como un gran compromiso y amar algo que hacemos… […]
> Facilitadora: y que es algo que sólo se los genera este grupo… que no les ha pasado con amigos u otro tipo de relaciones…
> Jesabel: es demasiado comp… *(no completa la palabra)* ¡si! es como nos dicen: ¡ay! ¡es mucho amor a eso! Hacer… todo lo que pasa… y que sigas ahí… tener que entrenar a la noche o en la madrugada… o desvelarte… lo que sea… es amor y eso mismo te lo… se va dando en el mismo equipo… te sientes comprometida por hacerlo… y que no hay problema…
> Lizandra: no te pesa…
> Jesabel: ¡ajá! no te pesa dejar algo más por hacerlo…
> Facilitadora: como una entrega… como la gente que elije una profesión, una vocación…
> Jesabel: ¡mmhm! (Facilitadora, Camy, Lizandra, Jesabel, Tamara, TI7, 26/10/11, 108-150).

Finalmente, los testimonios de la última sesión dan cuenta de una integración de todo el proceso donde la descripción del significado de ser porrista se vio ampliada, incluyendo diferentes aspectos:

- Desafío personal y grupal

- Esfuerzo, perseverancia, compromiso y responsabilidad
- Trabajar la auto-consciencia y autocrítica
- Aprender a relacionarse con otras personas
- Ser realista y asumir responsabilidades
- Ser una persona completa

A diferencia de lo observado en la detección de necesidades, las porristas al finalizar el taller, incluyen no sólo el valor de equipo que parecía ser primordial y lo único importante sino que realizan una diferenciación entre lo personal y lo grupal, dándole importancia a ambos aspectos y haciendo hincapié no sólo en lo placentero y motivador del deporte, sino poniendo sobre la mesa, las emociones difíciles que también se ponen en juego, como lo era el miedo:

> "Ser porrista significa tener un gran compromiso con el equipo, significa tener que superar tus miedos y confiar en tus compañeras. […] Vence tus miedos, logra nuevos retos y haz tu parte para que con tu esfuerzo y el de todo el equipo logren cosas maravillosas" (Jesabel, CP9, 11/11/11, 1-17).

Si bien las palabras de compromiso, esfuerzo y responsabilidad estaban en el discurso de las porristas desde el principio, al finalizar el taller, esas cualidades cobraron otra dimensión porque las participantes ampliaron su significado argumentando de dónde salían esas palabras que al comenzar parecían clichés:

> "Es… trabajar y esforzarte mucho porque es lo que te gusta y apasiona, luchar ante todo y la palabra "NO" NO EXISTE[6], siempre es "SI" se puede. Compartir esa sensación de éxito y disfrute con tus otras compañeras del equipo. Compromiso al 100 % y una responsabilidad enorme. […] Habrá problemas claro como todo, nada en esta vida es perfecto ni de color de rosa, pero se puede resolver (Camy, CP9, 11/11/11, 1-15).

[6] Las mayúsculas son de la autora

Otra cualidad distintiva de cambio a lo largo del proceso fue que las porristas describían en la detección de necesidades sólo aspectos propios del deporte y la satisfacción que les generaba para su salud, su entretenimiento y el compromiso para formar parte de un equipo, pero no se vislumbraba una toma de consciencia del impacto personal que tenían las personas para el propio crecimiento, y esto es algo que se fue dando a lo largo del taller a través de las interacciones, confrontaciones y reencuentros:

> *"*[…] Estar dispuesta a darte cuenta que no estás en lo correcto. A convivir con 20 mujeres más y saber que al final por lo menos una te cambiará la vida. Ser humilde, aceptar errores, ser capaz de afrontar críticas y tomarlas de la mejor manera para crecer dentro de un equipo y personalmente. […] SER PORRISTA[7] significa que nadie te entenderá, que nadie verá el deporte como tú lo ves, es ser fiel a tu pasión. Es contagiar, animar, disfrutar, reír, vivir, convivir, sacar el mejor lado de tu persona […] (Pamela, CP9, 11/11/11, 1-21).

Un aspecto importante que se observó como diferente al inicio del taller, fue el valor que las participantes le dieron a las relaciones interpersonales, al aprendizaje que les generó entrar en contacto con personas diferentes a ellas en su pensamiento y modo de actuar, lo cual las confrontó para ser más pacientes, empáticas y tolerantes, característica que no estaba claramente descripta en la detección de necesidades:

> "Significa ser paciente con tus compañeras y aprender las cosas buenas de ellas para lograr ser una mejor persona. […] Significa el saber hablar adecuadamente con tus compañeras, sin que se ofendan. Significa transmitir confianza a todas tus compañeras y la confianza se logra con el compromiso y la entrega (haciendo las cosas bien) […]" (Lizandra, CP9, 11/11/11, 1-21).

[7] Las mayúsculas son de la autora

Ligado a lo anterior, las dos últimas características que se observaron en el movimiento de simbolización del ser porrista, se destacó lo expresado por Vanesa en relación al cambio de su propia percepción con respecto a lo que significaba ser porrista. Ella comenzó el taller sin comprender profundamente el compromiso del que hablaban sus compañeras, era la primera vez que participaba en un equipo de animación, y no estaba muy convencida de su pertenencia al mismo. Al finalizar reportó haberse dado cuenta del impacto que tenía para cada una el responsabilizarse por su conducta ante el equipo, porque lo vivió en su propia experiencia:

> Nada de lo que el mundo cree, es todo lo contrario, es dejar de hacer un mundo de cosas, esforzarte al máximo, lidiar con las demás compañeras que están acostumbradas a que todo sale bien, luchas con las ideas y pensamientos que están alrededor, la presión de que tiene que salir la rutina para poder ser las mejores y de cada vez superar lo que antes de ti pasó. Sin duda no es nada fácil, es todo lo contrario, pero como dicen lo que más disfrutas es lo que más te costó. […] (Vanesa, CP9, 11/11/11, 1-16).

Finalmente, la integración de todo lo anterior, se vio reflejada en la definición que brinda Estela al referir que el ser porrista, era algo más que alegrar y motivar (como mencionaban al principio), dio una visión más amplia y completa del impacto que tenía en su vida en general:

> […] darte cuenta que no es un juego, es una disciplina, y no estás tratando con balones, sino con PERSONAS[8] y por eso es algo más complicado. […] es ser una PERSONA COMPLETA[9], en cuerpo, alma y mente. […] Es una forma/estilo de vida (Estela, CP9, 11/11/11, 1-23).

