



UNAM IZTACALA

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

**“Grupos de encuentro desde el enfoque
centrado en la persona”**

**T E S I S I N A
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A
G i o v a n n i G a r c í a Y e d r a**

Directora: Mtra. **Gabriela Delgado Sandoval**

Dictaminadores: Mtra. **María Elena Martínez Chilpa**

Lic. **Gisel López Hernández**



Los Reyes Iztacala, Edo. de México, 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

	Página
Agradecimientos	
Resumen	
Introducción	1
CAPITULO 1. El enfoque centrado en la persona; surgimiento y consideraciones teóricas	
1.1 Contexto histórico	4
1.2 Carl Rogers	6
1.3 Fundamentos epistemológicos	9
1.3.1 Existencialismo	11
1.3.2 Fenomenología	13
1.4 Bases teóricas del Enfoque Centrado en la persona	15
CAPITULO 2. Los grupos de encuentro; características y elementos necesarios para el crecimiento personal	
2.1 Surgimiento de los trabajos grupales	24
2.2 Características del grupo	28
2.3 El clima facilitador del grupo de encuentro	31
2.4 Dinámica y proceso en los grupos de encuentro	37
2.5 Resultados del proceso grupal	42
CAPITULO 3. Los grupos de encuentro; abordaje empírico y aportes desde la experiencia	
3.1 Investigación humanista y grupos de encuentro	46
3.2 Metodología	50
3.3 Trabajos empíricos sobre grupos de encuentro	51
Discusión	74
Conclusión	80
Bibliografía	82

AGRADECIMIENTOS

A mi familia: A mi padre que es mi gran ejemplo de vida, a mi madre que es mi fortaleza, a Valeria y a Viridiana que me han enseñado a ser mejor persona.

A mis amigos: Tona, Eloy, Paty y Vale, que a cada instante les aprendo algo, que me hacen mirar al frente con optimismo. A Isabel, que me recordó lo importante que es confiar en mí.

A mis asesoras: A Gaby, Gisel y María Elena, que tuvieron las palabras, la paciencia y el cariño para trabajar conmigo, fueron mi guía y apoyo.

A quien me acompañó en el proceso y a los que estuvieron incluso antes de iniciar este camino. A quien ya no está pero siempre queda presente en mi memoria... a los que ya no están pero sabían que este día iba a llegar. Sin ustedes nada, sin ustedes imposible. A ustedes, gracias siempre, siempre gracias.

RESUMEN

Los psicólogos que trabajan desde el Enfoque Centrado en la Persona han realizado innumerables esfuerzos para producir conocimiento que permita trabajar de manera más eficaz en los procesos de acompañamiento que fomentan el crecimiento personal de los clientes que acuden a terapia. En este sentido, los grupos de encuentro surgieron como una posible herramienta de intervención que ha demostrado gran eficacia desde su aparición en los años cincuenta como parte de los trabajos de Carl Rogers, siendo considerados por él mismo como una de sus mayores aportaciones al campo de la psicología. En esta investigación documental se hace un recorrido por los postulados teóricos que han delineado las características de los grupos de encuentro, así como también en las implementaciones prácticas que se han llevado a cabo, con el fin de delimitar que elementos son indispensables para la realización de ejercicios grupales.

INTRODUCCIÓN

La psicología humanista se ha construido a partir de una serie de ideas y postulados que han configurado una manera particular de entender al ser humano. Una de estas ideas, que ha resultado básica en el enfoque es la que menciona Méndez y Ryszar, (2005) como la tendencia hacia la autorrealización, que nos dice que toda persona buscará de manera natural actualizar, mantener y mejorar su desarrollo personal.

Uno de los muchos espacios que se pueden construir para facilitar los procesos de desarrollo personal son los llamados grupos de encuentro. Rogers (2012) habla de estos grupos como una estrategia en la que se pueden expresar de manera libre sentimientos y pensamientos, lo cual genera un clima de confianza y seguridad psicológica que puede promover el crecimiento personal de los participantes. Aunado a esta libertad (acompañada de la responsabilidad como elemento terapéutico presente durante todo el proceso), Rogers describe a estos grupos como espacios sin una estructura delimitada, en el cual se van estableciendo objetivos a partir de las necesidades individuales y grupales que los mismos participantes van definiendo. Esto hace del grupo de encuentro una estrategia que requiere un estudio profundo, para delimitar sus cualidades.

El grupo en sí mismo es un evento con características propias, es decir, se vuelve un elemento que va más allá de la suma de las individuales y se convierte en un espacio liberador para las personas que lo conforman, donde su liderazgo se acrecienta, la expresión individual y grupal es más completa y profunda, se reconocen, definen y potencializan las individualidades (Barceló, 2003). De esta manera podemos decir que el grupo de encuentro es un espacio para realizar procesos de reorganización y reestructuración en la vida de las personas. Compone una valiosa estrategia para quien ejerce la psicología y puede ser un catalizador en los procesos de cambio de los participantes.

A diferencia de otros enfoques, la psicología humanista no busca psicopatologías que marquen al individuo, sino que ve a individuos sanos que no

se han logrado seguir el camino hacia su autorrealización (Armenta 2006). En este sentido, el Enfoque Centrado en la Persona (ECP) aporta una visión optimista en la que se confía plenamente en el cliente, quien resuelve sus propios conflictos al tener una tendencia natural hacia el propio desarrollo, la cual a veces solo requiere de acompañamiento para ser experimentada plenamente. Aquí se comienza a vislumbrar la importancia que tiene el otro en nuestra existencia individual, pues es imposible crecer en soledad, ya que siempre será necesario tener al otro como imagen referencial. Es por este motivo que una de las necesidades básicas en el ser humano, indispensable para la autorrealización, es la experimentación de contacto con otros individuos, máxime cuando éste es un contacto afectivo, empático, favorable y funcional para el desarrollo de cualquiera de las partes.

La psicología humanista busca en su esencia facilitar los procesos de crecimiento personal, y acepta desde sus más básicos postulados que una vía necesaria para transitar este camino es reconocer la importancia del *otro*, pues solo es a través del vínculo que podemos conformarnos a nosotros mismos como individuos. La dinámica de un grupo, creado ya sea como grupo de desarrollo o como elemento cotidiano de cualquier institución de la que formemos parte (familia, lugar de trabajo, amistades, etcétera.) es un espacio donde potencialmente se pueden poner en práctica acciones que lleven a los integrantes a su autoactualización como individuos a través de ser parte de un colectivo, a asumir la responsabilidad de cada acto que se realiza y al goce de la libertad con la que nacemos.