[8] Las mayúsculas son de la autora

[9] Las mayúsculas son de la autora

Con todo esto, se puede observar que el hecho de trabajar desde un primer momento con la persona y el grupo, dio la pauta de que en este equipo no se pueden separar. El trabajo con las porristas me demostró que en los equipos deportivos, es necesario tener en cuenta el impacto tan fuerte que la pertenencia al mismo genera sobre las personas. Así como cada integrante colabora en la construcción de un equipo como tal, en sus reglas, en sus modalidades de relación, en definir lo que se espera de cada integrante y los objetivos que se buscan, este mismo trabajo grupal genera cambios en la simbolización de cada persona, ya que las confronta en sus fortalezas y debilidades, las ayuda a darse cuenta de lo que pueden mejorar, de la forma en que necesitan relacionarse con otros, y todo ello las termina definiendo en su autoconcepto. El trabajar sobre el significado de ser porrista desde el ECP, implicó darme cuenta que el centro de estas personas estaba puesto en esta parte tan significativa de sus vidas que era ser porrista dentro de un equipo de animación. Ser porrista, no sólo significaba formar parte de un equipo deportivo, sino que era un eje clave para cada una de esas personas, ya que les daba un sentido y motivación a sus vidas.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

En este capítulo pretendo integrar lo trabajado en el marco teórico con los alcances que tuvo la presente intervención, dando cuenta no sólo del proceso grupal que pude observar, sino también las especificidades de la población con que trabajé, donde el concepto de equipo, rebasó la fundamentación teórica que ofrece el Enfoque Centrado en la Persona (ECP), y por ello, fue necesario incluir los aportes de la Psicología Aplicada al Deporte (PAD). En la dinámica que se generó a lo largo de toda la intervención, pude observar que la influencia del equipo sobre las personas, las marcaba no sólo en su autoconcepto, sino también en el modo que tenían de simbolizar las relaciones interpersonales y en parte como formador de un sentido muy importante en sus vidas.

Como lo había adelantado en el capítulo IV “Los alcances de la intervención”, a la hora de responder qué cambios se dieron en el grupo a partir de las aportaciones personales, fui integrando el aporte de Rogers (1973) sobre los Grupos de encuentro y Barceló (2003) sobre las etapas de la trayectoria de un grupo, con lo que se fue dando en la intervención con las porristas. Sin embargo, me encontré con la particularidad de que las participantes ya se conocían y traían una historia deportiva juntas, no estaba trabajando con un grupo sino que debía tomar en cuenta las variables de un equipo deportivo. Como bien mencionan García-Mas y Vicens Bauzá (2003:82-83):

> Una característica que apoya el pase del grupo al equipo deportivo es el elevado índice de proximidad física, durante fases de tiempo muy importantes. […] Esta condición, tal como se ha repetido frecuentemente, no es suficiente por sí misma pero es un factor catalizador importante ya que provoca que las interacciones personales se den obligatoriamente y de forma repetida.

Esta variable fue clave en mi intervención porque dio cuenta que las porristas no sólo compartían el espacio de taller sino que dedicaban la mayor parte de su tiempo, a entrenar juntas diariamente. Tal como lo refieren los autores, me encontré con que este

grupo de personas que participaron del taller en forma voluntaria, compartían un tiempo y espacio mucho mayor, donde las interacciones personales eran obligatorias, es decir, que ninguna de ellas eligió a sus compañeras de equipo, con lo cual necesariamente, se encontraban con el desafío de aprender a convivir con ellas para poder lograr un objetivo no sólo personal, sino de equipo. Como se mencionó anteriormente en el presente documento, es importante destacar que las integrantes del Equipo de Animación iban cambiando semestre a semestre, donde se incorporaban algunas nuevas y salían otras, ya sea porque terminaban sus estudios de licenciatura, o por motivos personales. Esta realidad fue la que se trabajó en la intervención: no se encontraron 14 personas desconocidas a trabajar sobre su propio crecimiento personal sin un conocimiento previo entre ellas como sucede en los Grupos de encuentro que describe Rogers; se encontraron 14 deportistas con un objetivo común, una historia, una identidad y un interés particular en el taller: no sólo conocerse a sí mismas, sino que el trabajo personal, iba ligado a buscar una mejor comunicación e integración entre las participantes del equipo, esto es, el acople de las nuevas con las viejas integrantes del mismo.

Con este desafío en puerta es que consideré importante incluir en este apartado las fases que Weinberg y Gould (1996) refieren acerca de la evolución que tiene un grupo para convertirse en equipo, ya que todo lo que las porristas trabajaban en el taller, tenía que ver y estaba directamente influenciado por lo que vivían en los entrenamientos como equipo de animación.

Weinberg y Gould (1996) refieren que los grupos atraviesan cuatro etapas, siendo la primera la fase de constitución, donde los miembros se familiarizan unos con otros y tratan de determinar si pertenecen al grupo. Una vez que el deportista encuentra su lugar dentro de la estructura, se constituyen y ponen a prueba las relaciones interpersonales. Esto mismo fue lo que se puso en juego durante las primeras cuatro sesiones aproximadamente, donde la participación de las porristas evidenciaba este proceso de conocimiento mutuo entre las nuevas y las viejas integrantes del equipo. A partir de la quinta sesión, se puso de manifiesto lo que Weinberg y Gould (1996) refieren como etapa de conflicto, donde surgen los enfrentamientos interpersonales y las luchas internas como resistencias al control. A partir de la cuarta sesión se

vislumbraban ciertas confrontaciones hacia las nuevas integrantes del equipo, y durante la quinta y sexta sesión, estos enfrentamientos se hicieron más evidentes porque de alguna manera las viejas integrantes del equipo ponían a prueba el compromiso e involucración personal que las nuevas estaban mostrando hacia el mismo. Entre la sexta y séptima sesión, se puso en juego otra variable, el equipo de animación comenzó su etapa de competencia, con lo cual, las porristas disminuyeron su participación en el taller y se abocaron principalmente a prepararse para competir. De las que estuvieron presentes en la séptima sesión, se pudo evidenciar el ingreso hacia lo que Weinberg y Gould (1996) refieren como la etapa de normalización. Allí, los miembros del equipo sustituyeron la hostilidad por la solidaridad y la cooperación, y se evidenció que en vez de preocuparse sólo de su respectivo bienestar personal, trabajaron juntos para alcanzar objetivos comunes. Según los mismos autores, la principal meta en esa etapa es la economía de esfuerzo y la eficacia en la tarea. Esto mismo se puede relacionar con lo que describía en el capítulo IV al analizar el proceso grupal desde la trayectoria que menciona Barceló (2003), donde refiere que los integrantes de un grupo analizan las posibilidades del mismo y su progreso en relación al cumplimiento de las metas. En un equipo deportivo, este es el eje que nuclea todas las interacciones de sus miembros.

A esa altura del semestre las porristas estaban desgastadas por el mismo ritmo de entrenamiento y tareas universitarias con lo cual buscaron concentrar su energía en el objetivo de la competencia, dejando por un momento las diferencias y conflictos de lado. Finalmente, las últimas dos sesiones evidenciaron la etapa de ejecución (Weinberg y Gould, 1996) donde los miembros del equipo se unieron para canalizar sus energías a fin de lograr el éxito del mismo, ese era el objetivo principal. Asimismo, las porristas dedicaron el último tiempo, no sólo del taller, sino de sus entrenamientos a enfocarse en la competencia y buscar el objetivo que se habían planteado desde un inicio. Una vez terminada la competencia, durante la última sesión de intervención, la participación apuntó al análisis y reflexión de todo lo acontecido durante el semestre del equipo de animación. Allí pudieron compartir cómo se habían vivido a nivel personal y como equipo, haciendo balance sobre los aprendizajes significativos, refiriendo que a

pesar de lo difícil que había sido integrarse las nuevas con las viejas, y de vivir momentos de mucha tensión, finalmente se sentían satisfechas por haber logrado lo que se habían propuesto. Referían que valió la pena tanto esfuerzo y dificultades por la satisfacción que obtuvieron al final.