Una vez descrito este panorama general sobre la importancia de los grupos de encuentro desde el Enfoque Centrado en la Persona, podemos definir que la presente investigación documental tendrá como objetivo realizar una revisión teórica y metodológica, desde el enfoque centrado en la persona, sobre los alcances y limitaciones que se han encontrado a partir del trabajo con grupos de encuentro. Así mismo también se buscará conocer y describir cuáles han sido los aportes teóricos que ha realizado el ECP en los trabajos de grupo a través de

analizar qué elementos componen los trabajos empíricos que han documentado la experiencia de trabajar con grupos de encuentro desde el ECP. Finalmente se espera que con este trabajo se pueda ubicar que elementos son indispensables para la conformación de grupos de encuentro como estrategia para promover el desarrollo personal.

1. EL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA; SURGIMIENTO Y CONSIDERACIONES TEÓRICAS

1.1 Contexto histórico

Aunque señalar una fecha exacta para definir el surgimiento de la psicología humanista sería imposible, a nivel institucional podríamos decir que es en 1961, con el surgimiento de la *Journal of Humanistic Psychology*, y en 1962 con la fundación de la *Asociación Americana de Psicología Humanista*, que un grupo de psicólogos como Abraham Maslow, Rollo May, Fritz Perls y Carl Rogers empiezan a publicar los trabajos que iniciaron desde los años treinta sobre temas relacionados con el ser humano y su desarrollo personal, dejando de lado las teorías que entendían al ser humano desde las psicopatologías (Gómez del Campo, 2006).

Este movimiento fue conocido como la *tercera fuerza*, ya que representó una visión completamente diferente a la de los dos modelos teóricos predominantes de la época; el conductismo, modelo al que se le criticaba su visión mecanicista y reduccionista de la persona al postular que el control de la conducta se encuentra en la interacción de la persona con su medio, y el psicoanálisis, al cual se le veía como un modelo intelectualista que hablaba de impulsos inconscientes que salían del control del sujeto. En contraste con los puntos anteriores, la idea de la corriente humanista fue postular una visión más integradora y global del ser humano, dando importancia a aspectos poco considerados por otras teorías, como lo es la experiencia subjetiva, la relación terapeuta- cliente y los sentimientos (Kraulino y Stecher, 2008; Flemming-Holland, 2009)

Es importante señalar como diferentes eventos ocurridos alrededor del mundo durante el siglo XX, e incluso varios siglos antes, tuvieron una importante influencia en los postulados de la psicología humanista. Podríamos tomar como referencia inmediata la Primera y Segunda Guerra Mundial ya que Rivero (2014) señala que estos eventos significaron una crisis no solo económica, sino también ideológica debido al panorama desalentador que dejó la guerra, haciendo que el

mundo occidental se cuestionara el sentido mismo de humanidad, sociedad y progreso, ya que lejos de resolverse de manera dialógica el conflicto se desataron acciones bélicas donde la ciencia y la tecnología se convirtieron en armas de destrucción masiva, provocando muerte, hambre y destrucción en prácticamente todos los continentes.

Otro antecedente importante de señala Rivero (2014) es la Guerra Fría, enmarcada por el gran miedo que existía por el uso de armas nucleares y en donde dos modelos ideológicos excluyentes (URSS Y Estados Unidos) se enfrentaron por la supremacía mundial, ya que ambas potencias concebían al ser humano como un ente que debía conquistar la naturaleza a través de la fuerza. Esta guerra mantuvo al mundo en alerta poniendo en tensión a toda la humanidad ante una posible guerra nuclear que destruyera al mundo. Fue aquí donde la psicología humanista tomó más fuerza al convertirse en un movimiento esperanzador que invita a vivir de manera plena, conviviendo con la constante angustia por la muerte.

Además de los eventos bélicos antes señalados los psicólogos humanistas retomaron ideas de movimientos ideológicos, filosóficos y artísticos de otras épocas.

En la antigua Grecia, aproximadamente en el siglo IV antes de Cristo, Sócrates se volvió uno de los primeros pensadores en poner al ser humano como centro, tratando temas como el intelecto, la espiritualidad, el alma y la mente. Estos conceptos llegaron hasta la época de Cicerón, quien los retoma para adaptarlos al concepto de *humanistas*, que representaba un enaltecimiento del ser humano a través de la cultura (Arias, 2013).

Las ideas renacentistas surgidas en el siglo XV y XVI también fueron fuente de inspiración para los humanistas (movimiento que derivó del humanismo literario surgido en Italia en el siglo XIV). El renacimiento surge como una oposición a las ideas de la época que entendían al ser humano desde una perspectiva exclusivamente teológica y propone una revalorización de la dignidad humana, la

sociedad justa y el valor de la individualidad de cada persona. Este movimiento dio lugar al humanismo burgués del siglo XVIII que fue representado por los llamados enciclopedistas, quienes lucharon por consignas de libertad e igualdad (Duque, Lasso y Orejuela, 2011).

Finalmente otra influencia directa al humanismo fueron las enseñanzas espirituales venidas de Oriente como el budismo zen, de donde se retoman conceptos como el *darse cuenta, el aquí y ahora, la conciencia y la exaltación de la experiencia*, que aun teniendo su origen en la cultura asiática embonaban adecuadamente con la intención de los psicólogos norteamericanos por configurar una nueva perspectiva de lo que es el ser humano.

1.2 Carl Rogers

Como se mencionó anteriormente, muchos fueron los personajes que dieron sentido al movimiento de la psicología humanista en Norteamérica, sin embargo para este trabajo se resaltaré la vida y obra del psicólogo americano Carl Rogers, fundador de lo que hoy en día conocemos a nivel mundial como Enfoque Centrado en la Persona (ECP).

Rogers nace el 8 de enero de 1902 en Oak Park, en aquel entonces un pueblo de Illinois y que hoy en día pertenece al estado de Chicago. Rogers nació en una familia de clase media con profundas convicciones cristianas evangélicas. En este contexto Rogers (citado en Barceló, 2012) dice que sus padres fueron figuras promotoras de una estricta ética protestante y una fuerte disciplina en cuanto a lo educativo, esto sin llegar a ser autoritarios y mostrando constante amor y ternura hacia sus hijos (Rogers fue el cuarto de seis hermanos).

Los primeros intereses en el ámbito académico por parte de Rogers estuvieron en la agronomía, lo que lo llevó a ingresar en la universidad de Wisconsin, sin embargo en un viaje a China con motivo de una conferencia de la Federación Mundial de Estudiantes Cristianos y su participación en diferentes grupos

religiosos, generaron un cambio en sus intereses que culminó en la inscripción de Rogers a la carrera de estudios teológicos en la Union Theological Seminary ubicada en Nueva York en el año de 1924 (Barceló, 2012).