Con este cierre, la intervención adquirió un nuevo sentido, allí comprendí que el equipo era sumamente importante para las personas como formador de sentido y significado para sus vidas. En otras palabras:

> Las actividades pueden proporcionarle al hombre sentido en varias formas – mediante su trabajo, sus pasatiempos o aquellos actos que ejecuta en bien de los demás. El trabajo 'amado' cumple sentido si se realiza en razón del trabajo en sí y los efectos que puede producir sobre el trabajador y las personas que dependen de él (Fabry, 1968: 72).

En este sentido pude evidenciar que para las participantes del taller, ser porrista significaba ser personas completas, las definía como tales ya que habían dedicado gran parte de su tiempo y de su vida al entrenamiento en el equipo de animación. Similar a un trabajador que ama lo que hace y le da sentido a su vida, las porristas definían el concepto de sí mismas a través de lo que hacían en el equipo de animación, éste las atravesaba en su sentir y pensar, les daba identidad y pertenencia. Como afirman García-Mas y Vicens Bauzá (2003:83):

> […] los equipos deportivos ocupan un lugar decisivo respecto a la socialización de sus miembros, sea cual sea la edad de sus integrantes (tanto en la época de iniciación como en la tercera edad), a un nivel que hace que en determinados momentos evolutivos el peso de un equipo al que se pertenezca pueda igualarse, sino superar, al de la escuela y llegar a complementar el peso de la familia.

Para estas personas, pertenecer al equipo de animación daba significado a su vida, a su modo de afrontar los retos, a su modo de aprender a convivir con personas

diferentes y aceptarlas, a sentirse parte de algo mayor a ellas mismas, de sentir que valía la pena esforzarse y resignar cosas personales por el bien común. Y yo me pregunto, ¿no es esto lo que buscamos en desarrollo humano? Que las personas encuentren sentido a sus vidas, desarrollen su máximo potencial y se sientan útiles para la sociedad, se sientan plenos y felices con lo que hacen y son, y puedan relacionarse con las demás personas de manera más auténtica y congruente. A partir de esta reflexión, coincido con lo que refieren Mearns, Cooper y Schimd (en Armenta, 2007) acerca de que cuando trabajamos en un proceso centrado en la persona y en sus múltiples vínculos o contextos relacionales, ayudamos a que la persona misma trabaje sobre su libertad para ir modificando partes de su identidad, donde su proyecto existencial de vida puede reestructurarse a través del encuentro significativo con el otro y consigo mismo. Trabajar con las participantes en la exploración de su propia experiencia, el contacto con sus emociones aquí y ahora, y el encuentro con sus compañeras de equipo en la relación grupal, permitió encontrar nuevos significados del ser porrista y del trabajar en equipo, de una manera más congruente entre la experiencia y la simbolización de la misma. Como menciona Rogers (2008) cuando describe el proceso de una persona que funciona integralmente:

> La persona totalmente abierta a su experiencia tiene acceso a todos los datos relacionados con una situación, sobre la base de los cuales podría elegir su conducta: las exigencias sociales, sus propias necesidades complejas y tal vez contradictorias, sus recuerdos de situaciones similares, su percepción de la unicidad de la situación actual, etcétera. Por cierto, los datos son, por lo general, muy complejos, pero el individuo puede permitir que todo su organismo, junto con su conciencia, considere cada estímulo, necesidad y exigencia, evalúe su intensidad e importancia relativas y descubra, luego de sopesar los distintos factores, el rumbo que mejor puede satisfacer sus necesidades en esa situación particular (Rogers, 2008: 170).

Con esto comprendí que un proceso centrado en la persona, no necesariamente quiere decir aislado de su contexto, como lo refiere Rogers, lo que buscamos al

acompañar un proceso de desarrollo humano desde el ECP es que la persona pueda ampliar su experiencia, estar abierta a todos los estímulos posibles, internos y externos, y que cada vez más pueda integrarlos a su vida para decidir en cada situación particular a qué quiere dar prioridad: a su bienestar personal, al bien común, o a las exigencias. De esta manera la persona logra mayor flexibilidad, aceptación y adaptación al mundo en el que vive. En palabras de Rogers (2008:172): “Se convierte en un organismo que funciona de modo más integral y, gracias a la conciencia de sí mismo que fluye libremente en su experiencia, se transforma en una persona de funcionamiento pleno”.

CONCLUSIONES

En este apartado final pretendo sintetizar lo que ha significado integrar el Enfoque Centrado en la Persona (ECP) a mi vida profesional y personal. Una vez más confirmo la importancia de estar abierto a integrar distintas corrientes y disciplinas para buscar el abordaje más integral de la población con la que esté trabajando, en este caso el ECP con la Psicología Aplicada al Deporte (PAD).

El primer reto fue hacia mí como facilitadora, darme cuenta del valor que puede tener el trabajo centrado en la persona. Cuando confiamos en la sabiduría organísmica de las personas ayudamos a devolver la responsabilidad y autonomía, en este caso al deportista, acostumbrado a tener un líder o conductor del grupo que hace las veces de juez, mediador y organizador de la dinámica de un grupo o equipo. Si bien este rol es indispensable, considero que el ECP brinda un nuevo abordaje al trabajar sobre la propia responsabilidad y toma de decisiones donde los deportistas pueden adquirir otra madurez para afrontar los desafíos que el deporte y la vida les propone. Devolver la confianza en el propio organismo y recurrir a la valoración interna, permite que el deportista no se quede pegado en forma dependiente a la influencia de su entrenador, psicólogo, o cualquier líder/conductor que esté frente a él.

Por otro lado, el haber trabajado en un espacio de escucha y contacto con las propias emociones, ayudó en las porristas a construir un vínculo más cercano y auténtico en la comunicación con el resto del equipo. Analizando esta experiencia, me doy cuenta que uno de los principales aprendizajes para mi profesión como psicóloga es el aporte de trabajo emocional que el ECP puede brindar a éste ámbito. Profundizar este acercamiento emocional puede brindar un complemento interesante a la PAD que se ha centrado principalmente en los componentes cognitivos y comportamentales de las personas, haciendo énfasis en la programación mental y en la voluntad de los deportistas para conseguir objetivos, pudiendo dejar de lado a veces el factor emocional que está tan implicado en el deporte. Si bien autores como Roffé (2009) se han dedicado a estudiar el miedo y la presión como sentimientos específicos del deporte, el mismo no ofrece un trabajo de contacto genuino con los mismos para poder tramitarlos

y darles un nuevo sentido para el deportista. Se ven como variables a controlar más que como información genuina que el organismo nos está brindando para conocernos y estar alertas de lo que experimentamos ante una determinada situación. Con base en la observación y evidencias recabadas he comprobado que en los deportistas, el hecho de querer controlar la mayoría de situaciones que se ponen en juego alrededor del entrenamiento y la competencia, en muchas ocasiones genera mayor ansiedad y estrés, en cambio, cuando el deportista puede fluir y estar centrado en sí mismo, no sólo confía en sus propios recursos, sino que su desempeño es más eficaz. Con lo cual, considero que incorporar el ECP en ámbitos deportivos puede aportar un valor interesante en la potenciación de recursos que normalmente se busca desarrollar en la práctica deportiva. Es sabido que la práctica sistemática de un deporte, no sólo ayuda al crecimiento, madurez y desarrollo psico-físico, sino que también ayuda a las personas en su proceso de socialización e integración en grupos que trabajan por conseguir metas. En el presente trabajo se puede comprobar que las personas que han dedicado gran parte de su vida a la práctica de una disciplina deportiva, no sólo son más sanas física y mentalmente, sino que también desarrollan habilidades emocionales y sociales que los ayudan a ser más adaptadas y competentes a nivel laboral y social. En las evidencias aquí recabadas, se puede corroborar que los deportistas aprenden no sólo a esforzarse y ser perseverantes por conseguir un resultado, también aprenden a ser tolerantes y pacientes con las demás personas. Aprenden a comunicarse y negociar, a coordinar y cooperar con otros para conseguir una meta común, aprenden a sostener y ser sostenidos emocionalmente por sus compañeros de equipo, aprenden a ser solidarios y tolerar la frustración, aprenden a sentir miedo y afrontarlo, aprenden a ayudar y pedir ayuda porque se dan cuenta de sus propios recursos y limitaciones, aprenden a motivarse y encontrar un sentido a su vida a partir de lo que hacen, tal como lo constatamos en esta intervención.

El deportista suele “tener miedo de contactar con el miedo”, porque tiende a pensar que se va a descontrolar o bloquear, con lo cual trata de programar su mente para erradicarlo, como si fuera un mal que hay que sacar de la mente y del cuerpo, y no se les enseña a aprovechar el potencial que tiene cada emoción, de tomar su energía como recurso y de sentirla parte integral de sí mismo, no como algo externo. Es por ello

que considero que el ECP puede ser un gran aporte para complementar el trabajo psicológico que normalmente se desarrolla en el ámbito deportivo, ayudando a las personas a que se perciban en forma completa, en cuerpo, mente y alma, conociendo en profundidad su propio potencial.

El fin de un deportista es desarrollar al máximo posible sus capacidades físicas, con el tiempo se fue demostrando que para ello era indispensable trabajar las capacidades psíquicas; que gran salto se daría si a todo eso le agregáramos el contacto emocional y se pudiera trabajar en su potenciación como recurso y habilidad para el afrontamiento de la vida deportiva. Estaríamos hablando no sólo de deportistas, sino también de personas más integradas y congruentes con todo su organismo, podríamos ir desarrollando cada vez más lo que Mihaly Csikszentmihalyi (2008:16) describe como el concepto de *flujo*, refiriendo que es un estado en el cual "las personas se hallan tan involucradas en la actividad que nada más parece importarles; la experiencia por sí misma, es tan placentera que las personas la realizarán incluso aunque tenga un gran coste, por el puro motivo de hacerla". Quien ha realizado un deporte con gran dedicación y perseverancia, es probable que haya sentido en su ser esta experiencia óptima de la que habla Mihaly Csikszentmihalyi (2008:152), donde también afirma que:

> Las experiencias de flujo basadas en el uso de las habilidades físicas no ocurren únicamente dentro del marco de las habilidades atléticas. Los atletas olímpicos no tienen en exclusiva el regalo de encontrar disfrute mejorando su rendimiento más allá de los límites actuales. Cada persona, por más incapaz que sea, puede subir un poco más alto, ir un poco más rápido y crecer para ser un poco más fuerte. El regocijo de sobrepasar los límites del cuerpo está abierto a todos.

Y en este punto es donde quizá difiera con las premisas de Rogers, considero que no se necesita estar en estado de vulnerabilidad o incongruencia para tener un motivo de desarrollo de nuestra tendencia actualizante, el ser humano tenderá a romper sus propios límites, pero no necesariamente porque se sienta vulnerable, sino simplemente porque quiere ir más allá de donde había llegado hasta ese momento. Sin embargo, si coincido con Rogers (2008: 167-168) en que:

> La vida plena es un *proceso*, no una situación estática.
> Es una orientación, no un destino.
> La orientación que constituye una vida plena es elegida por el organismo en su totalidad siempre que disfrute de una libertad psicológica que le permita moverse en *cualquier* dirección. […] Desde el punto de vista de mi experiencia, una vida plena es el proceso de movimiento en una dirección que el organismo humano elige cuando interiormente es libre de moverse en cualquier sentido […].

Con esto concluyo que, es probable que para los deportistas, y en el caso de esta intervención para las porristas, el sentido de vivir una vida plena, vaya muy ligado a desempeñarse en esa actividad, en esa dirección y con esos objetivos. Es probable que esa orientación de sentido a sus vidas en forma integral.

Finalmente, con esta reflexión y recopilando las evidencias obtenidas durante la intervención, compruebo el énfasis que el ECP brinda no sólo en el crecimiento de los participantes, sino que, a la vez que el facilitador busca resignificar la experiencia del otro, resignifica su propia historia y vivencia. En lo personal, me permitió tomar consciencia de la congruencia existente entre ayudar a las porristas y poder resignificar mi propia historia como gimnasta, darme cuenta que a medida que las ayudaba a ellas, paralelamente daba un nuevo cierre a esa etapa de mi vida, integrándola de una manera distinta a mi identidad.

Esta maestría no sólo ha aportado a mi desarrollo profesional y de adquisición de nuevas habilidades, ha sido un aprendizaje personal para confiar en mi propia experiencia y recursos, darme cuenta que ayudar a otros en el camino de descubrir su propio potencial y desarrollarlo al máximo ha sido una prueba de que al hacerlo voy encontrando el sentido de mi vida, mi propia realización. Confiar en la sabiduría del ser humano y de los grupos me ha devuelto la responsabilidad hacía mi para darme cuenta que necesito confiar más en mí misma y mi intuición, saber que cuánto más me escucho, más plenos y seguros son mis pasos en el caminar de esta vida. Una vez más confirmo que nadie tiene mejores respuestas ante los cuestionamientos que nos pone la