Después de varios años de estudiar teología y filosofía paralelamente, Rogers busca satisfacer sus nuevas inquietudes que fueron surgiendo tanto personal como profesionalmente y en 1927 se inscribe formalmente al área de psicología clínica en la escuela de maestros de la universidad de Columbia, para un año después iniciar formalmente su trabajo como profesional de la psicología en el Departamento de Estudios Infantiles Para la Protección de la Infancia, llegando a ser director de este centro. Curiosamente en esta época Rogers se vuelve padre en dos ocasiones, producto de su matrimonio con Helen Elliot (Segrera, 2006).

El año de 1940 marca una nueva era en la carrera de Rogers, pues se vuelve profesor de la Universidad Estatal de Ohio, lugar en el que comienza a exponer públicamente algunos de los conceptos que él consideraba fundamentales para la psicoterapia (ya en estas épocas Rogers comenzaba a considerar más importante la actitud terapéutica que las técnicas tradicionales para poder generar un cambio en la persona) provocando expectación y diferentes críticas. Es con su conferencia en Minnesota es donde se dice que surge lo que él llamaría *Psicoterapia no Directiva*, que posteriormente dio lugar a la publicación del libro *Counseling and psychotherapy newer concepts in practice* (Moreira, 2010).

Cinco años después su trabajo daría nuevamente un giro y se trasladaría a la Universidad de Chicago donde realizaría trabajos trascendentales como el facilitar sesiones de grupo con soldados de la Segunda Guerra Mundial, escribiendo en 1951 el libro *Client- Centered Therapy* donde asentaría las bases teóricas de sus descubrimientos y posteriormente publicando en 1954 *Psychotherapy and Personality Change*, en donde hablaría de las *Condiciones suficientes y necesarias para el cambio terapéutico*, lo cual lo llevaría a recibir en 1957 el reconocimiento como Contribución Científica Distinguida por la APA (Thorne y Sanders, 2013).

Aun cuando Rogers se encontraba satisfecho por su trabajo en Chicago, en 1957 apareció la oportunidad de trabajar en la Universidad de Wisconsin, oferta que se vuelve atractiva cuando le ofrecen no solo trabajar en el área de psicología, sino en el departamento de psiquiatría de la universidad. Rogers acepta el reto y deja Chicago después de 12 años de trabajo en esa ciudad. De esta época surgen publicaciones como *Therapeutic Relationship it impact:a study of schizophrenia*, en donde aplica los principios de la terapia centrada en el cliente con usuarios que requerían atención psiquiátrica (Moreira, 2007).

El momento cumbre del trabajo de Rogers llega en 1964, cuando deja Wisconsin y se muda a la Jolla, California y funda el *Center for the Studies of the Person*. Este centro tuvo la función de realizar estudios de investigación y formar nuevos psicólogos, además de que fue el lugar ideal para que Rogers llevara sus teorías a nuevos ámbitos de aplicación, como los grupos de encuentro, orientación familiar, desarrollo organizacional, relaciones de pareja, resolución de conflictos grupales interraciales e incluso se involucró con temas como la paz mundial, la política, los conflictos internacionales y todo esto sin descuidar su trabajo en psicoterapia (Segrera, 2006).

Carl Rogers muere el 4 de febrero de 1987 a los 85 años después de años de una vida de trabajo, publicando infinidad de libros y artículos para revistas especializadas y hacer un gran trabajo de definición en toda América, parte de Europa y China, Rusia, Sudamérica, entre otros.

Después de haber hecho una revisión de la biografía de Rogers, será importante señalar algunos de los personajes que influyeron en su obra.

En primer lugar, Sánchez y Sánchez (2012) señalan a Willam James, Arthur Combs y Prescott Lecky, de quien Rogers adopta el concepto de *sí mismo* (conocida en inglés como *self*) que estudiaba y comprendían las experiencias subjetivas que cada individuo hacía sobre su realidad. Otro autor fundamental fue Otto Rank, quien hablaba en sus teorías de la capacidad del paciente de desarrollarse a través de la voluntad y no solo del inconsciente, ideas que

contribuían en el concepto rogeriano de *tendencia actualizante*. Por último resaltaríamos la influencia de Lao-Tse y el pensamiento budista que aportaron una visión no directiva del proceso terapéutico y una visión del ser humano como un ente libre que crece y se desarrolla a través del contacto con el otro, aspecto que consolidaría en Rogers una visión holística del ser humano .

Cabe señalar que Rogers fue contemporáneo de J. B. Skinner a quien admiró y con quien incluso sostuvo un famoso debate en 1958. Rogers en este sentido tuvo una influencia conductista (incluso se podría decir positivista) muy propia de los científicos estadounidenses de la época, en su interés por realizar investigaciones basadas en hechos empíricos, llegando a ser el primer investigador en utilizar máquinas de grabación en la sala de consulta y evaluar con escalas de calificación cuantitativas y cualitativas los procesos terapéuticos realizados, abriendo así los panoramas de investigación en psicología y ciencias sociales (Brazier, 2013; Sánchez Bodas y Sánchez, 2012).

1.3 Fundamentos epistemológicos

Después de revisar el contexto histórico- social en el que surgió la psicología humanista y la vida y obra de Rogers, es momento de abordar los principios epistemológicos en los que se sostiene el Enfoque Centrado en la Persona, esto con el fin no solo de comprender de la mejor manera la teoría, sino también entender como este movimiento fue parte de una revolución científica que cambió los paradigmas predominantes del siglo XX.

Martínez Miguelez (2006a), nos explica que el modelo positivista, rector de prácticamente todas las disciplinas científicas entra en crisis a finales del siglo XIX, ya que físicos, psicólogos y filósofos empezaron a realizar críticas a este modelo y su visión lógica- matemática de los problemas, y buscaron un modelo más versátil que pudiera ayudar a comprender de manera empírica los fenómenos cotidianos desde su misma complejidad, es decir, “una lógica dialéctica que integrara muchos puntos de vista en una visión unitaria” (p. 3).

En el caso concreto de la psicología, Romero (2008) señala cuatro eventos que marcaron este proceso de cambio hacia un nuevo paradigma. El primero es cuando W. Dilthey hace una distinción entre las ciencias humanas y las ciencias naturales, las primeras usando un modelo epistemológico comprensivo y las segundas un modelo explicativo. El segundo evento sería la inauguración del método fenomenológico de Husserl. El tercero son las publicaciones de *El Ser y el Tiempo* en 1927 por Heidegger y el *Ser y la nada* de Jean Paul Sartre en 1943. El cuarto y último evento es el surgimiento de escuelas psicológicas inspiradas en la fenomenología y el existencialismo como la gestalt, el enfoque crítico dialéctico, la logoterapia, el focusing y por supuesto el ECP.

Toda esta revolución científica llegó hasta Carl Rogers, quien muy a conciencia asume estos cambios en el panorama científico al momento de formular su teoría, en el cual, como ya se mencionó, dos perspectivas epistemológicas fueron fundamentales: la fenomenología y el existencialismo, aunado a elementos hermenéuticos y dialécticos que dieron una visión integral de ser humano. (Martínez Miguelez, 2006a).

Con el surgimiento de las diferentes escuelas antes mencionadas, aparece la necesidad de encontrar puntos en común que definieran qué sería comprendido como “psicología humanista”, por lo que la *Asociación Americana de Psicología Humanista* estableció cinco principios comunes que servirían como eje en este paradigma (Gonzalvo, 2014).

- I. **Autonomía:** La persona es capaz de asumir su propio desarrollo.
- II. **Autorrealización:** El ser humano busca su libertad a través de actos concretos que van encaminando su desarrollo personal. Es una tendencia natural hacia el crecimiento.
- III. **Autotrascendencia:** El ser humano busca su libertad, justicia, dignidad, un sentido de vida y plenitud en todas sus dimensiones.
- IV. **Totalidad:** Es una visión holística e integral de todo lo que *significa ser humano*.

- V. **Experiencia:** Se da prioridad a la vivencia subjetiva de la persona, ya que está define y construye su realidad.

A continuación se definirán de manera puntual cuales son los principios del existencialismo y la fenomenología para dar cabida a la comprensión del ECP ya como una teoría estructurada.

1.3.1 Existencialismo

El existencialismo es un movimiento filosófico que tuvo sus orígenes en Europa en el siglo XIX, que se opuso a las doctrinas que consideran al ser humano como un animal racional o como un ser social respondiente a su medio ambiente. En consecuencia el existencialismo entendía al ser humano como un ser libre, capaz de autorrealizarse y trascenderse, siendo así el único responsable de construir su propio destino. Hay que considerar que esta visión no implica que el ser humano sea creador sobre natural de su propia esencia, sino más bien es una visión optimista del hombre en la que existe la convicción de que cada uno es capaz de tomar decisiones que van dando un curso y sentido a su vida (González, 2006).

Desde el pensamiento de Kierkegaard (1813-1855) la premisa general de este movimiento es que *la existencia precede a la esencia*, lo que significa que el hombre solo podrá existir siendo y que a partir de las elecciones que hace en cada momento va definiendo su futuro, esto sin estar condicionado o direccionado por factores internos o externos y solo contando con su libertad y responsabilidad. El existencialismo tiene como objeto de análisis a la existencia misma de la persona, así como la experiencia personal- subjetiva enmarcada en los actos de libertad que el individuo manifieste en sus acciones (Henoa, 2012).

Posteriormente Martin Buber (1878- 1965), habla de la existencia como un elemento dialógico, donde el vínculo es el tema central de análisis. Aquí los dos elementos que se relacionan es el Yo- Tu y el Yo- Ello. En la primera hay un encuentro formador del yo (sin la presencia del otro no podríamos definirnos como

individuos, mucho menos existir) conocida como actitud realizadora, la cual se resume en la frase *Yo soy*. La segunda relación tiene una función objetivadora de aquello que nos rodea, a esto se le conoce como actitud orientadora y se define en el *Yo soy así* (Croquevielle, 2009).

Un personaje igualmente importante para esta corriente filosófica fue Heidegger (1889-1976) quien fue fundamental en el existencialismo al agregar el concepto de tiempo (que abarca temporalidad y espacialidad) para comprender la existencia. Croquevielle (2009) explica el pensamiento de Heidegger de la siguiente manera:

Todo lo que “es” ocurre “siendo”, y ello no escapa a un lugar y un tiempo, es decir a un contexto. El concepto de Ser-en-el-mundo, (sí, así con guiones) donde son justamente los guiones los que resumen la indisolubilidad del ser humano y el mundo, es decir, ser y mundo son, en la medida de su encuentro (p. 3).

Así mismo, Heidegger habla de una naturaleza interpretativa en el ser humano (no solo un medio para adquirir conocimientos) que está en constante contacto con el mundo, contrayéndolo y valorándolo subjetivamente (Martínez Miguelez, 2006b).

Finalmente Jean Paul Sartre (1905- 1980) ahonda en el tema de la libertad y afirma que *estamos condenados a ser libres* ya que cada persona es responsable de su propia existencia al punto de comentar que el hombre “no es más que su proyecto y no es más que en la medida en la que se realiza; no es por tanto más que el conjunto de sus actos, nada más que su vida” (Sartre, 2010, p. 36).

Para Sartre la existencia de nosotros mismos deviene de la mirada del otro, ya que esto genera un proceso intersubjetivo de identificación y diferenciación, en el que cada persona decide lo que es y lo que son los otros, llegando a señalar que *el infierno son los otros*. Este proceso es fundamental para Sartre ya que gracias a esto es que el mundo tiene sentido, pues si no existiera quien interpretara los hechos solo quedaría lo real en el absurdo (Vásquez, 2012).

Al respecto Tobías y García-Valdecasas (2009) mencionan que el saberse un hombre completamente libre puede generar angustia en las personas, ya que el darse cuenta que no han actuado con autenticidad y responsabilidad hace que la existencia tome una dimensión más amplia y vertiginosa. Sin embargo la angustia lejos de ser un mal es una invitación al desarrollo personal para dejar de responsabilizar a los otros de sus propias decisiones. También es importante señalar que existe la angustia existencial que resulta del miedo a la libertad, en donde la persona no deja ir los valores dictados por la sociedad, aun cuando Sartre y el existencialismo confían en la capacidad de trascendencia de cada ser humano.

1.3.2 Fenomenología

La fenomenología es una teoría creada por Edmund Husserl (1859-1938) a principios del siglo XIX que marcó una ruptura con el método científico tradicional al rechazar el pensamiento predictivo y la demostración empírica como únicos medios para conocer la realidad y en su lugar coloca a la *intuición* como herramienta primordial para conocer la esencia de las cosas. Es así que se marca una diferencia entre las ciencias naturales y los estudios de la conciencia, donde las leyes de la lógica no tienen la misma validez que en otras áreas y es la subjetividad humana la que construye los hechos (González, 2013).