vida, más que nosotros mismos. Ayudar a los otros en la búsqueda de esas respuestas en el interior de sí mismos, me ha permitido volver la mirada hacia mí y no esperar del exterior la fuente de energía y fortaleza que está en mí misma para encontrarle el rumbo y sentido a mí existir. Nadie más que yo puede saber qué es lo mejor para mí y cómo puedo conseguirlo, nadie mejor que la vida para desafiarme y demostrarme que puedo hacerlo, puedo lograr cada cosa que me proponga. Haber hecho este trabajo interno y externo durante estos dos años de maestría me ha brindado una nueva calidad como persona, en mis relaciones íntimas y cercanas, y como profesional en mis relaciones de trabajo. Creo que uno de los mayores crecimientos que he logrado en esta maestría fue empezar a integrar mi cabeza con mi corazón, mis conocimientos con mi experiencia, mi vida profesional con mi vida personal. Dejar mi vida en Argentina y arriesgarme a una vida en México ha sido un desafío para integrar la razón y la emoción, Argentina me ha brindado el desarrollo de mi intelecto y México me ha brindado el desarrollo de mi corazón. Conocer otra cultura me ha flexibilizado, me ha ayudado a ser más humilde y fortalecer mis raíces, darme cuenta de mis valores, de lo que quiero y lo que no quiero en mi vida, que hay tantas formas de vivir como personas en este mundo, que la cultura te moldea pero no te define y que como me han dicho algunas personas, puedo ser una mujer sin fronteras, asimilar y aprehender cada cosa que descubro en los lugares donde vivo y las personas que conozco en ese camino. Todo esto me ha servido para darme cuenta que es posible vivirme completa y luchar por esa integración en mí, aunque a veces me implique ir en contra de la corriente. Cuanto más acepto eso en mí, veo que me permite aceptar a los demás como son y sentirlos como compañeros de ruta en mi vida, donde cada persona que conozco me aporta en mi crecimiento, y a la vez yo aporto en el de ellos. No intento cambiarlos, ni ellos a mí, simplemente compartimos la vida, juntos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Armenta Javier (2007): *El grupo como espacio de crecimiento.* Revista Mexicana de Psicología Humanista y Desarrollo Humano “Prometeo”, N°50, México.
- Asociación Nacional de Porristas (2011). *Nuestra historia,* Recuperado el 25 de abril de 2011 de: (http://www.anpmex.com/historia.html)
- Barceló, Bartomeu (2003). *Crecer en grupo. Una aproximación desde el Enfoque Centrado en la Persona,* Desclée de Brouwer, España.
- Basurto Álvarez, Rossana (2003). *Autoestima y expresión de sentimientos,* Tesis de Maestría en Desarrollo Humano ITESO, México.
- Csikszentmihalyi, Mihaly (2008). *Fluir (Flow). Una psicología de la felicidad.* Kairós, España.
- de Campo Heym, Hilda (2009). *El enfoque centrado en la persona como pauta del aprendizaje significativo y su influencia en la autoestima de un grupo de mujeres,* Tesis de Maestría en Desarrollo Humano ITESO, México.
- Fabry, Joseph B. (1968): *La búsqueda de significado.* Edición en español 1977, Fondo de Cultura Económica, México.
- García Leos, María del Carmen (2008). *Reconocer las propias potencialidades. Cambio en la autoestima y desarrollo del potencial humano en un grupo de adolescentes de Guadalajara,* Tesis de Maestría en Desarrollo Humano ITESO, México.
- García-Mas, Alexandre; Vicens Bauzá, Pere (2003). *La psicología del equipo deportivo. Cooperación y rendimiento.* Revista de psicología aplicada al deporte – N°6, 02/04/03, España.
- ITESO (2011). *Reglamento de equipos representativos ITESO.* Recuperado el 21 de noviembre de 2011 de: http://www.efsi.iteso.mx/Otono2011/REGLAMENTO.pdf
- ITESO (2011). *Sobre el ITESO,* Recuperado el 20 de marzo de 2011, de: http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/ITESO/Informacion_Institucional/Sobre_ITESO

- Martínez, Miguel (1989): *Comportamiento Humano.* Trillas, México
- Moreira, Virginia (2001). *Más allá de la persona*, Universidad Santiago de Chile, Chile.
- Napier, Rodney y Gershenfeld, Matti (2009): *Grupos: teoría y experiencia*. Editorial Trillas, México.
- Roffé, Marcelo (2009). *Evaluación psicodeportológica. 30 test psicométricos y proyectivos,* Lugar Editorial, Argentina.
- Rogers, Carl (1961). *El proceso de convertirse en persona,* Editorial Paidós, 2008 México.
- _____ (1973): *Grupos de encuentro.* Amorrortu editores, 1973 Buenos Aires, Argentina.
- _____ (1975). *Psicoterapia centrada en el cliente.* Editorial Paidós, Buenos Aires (Reimpresión 1990, México).
- _____ (1959). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales,* Ediciones Nueva Visión, 5ta edición mayo 1998, Argentina.
- Rogers, Carl y Kinget, G. Marian (1965). *Psicoterapia y relaciones humanas.* Ediciones Alfaguara 1967, España.
- Villa y Battenberg, Adriana (2004). *Significados, motivaciones y expectativas de las deportistas en el ITESO,* Tesis de Maestría en Desarrollo Humano ITESO, México.
- Weinberg, Robert y Gould, Daniel (1996). *Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico,* Editorial Ariel, España.
- Yañez, Rodrigo; Osorio, Jorge e Ibarretxe, Iraide (2008): *Conceptualización metafórica de la confianza interpersonal.* Universitas Psychologica, enero-abril, año/vol. 7, N°1, Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

ANEXOS

Material extraído de la presentación en Power Point de la entrenadora al momento de la reunión inicial del equipo.

Ser porrista significa:

- Autoexigencia/perseverancia
- Luchar hasta el fin por nuestros objetivos de equipo
- Responder con fuerza y orgullo ante mi equipo
- Entrega
- Superar miedos
- Crecimiento personal
- Reconocer nuestros logros sin caer en el orgullo con sencillez y humildad en el corazón
- Compromiso/responsabilidad
- Confiar en la que está a tu lado y que ella confíe en ti
- Preocuparme no sólo por mi misma sino por todas las demás
- Dar lo mejor de ti en todo momento
- Disfrutar la rutina reís y gozar
- Conocer a mi compañera y sacar lo mejor de ella
- Compartir mis triunfos y también los fracasos
- Si caemos, volver a levantarnos
- 100 % actitud

Objetivos Otoño 2010:

- INTERSUJ León, Gto: dar una buena exhibición
- ONP Nacional México, DF: estar dentro de los 3 primeros lugares
- Copa Amistad Tepic, Nayarit: Conseguir el campeonato
- CONADEIP: conseguir el tetracampeonato

Y sabrás que eres porrista cuando te des cuenta que:

- La mayoría de las pirámides no están hechas en Egipto
- Puedes construir sin clavos y martillos
- Eres la única persona que cuenta 6, 7, 8, antes que 1, 2, 3, 4

- Todos tus amigos salen cuando tú estás entrenando
- Decides regresar temprano de una fiesta porque al día siguiente tienes entrenamiento a las 6 a.m
- Sabes que volar no sólo es para los pájaros
- Te das cuenta que la porra si es un deporte que involucra mucha habilidad, talento y trabajo
- Eres una persona perseverante, disciplinada, dedicada, valiente, constante y responsable.
- “La práctica hace la perfección” no sólo es una frase, sino un estilo de vida
- Sabes que el valor está en el proceso y que el resultado llega por si sólo cuando has hecho las cosas bien
- Sabes que lejos de rendirte frente a las dificultades y adversidades te engrandeces y redoblas esfuerzos con una gran autodeterminación
- Tienes una alta motivación y un sentido de compromiso que te impiden abandonar las tareas que comienzas y te animan a trabajar hasta el final
- Crees en lo que haces y te armas de paciencia para superar los obstáculos que se presentan en el camino sin perder de vista tus metas, luchando contra el cansancio y el desánimo
- Sientes en tu ser una incomparable satisfacción cuando tienes ante tus ojos el fruto de todo tu esfuerzo
- En conclusión, eres integrante del equipo de animación ITESO y sabes todo lo que significa

APÉNDICES

Apéndice 1. Esquema de entrevistas

Te invito a contestar el siguiente cuestionario para conocer las necesidades que vives como porrista. Es importante que lo contestes de forma sincera y sin pensar demasiado tus respuestas. La información será confidencial y el objetivo será poder diseñar un taller para abordar las necesidades que surjan.