Para entender mejor esto, De Castro y García (2011) nos explican que en primera instancia el ser humano asume que el mundo es tal cual lo percibe a través de sus sentidos, perdiendo de vista su propia implicación en la experiencia vivida; a esta primera interpretación del mundo la llamaremos *actitud natural*. Es así que el objetivo de la fenomenología será reflexionar sobre esta actitud para posteriormente hacer explícita la intencionalidad con la que cada persona crea su realidad, es decir, su implicación individual y subjetiva con su mundo.

El proceso para tomar conciencia de nuestra intencionalidad requiere de “*poner entre paréntesis* la existencia del mundo y todas las posiciones de objeto de

cualquier tipo ligadas a ellas” (Barceló, 2008, p. 417). Con esta puesta entre paréntesis, que podremos llamar *actitud fenomenológica*, se logrará llegar a lo que se conoce como *conciencia pura* la cual mostrará la vivencia tal como se presenta. Esto permitirá que haya una significación intersubjetiva de la experiencia logrando la *aprensión de la esencia*.

El método fenomenológico es un medio para explorar el fenómeno a partir de la descripción de la experiencia tal y como esta se da, sin recurrir a explicaciones casuales ni abstracciones, sino únicamente a la interpretación del discurso de quien lo vivencia, esto a través de herramientas como la observación, el diálogo y la antes mencionada *suspensión temporal del juicio o epoché* (Bautista, 2011).

Como se puede ver en la fenomenología el papel del investigador (o del facilitador en el caso del ECP) es sumamente activo, ya que su experiencia se toma como base para buscar a la esencia.

Este aspecto de la fenomenología puede ser considerado por muchos como un problema que pudiese generar un sesgo que distorsione la descripción e interpretación de la experiencia. Sin embargo en el plano epistemológico se busca reducir este problema concientizando al investigador de la importancia de identificar y reducir al mínimo posible sus prejuicios y preconcepciones respecto al fenómeno en cuestión (Sassenfeld y Moscada, 2006).

Estos mismos autores reconocen que el epoché es un elemento fundamental para la fenomenología, este método también permite y requiere de un ir y venir entre la experiencia el fenómeno y el marco teórico referencial, para así poder dar cuenta de aspectos puramente psicológicos que la fenomenología no busca atender. Ejemplo de esto es cómo Rogers entendía el encuentro existencial entre dos personas como un momento de enriquecimiento mutuo al compartir sus diferencias, es decir, el encuentro no solo es un modo de conocer la experiencia fenomenológica del paciente, sino de promover su desarrollo personal.

Como se puede ver, es a partir de todos estos postulados filosóficos que el ECP empieza a sustentar sus bases, retomando elementos del existencialismo como la

responsabilidad, la libertad y la autorrealización para comprender de manera amplia al ser humano y usando los conceptos utilizados en la fenomenología para intervenir de manera activa y comprensiva sobre las complejas experiencias que se construyen de manera intersubjetiva.

1.4. Bases teóricas del Enfoque Centrado en la Persona

Como se pudo vislumbrar en la revisión que se hizo por la biografía de Carl Rogers, las teorías de este científico estadounidense pasaron por diferentes etapas, cada una haciendo énfasis en distintos elementos que al final conformaron un enfoque congruente y con una identidad propia.

La primera etapa que podríamos ubicar sería la *Psicoterapia no Directiva*, que buscó diferenciarse del paradigma directivo del psicoanálisis y propone un clima permisivo e igualitario entre cliente y terapeuta, lo que implicaba que no hubiese un experto que pretendiera saber más que el cliente, y donde cada uno podía expresarse libremente hasta llegar a la auto aceptación. Casi una década después, a principios de los años cincuenta surge una segunda etapa llamada *Terapia Centrada en el Cliente*, en la que la persona que solicita el servicio es el elemento más importante en el proceso terapéutico haciendo de la relación terapéutica el aspecto que puede generar un cambio en la vida de la persona. Posteriormente en la década de los sesenta, con la publicación de *Becoming a person*, llega una tercera etapa en la que Rogers habla de una tendencia inherente en todos los seres humanos por autorealizarse, poniendo al terapeuta en un rol de facilitador del desarrollo, para que el cliente pueda abrirse libremente a su propia experiencia orgánica. Finalmente en 1980 Rogers integra todos estos elementos en el *Enfoque Centrado en la Persona*, en el que hay una confianza plena en la capacidad de cada ser humano por vivir en plenitud sin defensividad ante su medio, aceptando su *aquí y ahora* (Barrios, 2011; Castañedo, 2005).

Rogers entendía entonces al ser humano como un ser en plena libertad, digno de confianza pues es perfectamente capaz de elegir su camino hacia el desarrollo, el crecimiento y la independencia.

Estas ideas lo llevaron a formular un concepto clave en el ECP conocido como *tendencia actualizante*, que se define como una tendencia a innata presente en todos los elementos del universo que nos lleva a desarrollar todas nuestras potencialidades con el objetivo de conservarse y mejorar. Esta fuerza motivadora está permanentemente arraigada en el organismo, aun en los momentos de deterioro o inestabilidad, ya que la lucha por crecer, seguir adelante, el dolor, la angustia existencial y la muerte son parte fundamental en el proceso de desarrollo de cada individuo (Méndez y Ryszard, 2005).

Tal como señala Velasco (2009), Rogers reconocía aquellas cosas que eran disfuncionales en las sociedades modernas, como la injusticia, la violencia, la pobreza, las guerras, la deshumanización, etcétera y también reconocía que había eventos externos a las personas que podían distorsionar o deformar o incluso erradicar la tendencia actualizante, sin embargo Rogers creía firmemente en la posibilidad que tiene cada individuo de superar sus desafíos, es decir, sus creencias más arraigadas para transformarlas en impulsoras de su propio potencial, ya que a su vez rechazaba la idea de que el hombre fuera determinado por su medio, afirmando que “el hombre puede conservar un vestigio de libertad espiritual, de interdependencia mental, incluso en las más terribles situaciones de tensión física y psíquica” (p. 56).

Estas ideas llegaron no solo al campo de la psicoterapia, sino también al de la psiquiatría (área en la que Rogers también tuvo participación durante su estancia en la Universidad de Wisconsin) y Armenta (2006) nos dice que la enfermedad puede ser definida como un estado de alejamiento con la tendencia actualizante, en la que la persona está imposibilitada a compartir su mundo psíquico con los demás. Esta visión rogereana de la enfermedad no concibe el problema como una psicopatología, sino más bien como un proceso de alienación o falta de autenticidad que genera un sufrimiento psicológico que le dificulta vivir su vida

plenamente. La visión optimista del ECP en relación a estos casos llama la atención pues brinda herramientas concretas para cambiar la realidad de la persona, proponiendo generar un ambiente donde el individuo pueda aprender nuevas formas de vincularse consigo mismo y con los demás.

Volviendo al área de la psicoterapia, todas estas ideas sobre la tendencia natural del ser humano a buscar su crecimiento se ven desarrolladas en plenitud en la teoría de la personalidad Rogers en la que habla de cómo se da el proceso de integración del mundo exterior (experiencias) y el mundo interior (vivencias) en un individuo hasta conformar un concepto de *sí mismo* o también llamado *Self* González (2008) nos describe las tres instancias de la estructura de la personalidad rogeriana.

- I. **Concepto o conciencia de sí mismo (Self).** El *Self* puede ser definido “como una totalidad organizada de las percepciones que resultan admisibles para la conciencia individual” (González, 2008, p. 18). La función del *Self* entonces es hacer un filtro de todas las experiencias que vive el individuo para solo integrar aquellas que contribuyen a su bienestar y su autorrealización y dejando de lado todo aquello que resulte amenazante para el individuo.
- II. **Estructura del sí mismo.** Es el desarrollo de un sentido de individualidad, es decir, una autoimagen que se va generando a partir de lo que percibe e integra el individuo a partir de la interacción con su medio y las experiencias organísmicas que va viviendo. En el proceso de configuración de una autoimagen existe la posibilidad de que el sujeto genere conceptos introyectados, lo que significa que surgen de ideas preconcebidas y no de una experiencia organísmica real, lo cual genera una distorsión de la realidad, ya que el sujeto busca asimilar lo vivido en sus nociones de bienestar aun cuando no respondan a lo que realmente vivió.
- III. **Experiencia organísmica.** En esta área se encuentran aquellas experiencias sensoriales y viscerales que el individuo ha rechazado por no poderlas acomodar dentro de su autoconcepto, sin embargo estas

experiencias permanecen en un estado latente hasta que el individuo logra valorar e integrar estos elementos a su autoimagen. Es aquí donde el individuo se encuentra con el desafío de desorganizar su propia estructura para generar un modo de vida que vaya a favor de su desarrollo y crecimiento personal y que a su vez sea congruente con la realidad.

De esta manera Rogers define el campo de acción del facilitador como alguien que guía a la persona a ser más congruente con sus experiencias orgánicas, y por ende con su tendencia natural al desarrollo. Gillon (2007) nos dice que después de la publicación de la teoría de la personalidad anteriormente explicada, Rogers publicaría lo que sería conocido como las *Seis Condiciones Suficientes y Necesarias para el Cambio*. Es importante aclarar que la palabra *condiciones* es usada con toda la intención de evitar entender su propuesta como un listado de técnicas, ya que lo que se busca propiciar es una actitud constante que sea la que constituya el encuentro entre cliente y facilitador, pues esta experiencia es en sí misma suficiente para generar un cambio. A continuación se presentan las condiciones formuladas por Carl Rogers en 1957 (p. 44).

- I. Dos personas están en contacto psicológico.
- II. La primera persona involucrada en el proceso, a la cual llamamos con el término de *cliente*, está en un estado de incongruencia y se encuentra vulnerable o ansiosa.
- III. La segunda persona, que llamamos con el término *terapeuta*, es congruente o integrada en la relación, en el encuentro.
- IV. El terapeuta está en la experiencia de apoyo positivo incondicional hacia el cliente.
- V. El terapeuta está en la experiencia de estar entendiendo empáticamente la estructura interna de referencia del cliente y se empeña en comunicarle esta experiencia al cliente.
- VI. El cliente debe experimentar o percibir, al menos en cierta medida, la coherencia, aceptación y empatía del terapeuta. No basta con que esas condiciones existan; es imprescindible lograr comunicarlas al cliente.

El mismo Gillon (2007) hace una clasificación de estas seis condiciones donde la 1, 2 y 6 son aspectos relacionados con la *experiencia del cliente*, mientras que la 3, 4 y 5 son llamadas las condiciones terapéuticas y refirieren a la conducta que mostrará el facilitador en el encuentro. Cabe aclarar que aunque estos elementos estén definidos por separado, todo esto forma parte de una actitud para generar un clima de seguridad para el cliente, en el que pueda exponer su realidad individual y por ende sus incongruencias.

Las condiciones terapéuticas son un tema ampliamente analizado, desarrollado y actualizado por diversos psicólogos humanistas contemporáneos y a continuación se presentan sus definiciones para poder comprender de mejor manera que características creía Carl Rogers en un facilitador del desarrollo humano.

a) Congruencia: Para Celís (2006), basándose en los textos de Rogers, esta actitud es la más importante en el encuentro terapéutico, ya que en las sociedades contemporáneas la congruencia es poco frecuente, ya que hay situaciones que llevan al individuo a alejarse de su valoración orgánica real y caer en moldes sociales (estructura idealizada del yo). Cuando el facilitador se muestra congruente y no como alguien distinto a quien en realidad es, le muestra a la persona una alternativa para aceptarse a sí mismo y valorar sus vivencias y experiencias.

Rivas (2012) sostiene que la autenticidad es el ser sin máscaras o apariencias, donde la autoaceptación, el autoconocimiento y la confianza son indispensables para que se dé un encuentro entre el individuo que crece en el contacto humano, dejando de lado la visión del “experto vs enfermo” que no da espacio a la validación de la vida intrapsíquica del otro.

b) Apreciación Positiva Incondicional: También conocida como aceptación o valoración positiva, es una actitud en la que el facilitador muestra apertura sin distorsiones o bloqueos permitiéndole al otro ser tal cual, evitando desear que la persona cambie o dirigir su proceso, sus acciones o pensamientos,

todo esto con el fin de que la persona se acepte a sí misma y pueda reconocer sus propias herramientas para fomentar su propio desarrollo (Gamboa, 2008).

Para Sánchez Bodas (2010) esta actitud se relaciona con el concepto de Martin Buber *Yo-tu-Nosotros*, ya que cuando el facilitador se muestra aceptante le es posible acercarse de un modo más exitoso a la experiencia de las otras personas y también de sí mismo. Es posible que dentro de este proceso el facilitador escuche cosas que no son “correctas o adecuadas” dentro de su marco valorativo, sin embargo el rol del facilitador no es aprobar o reprobar estas ideas, sino aceptarlas para que el cliente las integre en su autoconcepto.