Muchas gracias.

Edad: Antigüedad en el equipo:

Puesto/posición/rol:

Carrera que estudias: Semestre:

Trabajo:

Con quien vives:

A. <u>POR FAVOR COMPLETA LAS SIGUIENTES FRASES:</u>

1. Ser porrista significa para mí:

2. Lo que me llevó a elegir este deporte fue:

3. Mis motivos personales para entrenar son:

4. Mis 3 principales metas a lograr en 5 años son:
   -
   -
   -
5. Mis 3 aspiraciones como porrista son:
   -
   -
   -
6. Mis 3 temores como porrista son:
   -
   -

-

7. Con mis compañeras de equipo me siento:

8. Lo que me desconcentra en el entrenamiento es:

9. Lo que me desmotiva en el entrenamiento es:

10. La situación de presión que más me afecta es:

11. Cuando mi equipo gana, siento:

12. Cuando mi equipo pierde, siento:

13. Menciona 3 cosas que te aporten tus compañeras a nivel personal:
    -
    -
    -
14. Menciona 3 cosas que te aporten tus compañeras deportivamente:
    -
    -
    -
15. Menciona las 3 cosas que más necesitas de tus compañeras:
    -
    -
    -
16. Menciona las 3 cosas que más necesitas de tu entrenadora:
    -
    -
    -
17. Menciona 3 de tus aportaciones más importantes al equipo:
    -

-
-

18. Menciona 3 de los conflictos más frecuentes dentro del equipo:
    -
    -
    -

B. <u>POR FAVOR SUBRAYA LAS OPCIONES CON LAS QUE MÁS TE IDENTIFIQUES:</u>

1. Elige 3 palabras que mayor significado tengan para ti en relación a ser parte del equipo de animación:

Compromiso	responsabilidad	perseverancia
Exigencia	confianza en el otro	ganar
Disfrutar	autoconocimiento	crecimiento personal
Superar miedos	triunfos	disciplina
Competencia	habilidad	talento
Esfuerzo	paciencia	valentía
Autodeterminación	compañerismo	autoconfianza

Otra: _____

2. Elige las 3 opciones que más representen cuándo dudas sobre ti misma:
    a) Cuando tengo problemas para concentrarme en la rutina
    b) Cuando me siento tensa físicamente
    c) Cuando estoy por entrar en una competencia
    d) Cuando cometo un error
    e) Cuando sufro una pequeña lesión
    f) Cuando mis compañeras me miran con mala cara
    g) Cuando me cuesta mucho hacer un ejercicio que he practicado bastante
    h) Cuando mi entrenadora me corrige la rutina
    i) Otra:_____

3. Elige 3 de las sensaciones que vivas con más frecuencia como porrista:

Cansancio	Miedo	Acompañamiento
Fluidez	Seguridad	Expresividad
Confianza	Inestabilidad	Obligación
Habilidad	Alegría	Libertad
Frustración	Enojo	Comprensión

Talento	Agotamiento	Autorrealización
Esfuerzo	Desmotivación	Exigencia
Flojera	Otra: _____	

C. **POR FAVOR ENUMERA EN ORDEN DE IMPORTANCIA:**

1 En relación al equipo de animación, enumera los siguientes puntos siendo el N°1 lo que consideras más importante y el N°7 lo que consideras menos im portante:

Confiar en la que está a tu lado y que ella confíe en ti	
Disfrutar la rutina, reír y gozar	
Estar en forma física y buena salud	
Ser disciplinada y responsable con los entrenamientos	
Ser paciente para superar los obstáculos luchando contra el cansancio y el desánimo	
Valorar el esfuerzo y el proceso más que los resultados	
Ganar la mayor cantidad posible de competencias	

D. POR FAVOR ELIGE UNA OPCIÓN:

1. Si participaras de un taller junto con tus compañeras de equipo, ¿qué temática te parece más importante trabajar?:

- Comunicación y trabajo en equipo
- Autoconfianza y tolerancia a la frustración
- Miedos y presiones
- Autoconocimiento y sensibilización corporal
- Expresión corporal y fluidez artística
- Motivación y logro de metas
- Manejo de emociones y pensamientos negativos
- Otra:_____

Apéndice 2. Plan de trabajo detallado por sesión

Sesión 1: 07-09-11 "Presentación, detección de necesidades y acuerdos"

- *Área temática de desarrollo*:

- Recibimiento y presentación del taller.
- Expresarse y darse a conocer a través del cuerpo en movimiento.
- Creación de condiciones para fomentar el vínculo.
- ¿Qué necesito aquí y ahora?
- Libertad, autonomía y responsabilidad de elecciones en cuanto a necesidades y expectativas.

- *Actividades programadas:*
  - Presentación de facilitadora y objetivos del taller.
  - Dinámica corporal de presentación (filmada para trabajar después).
  - Individual: expectativas con respecto al taller, necesidades y preguntas iniciales que quieren contestarse a lo largo del proceso:
    1. ¿Qué espero de este taller?
    2. Escribir 3 preguntas que quiero que me conteste este taller.
    3. ¿Qué necesito de mis compañeras?
    4. ¿Qué necesito de la facilitadora?
  - Trabajo en subgrupos: buscar puntos en común en cuanto a expectativas y necesidades que cada una escribió.
  - Plenario: "establecer acuerdos para trabajar en este espacio".
- *Estrategia de evaluación de la intervención*

  La evaluación de la intervención se realizó a través del registro de las expectativas y necesidades que las participantes solicitaron hacia el taller y el compromiso en el establecimiento de acuerdos para aprovechar ese espacio.

Sesión 2: 14-09-11 Autoconocimiento "Vivencias de miedo, presión y exigencia"

- *Área temática de desarrollo*:
  - Identificar diferencias en la percepción individual y la percepción grupal.

- Empezar a reconocer de dónde introyecto estos conceptos y cómo lo hice.
- Diferenciar los conceptos desde lo interno y lo externo, lo que me ayuda y lo que no me ayuda para mi crecimiento o logro de metas.
- "Quitar máscaras", empezar a relacionarnos auténticamente a partir de cómo me siento aquí y ahora en el grupo.
- Identificar qué necesito para poder afrontarlos (de mí y de los otros).