La Apreciación Positiva Incondicional requiere que el facilitador sepa esperar al cliente, renunciado a la directividad o a las ansiedades de control, confiando en que cada persona es libre y capaz de asumir sus actos con responsabilidad. Por supuesto que esta actitud no puede confundirse con pasividad o neutralidad, ya que el facilitador se muestra en todo momento atento a las necesidades del otro, comprometido consigo mismo y con el cliente, en un vínculo donde no se espera nada a cambio (Alemany, 2007).

c) Empatía. Rogers rechazó las posturas que afirmaban que el trabajo terapéutico se deba a partir de una interpretación de lo que el cliente decía, y en su lugar sostenía que lo más importante en el encuentro era el comprender a la otra persona desde su experiencia, siendo sensible a los sentimientos y reacciones que aparezcan en todo momento. No se debe perder de vista que la comprensión empática es actuar *como si* fuéramos la persona que tenemos enfrente, pero siempre diferenciando qué elementos son propios y cuáles son del otro (Moreira y Torres, 2013).

La empatía ha sido un concepto usado constantemente en el campo de la psicología, sin embargo Sánchez Bodas (2013) afirma que se ha confundido esta actitud con una técnica, cuando ésta en realidad es una manera de instalarse en el vínculo y que solo cuando se mantiene una disposición permanentemente

empática, congruente y aceptante se puede atender verdaderamente lo que la persona requiere en el aquí y el ahora.

El mismo Sánchez Bodas (2013) afirma que el ECP concentra todos los elementos terapéuticos en un recurso lingüístico que lejos de ser una técnica, se vuelve una actitud en si misma que le permite al facilitador acompañar al cliente en su discurso. Este recurso es lo que llamamos *reflejos*.

Rogers y Kinget (1967) hablan de los reflejos como un descubrimiento que surge del análisis de las sesiones que ellos mismos facilitaron como terapeutas, en las que como parte de la actitud empática que mantenían con el cliente utilizaban constantemente frases que resumían y acentuaban la comunicación y el acompañamiento, evitando realizar interpretaciones o cuestionamiento que no favorecían el proceso terapéutico. De esta manera categorizan sus intervenciones en tres tipos de reflejos:

- I. **Reflejo simple o reiteración:** Generalmente son utilizados cuando el cliente da información descriptiva y sirven para resumir la experiencia en frases cortas que denoten lo más relevante del discurso de la persona. Es importante aclarar que aquí el facilitador se limita a ordenar las palabras del cliente sin aportar elementos nuevos, ya que se buscan en un primer momento generar un clima de seguridad en el que la persona se siente libre de expresarse, lo cual es fundamental para el desarrollo de las sesiones.
- II. **Reflejo de sentimientos:** Con este tipo de reflejos el facilitador busca conocer la intención, la actitud o el sentimiento que traen consigo las palabras del cliente, lo que implica profundizar y precisar qué elementos están jugando un papel importante en la interpretación de la experiencia. Aquí el facilitador acompañará al cliente en este descubrimiento emocional, de tal manera que la persona sienta que sus sentimientos son importantes y que merecen ser escuchados y comprendidos.
- III. **Reflejo de elucidación:** Es aquel en el que el facilitador hipotetiza sobre algún aspecto, como sentimientos o actitudes, que no es claro en el discurso de la persona pero que se puede deducir de lo observado en el

cliente, cuidando el no hacer interpretaciones ni imponiendo visiones del problema que sean ajenas a la realidad del cliente.

Estos autores marcan una diferencia entre los reflejos de sentimiento y los de elucidación al señalar que:

Mientras el reflejo de sentimientos trata de ampliar, diferenciar o incluso desplazar el centro de la percepción sacando a la luz ciertos elementos que pertenecen indudablemente al campo, pero que han quedado eclipsados por el relieve dado a otros elementos, la elucidación consiste, más bien, en captar y cristalizar ciertos elementos que, sin formar claramente parte del campo, lo impregna (Rogers y Kinget, 1967, p. 101).

Para Delgado y Olivares (2012), retomando la propuesta de Egan (1972), los reflejos se comunican en dos niveles que se relacionan con la empatía, ya que éstos tienen la función de establecer una relación armónica y efectiva de trabajo entre el facilitador y el cliente. En primer lugar encontramos la *Empatía primaria* que se comunica a través de los reflejos simples, los cuales promueven dos aspectos fundamentales, la *concretización* de la experiencia, las conductas y los sentimientos del cliente; y la *personalización*, en la que se promueve que la persona hable en primera persona y asuma la responsabilidad de lo que está vivenciando. En este nivel el terapeuta refleja los elementos explícitos que menciona el cliente y se apoya de las pistas paralingüísticas que acompañan el lenguaje.

El segundo nivel es la *Empatía exacta avanzada*, la cual tiene la función de profundizar en la experiencia del cliente para facilitar la visualización de elementos que no son claros hasta el momento. Aquí se recurre al *reflejo de sentimientos* y al *reflejo de elucidación*, que busca poner en manifiesto elementos que aparecen de manera implícita en la experiencia del cliente. Así mismo el terapeuta comunica la Empatía exacta avanzada a través de los otros tres elementos; la *Confrontación*, en la que el facilitador refleja aspectos contradictorios en el discurso de la persona que requieren ser afrontados y clarificados; la *Autorrevelación*, en la que el

terapeuta comparte alguna experiencia propia que considere puede ayudar a la persona a trabajar con algún tema en particular, cuidado siempre que esto sea oportuno y responda a las necesidades del cliente y no del facilitador; y finalmente la *Proximidad*, que ocurre cuando el facilitador habla su experiencia dentro del proceso terapéutico, señalando aspectos que pueden estar afectando el proceso como que el cliente llegue tarde, evite la comunicación directa, etcétera. Es importante señalar que esta comunicación se debe hacer con pertinencia, evitando los reclamos y las humillaciones y anteponiendo siempre el desarrollo personal de los involucrados.

Una vez desarrollados los anteriores conceptos teóricos valdría la pena rescatar lo que dice Schmid (2006) quien nos recuerda que el objetivo del ECP es el reconocer a la persona que llega a buscar un servicio de atención cuando se siente vulnerable y ansiosa. De este modo la terapia (o cualquier labor de servicio) será un compromiso a nivel personal donde dos personas se encuentran más allá de un contacto superficial y de manera mutua facilitan su proceso de crecimiento. Será en el encuentro donde la persona en su dimensión relacional dé un nuevo sentido a su vida a partir de una relación dialéctica de autonomía e interconectividad; de independencia e interdependencia y sobre todo de un clima de seguridad psicológica. Schmid (2006) concluye su artículo diciendo que el ECP “es una forma de relacionarse con otras personas, sea individual o grupalmente, que se apoya en y facilita el desarrollo personal por medio del encuentro personal” (p. 10).