- *Actividades programadas:*

- Retomar los acuerdos y palabras expresadas por ellas en sesión anterior, a través de recorrer el espacio y observar carteles mientras les doy la bienvenida y nos vamos recibiendo mutuamente.
- Dinámica de "Esculturas":
  - Individual en 3 momentos: miedo, presión, exigencia.
  - En 3 grupos: miedo.
  - En 2 grupos: presión.
  - En grupo grande (todas): exigencia.
- Expresar en plenario cómo se sintieron, ¿de qué se dieron cuenta? ¿qué imágenes, sensaciones y emociones experimentaron? ¿qué diferencias detectaron cuando estaban solas y cuando estaban en grupo?

- *Estrategia de evaluación de la intervención:*

  Plasmar en cartulina lo aprendido en la sesión y bitácora del día: ¿qué aprendí de mí?, ¿qué aprendí de mis compañeras?, ¿Qué necesito de mí para poder afrontar todo esto?

Sesión 3: 21-09-11 Autoconocimiento "Confianza"

- *Área temática de desarrollo:*

  Se trabajó sobre la Confianza en las Relaciones Interpersonales y la Autoconfianza:
  - Introducir a las participantes en el tema de la confianza en sí mismas y en las demás personas.

- Identificar cómo vive cada una el concepto de confianza, su significado y cómo lo ha ido construyendo.
- Expresar como la confianza atraviesa y determina la dinámica del grupo en su experiencia cotidiana de relación.

- *Actividades programadas:*
  - Ejercicios para conectar con los miedos y la confianza (en uno mismo y en los otros):
    1. Caminar por el espacio y mostrar cómo soy cuando no confío en mí y cómo soy cuando confío en mí.
    2. En parejas una camina de frente con los ojos cerrados hasta que su compañera la toca.
    3. En parejas una va con los ojos cerrados y la otra la guía por el espacio.
    4. De a tres, dejarse caer de frente y de espaldas en los brazos de las compañeras.
  - En cada cartulina pegada en el salón cada una pone su nombre y luego dibujan cinco manos en los papeles de otras que ellas escojan. Luego vuelven a su cartulina y expresan una frase o palabra de cómo se vivieron en cada ejercicio (las voy guiando).
  - En plenario compartir lo experiencia sobre el significado de la confianza.
- *Estrategia de evaluación de la intervención:*

Bitácora del día: ¿qué aprendí de mí?, ¿qué aprendí de mis compañeras?, ¿Cómo la sesión de hoy me ayuda a responder mis preguntas iniciales?

- Del 0 al 10 ¿cómo calificarías la dinámica con la que se trabajó hoy en términos de utilidad para tu proceso de desarrollo personal, teniendo en cuenta que 0 es nada, 5 indiferente y 10 indispensable?
- Del 0 al 10 ¿cómo calificarías la dinámica con la que se trabajó hoy en términos de utilidad para el proceso de desarrollo grupal, teniendo en cuenta que 0 es nada, 5 indiferente y 10 indispensable?
- Esta dinámica considero que aportó para:
  - Manejar mis emociones.

- Explorar el significado de la confianza.
- Manejar conflictos dentro del grupo.
- Mejorar la comunicación.
- Trabajar en equipo.

Sesión 4: 28-09-11 Relación grupal "Confianza interpersonal"

- *Área temática de desarrollo:*
  - Explorar la confianza que las demás depositan en mí y comparar con mi propia autoconfianza.
  - Autoconcepto: ¿La imagen que tengo de mí, concuerda con la que tienen mis compañeras?
  - Reconocer que recursos tengo para tener confianza y que limitaciones u obstáculos me encuentro en el camino.
  - Reconocer y expresar que necesito de mis compañeras para confiar en ellas y que me ayuden a afrontar miedos y obstáculos.
- *Actividades programadas:*
  - Pegarles un papelógrafo en la espalda a cada una y post-it para que peguen en las espaldas de sus compañeras.
  - Consigna: escribir de cada una.
    - "Por qué confiarían en mi…
    - "Qué necesitan de mi…
  - Antes de que se quiten el papel que anoten qué esperan que les hayan contestado sus compañeras.
  - Quitarse el papel y leer etiquetas, comparar lo que esperaban con lo que les escribieron ¿qué descubren? ¿de qué se dan cuenta?
  - Abrir plenario para compartir experiencia.
- *Estrategia de evaluación de la intervención:*

  Bitácora del día: ¿qué aprendí de mí?, ¿qué aprendí de mis compañeras?, ¿qué necesito seguir trabajando aquí?

Sesión 5: 05-10-11 Autoconocimiento y Relación grupal "Conociéndonos en profundidad"

- *Área temática de desarrollo:*

- Profundizar el conocimiento de mí y de mis compañeras
- Reconocer recursos y limitaciones personales
- Identificar cómo a través de lo que descubro de mí me puedo relacionar con las demás desde un lugar de mayor conocimiento mutuo y complementación

- *Actividades programadas:*

- Pintarles las manos, una de cada color y que escriban sobre cada dedo:

Mano Derecha: ¿Qué muestro de mí?

1. Mi mayor fortaleza
2. Lo que más disfruto
3. Mi meta en la vida
4. El mayor obstáculo que he superado
5. Lo que más quiero

Mano Izquierda: ¿Qué está oculto?

1. Mi mayor debilidad
2. Lo que más me disgusta
3. Mi mayor temor
4. El obstáculo que más me cuesta superar
5. Lo que más necesito

- Compartir en plenario
- En círculo intercambiar manos, hacia la derecha: "te doy mi mano derecha para ofrecerte…", y hacia la izquierda: "te doy mi mano izquierda para que me ayudes con…"

- *Estrategia de evaluación de la intervención:*

- Bitácora del día: ¿Qué descubres de ti en la sesión de hoy? ¿Qué descubres de tus compañeras? ¿Cómo te vas hoy del taller? ¿Qué de lo trabajado en este espacio has podido trasladar al entrenamiento?

Sesión 6: 19-10-11 Autoconocimiento "Responsabilizándome"

- *Área temática de desarrollo:*
  - Compromiso y motivación interna.
  - Trayectoria del grupo.
  - Ambiente de resolución y cooperación.
  - Libertad de elecciones.
- *Actividades programadas:*

- Retomar la situación de confusión con la que se fueron la semana pasada y escuchar cómo llegan luego de los entrenamientos subsiguientes.
- Ejercicio de relajación básico para bajar la ansiedad y poder analizar con más claridad la dinámica de responsabilidades.
- Dinámica:
  1. SI-SI: Qué responsabilidad SI me toca y SI estoy asumiendo.
  2. SI-NO: Qué responsabilidad SI me toca y NO estoy asumiendo.
  3. NO-SI: Qué responsabilidad NO me toca y SI estoy asumiendo.
  4. NO-NO: Qué responsabilidad NO me toca y NO estoy asumiendo.
- Ronda de compromisos: "Para que logremos… yo me comprometo a… y espero que tu…"

- *Estrategia de evaluación de la intervención:*

Bitácora del día: ¿Qué descubres de ti en la sesión de hoy?, ¿Qué descubres de tus compañeras?, ¿Cómo te vas hoy del taller?

Sesión 7: 26-10-11 Relación grupal "Comunicación y significados construidos"

- *Área temática de desarrollo:*
  - Generar clima distendido a través de lo lúdico.
  - Responder a las necesidades del grupo.
  - Dejar la responsabilidad de las decisiones y el proceso en el grupo.
- *Actividades programadas:*
  - Juego de la silla en dos versiones: competitivo y colaborativo.

- Pintarles las manos, una de cada color y que describan que dan (mano derecha) y qué reciben (mano izquierda).
- En círculo unir las manos para lograr la integración de los colores y el significado de complementarnos.
- Compartir en plenario: Las manos significan acción, contacto: ¿Cómo ejecuto mi "ser porrista"? ¿en qué acciones lo demuestro?

- *Estrategia de evaluación de la intervención:*

Bitácora del día: ¿Qué he podido trasladar al entrenamiento?, ¿Qué necesito para la ONP?

Sesión 8: 09-11-11 Autoconocimiento "Preparándonos para la competencia"

- *Área temática de desarrollo:*
  - Visualización y manejo de emociones: a pedido de las integrantes se dedicó esta sesión a trabajar sobre ejercicios de visualización para ayudarlas a prepararse para la competencia que tenían en ONP a los dos días.
- *Actividades programadas:*
  - Dinámica de visualización:

1) Paradas cada una en su círculo de color, visualizar la rutina en el entrenamiento, experimenten sus temores, nervios, inseguridad, ¿dónde y cómo la sienten, en qué parte del cuerpo la experimentan, qué hacen con eso, cómo actúan, cómo les afecta en su actitud, estado de ánimo y modo de relacionarse?
2) Ahora busquen ponerse en el lugar de una compañera a la que les cueste normalmente comprender o que no tienen demasiada cercanía. Visualicen cómo vive el entrenamiento esa persona, ¿cómo se siente, cuáles son sus temores, sus inseguridades, cuándo se siente segura y confiada, cuándo duda, cómo lo experimenta?
3) Ahora ubíquense todas en el centro y colóquense como si fueran la entrenadora, ¿cómo visualizan la rutina, cómo ven a todas sus compañeras, incluso a ustedes mismas desde afuera? ¿qué ven, qué sienten?

4) Ahora vuelvan a su lugar y visualícense llegando a la competencia, imaginen todo el recorrido que han hecho, todo por lo que han pasado y visualícense seguras, confiadas y concentradas. Recuperen todas las sensaciones placenteras y de seguridad, ¿cómo y dónde la sienten, qué cambia en su cuerpo cuando se sienten bien con ustedes y con su equipo? Todo fluye y sale a la perfección, como lo imaginan. Se sienten fuertes, seguras, confiadas, descansadas.

- Compartir en parejas: ¿qué cambio de la primera a la última visualización? ¿qué fuiste experimentando al ponerte en el lugar de las demás personas? ¿qué recursos descubres en ti para experimentar confianza y seguridad a la hora de hacer la rutina?

- *Estrategia de evaluación de la intervención:*

Bitácora del día: ¿Qué aprendí de mí en esta sesión?, ¿Qué aprendí de mis compañeras?, ¿Qué te llevas como recurso para afrontar la competencia?

Sesión 9: 16-11-11 Autoconocimiento y Relación Grupal "Resignificando mi ser porrista. Cierre"

- *Área temática de desarrollo:*
  - Resignificar.
  - Encuentro.
- *Actividades programadas:*
  - Edité un video con recortes de cada sesión que había filmado y se observó para analizar: ¿Qué cambios observo en mí y en mis compañeras al ver esto?
  - Releer bitácoras personales de todas las sesiones: ¿de qué se dan cuenta? ¿cómo pueden responder ahora sus preguntas iniciales?
  - Video "Lead India" y entrega de poema "Como vas a saber…"
  - Armar entre todas, un mensaje para el resto de su equipo con lo que significó para ustedes este semestre y este proceso: ¿qué aprendieron? ¿de qué se dieron cuenta? Significados, valores compartidos, etc.

- *Estrategia de evaluación de la intervención:*
    - Junto con todo el equipo, cada una escribir una carta para futuras nuevas ingresantes con título: ¿Qué significa ser porrista?
    - Bitácora final: ¿Cuál es el aprendizaje más importante que me llevo de mí misma?, ¿Cuál es el aprendizaje más importante que me llevo de mis compañeras?, ¿Qué de lo aprendido en este espacio puedo trasladar a mi vida cotidiana?

Apéndice 3. Poema de cierre

COMO VAS A SABER…

¿Cómo vas a saber lo que es el **AMOR** si nunca echaste porras por tu escuela?
¿Cómo vas a saber lo que es el **DOLOR** si jamás te lesionaste entrenando?
¿Cómo vas a saber lo que es el **PLACER** si nunca ganaste un campeonato?
¿Cómo vas a saber lo que es la **TRISTEZA** si nunca te quedaste afuera de una competencia?
¿Cómo vas a saber lo que es el **ENOJO** si tu compañera no faltó al entrenamiento más importante?
¿Cómo vas a saber lo que es el **CARIÑO** si nunca te ayudaron a mejorar tu baile?
¿Cómo vas a saber lo que es el **MIEDO** si jamás titubeaste haciendo una cuarteta?
¿Cómo vas a saber lo que es **DISFRUTAR** si jamás bailaste con una sonrisa en el rostro?
¿Cómo vas a saber lo que es la **HUMILLACIÓN** si jamás te caíste en plena presentación?
¿Cómo vas a saber lo que es la **CONFIANZA** si jamás te dejaste caer en los brazos de una base?
¿Cómo vas a saber lo que es la **RESPONSABILIDAD** si jamás te dolieron las muñecas por hacer lo imposible para que tu flyer no caiga?
¿Cómo vas a saber lo que es el **COMPROMISO** si nunca te levantaste a las 6 de la mañana para ir a entrenar un sábado?
¿Cómo vas a saber lo que es la **PERSERVERANCIA** si nunca repetiste el mismo ejercicio 10.000 veces?
¿Cómo vas a saber lo que es la **PRESIÓN** si nunca estuviste a una semana de competir y la rutina no estaba terminada?
¿Cómo vas a saber lo que es el **INSOMNIO** si jamás repasaste en tu mente la rutina hasta el cansancio previo a una presentación?
¿Cómo vas a saber lo que es el **EGOÍSMO** si no faltaste sin avisar?
¿Cómo vas a saber lo que es **APRENDER** si no te equivocaste una y mil veces?
¿Cómo vas a saber lo que es **ANIMAR** si nunca sacaste energía de tu cansancio?
¿Cómo vas a saber lo que significa **NOSOTRAS** si nunca trabajaste en equipo?

¿Cómo vas a saber lo que es importante en la VIDA…
si nunca fuiste porrista?

¡Gracias por compartir su pasión conmigo!
Huenú Mastronardi – 16 de noviembre de 2011