Si partimos de lo anterior podemos decir que el ECP va más allá de un modo de hacer psicoterapia y es más bien una posibilidad para abordar temáticas de carácter humano donde se dé la posibilidad de un encuentro que lleve al crecimiento y a la potencialización de la tendencia actualizante, como los servicios de salud, la educación, el trabajo comunitario, el desarrollo personal y por supuesto los grupos.

2. LOS GRUPOS DE ENCUENTRO; CARACTERÍSTICAS Y ELEMENTOS NECESARIOS PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL

El ser humano es un ser netamente social y su necesidad por relacionarse con otras personas y conformar grupos es una condición inherente a su existencia. Es por esto que en el campo de la psicología el concepto de grupalidad se ha vuelto fundamental, pues ha abierto un área de investigación y de acción especializada, en la que se atienden los fenómenos que se relacionan con los grupos como algo que va más allá de la suma de individualidades y se abordan como un campo complejo de características particulares.

Es por esto que en este capítulo abordaremos el tema del trabajo grupal desde el ECP y como éste se ha vuelto un espacio que ha dado lugar al desarrollo de conceptos teóricos y prácticos que deben ser considerados por el facilitador del desarrollo humano.

2.1 Surgimiento de los trabajos grupales

Algunas de las primeras intervenciones grupales registradas son las que realizó Joseph Herse y Pratt en el año de 1905, que tuvieron como objetivo el aumento de la adherencia de tratamientos de pacientes con tuberculosis y donde el modelo de trabajo se basaba en la utilización de incentivos y el papel del terapeuta era dar clases a los enfermos en un ambiente de solidaridad grupal y cobijo. Al resultar éste un modelo exitoso pronto otros médicos iniciaron grupos para otros pacientes con enfermedades como hipertensión, diabetes, cardiopatías, hasta llegar a los casos psiquiátricos, principalmente se trabajaron con casos de esquizofrenia (Roji y Saúl, 2005).

No fue sino hasta principios de los años treinta, con la llegada de Kurt Lewin (1890-1947) que el trabajo con grupos fue retomado por la psicología. Los grandes

aportes de Lewin están en que empieza a ver a los grupos a través de ciertos principios que dieron lugar a la teoría conocida como *dinámica de grupos*, en la cual habla de elementos como integración, la comunicación, la validez, los intercambios personales y otros aspectos relacionados con la conformación grupal que sirvieron como categorías básicas de análisis, siendo así una gran influencia para muchos investigadores de la época. Tal vez el aspecto más influyente del trabajo de Lewin fue la creación de laboratorios en los que buscó complementar y comprobar sus teorías. Estos ejercicios serían conocidos como *grupos T* (o por su nombre en inglés, *training groups*) en los que los participantes entrenaban habilidades relacionadas con el desarrollo de su personalidad, con el mejoramiento de sus habilidades de comunicación, en la reflexión de situaciones personales y en la vivencia de experiencias personales intensas. Este tipo de grupos estaba conformado por un número reducido de participantes, la asistencia era libre y estaban estructurados con diferentes ejercicios en los que el terapeuta, llamado animador, tiene una labor de coordinar las sesiones para que los objetivos se cumplan y no se desvíe en el proceso, estableciendo las técnicas a utilizar en cada sesión (Castañedo y Munguía, 2011)

Roji y Saúl (2005) comentan que de igual manera en los años treinta y cuarenta, Jacob Levy Moreno (1889- 1974) quien a la postre fundaría la corriente conocida como psicodrama, utilizaría por primera vez el concepto de terapia de grupo, lo que le llevaría a crear categorías de análisis como *encuentro* y *comunicación* interpersonal, que hoy en día son fundamentales para el trabajo grupal. Moreno experimentó diferentes tipos de trabajos grupales de gran trascendencia, empezando por representaciones teatrales en las que las personas actuaban sus problemas cotidianos resultando sumamente reveladores para los participantes y también comenzó a realizar las primeras intervenciones grupales con familias, que posteriormente serviría para establecer las bases de la terapia de familia.

Dentro de los antecedentes que existen en el trabajo grupal, Suárez (2013) resalta algunos ejemplos importantes. En primer lugar tenemos que en 1935 se

funda Alcohólicos Anónimos donde se trabaja con una fraternidad que homogeniza el liderazgo entre todos los participantes y que tiene por objetivo responsabilizar a los individuos y no culpabilizarlos, de tal manera que puedan focalizarse en desplazar su vicio a la bebida por algo superior a ellos mismos, como lo puede ser una entidad religiosa o el compromiso que se establece con el mismo grupo. Esta misma autora resalta los trabajos realizados en la década de los cuarenta, específicamente en el año de 1948 por el argentino Pichón Riviere desde el enfoque psicoanalítico, con la creación de los llamados grupos operativos que serían los continuadores en esta corriente de los trabajos realizados por Alfred Adler, que aun con una visión psicoanalista fue una fuerte influencia para varios humanistas (entre los que se encuentran Abraham Maslow y Carl Rogers) quien en la década de los veinte realizó trabajos con grupos y con familias, ya que observó a estos espacios como un elemento liberador para las personas puesto que posibilitaban la disminución de las defensas y las represiones.

A finales de los años cuarenta, en 1946 en Chicago, Carl Rogers comenzó a realizar trabajos grupales, aunque no desde un ámbito clínico sino desde su labor como profesor en la universidad, en los cuales tanto los alumnos como el profesor eran responsables del proceso educativo, eligiendo materiales e incluso objetivos del curso. Al ver los interesantes resultados de estos trabajos, Rogers decide trasladar sus ideas al ámbito clínico y realiza experiencias grupales intensivas enfocadas al desarrollo y mejoramiento de la comunicación y relaciones afectivas. Carl Rogers (2012) narra cómo justo después de la Segunda Guerra Mundial realizó grupos intensivos con la dirección de decanos de guerra con el fin de preparar a los participantes para ser consejeros psicológicos que trabajaran con los soldados que volvían de la guerra. El resultado de este tipo de trabajos fue sumamente exitoso ya que los participantes fortalecieron su autoconciencia y desarrollaron actitudes que permitían realizar un asesoramiento psicológico encauzado al mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales.

Posteriormente, cuando Rogers se traslada a Wisconsin conforma un grupo de colaboradores (entre los que se encontraba Eugene Gendlin, que a la postre

fundaría el focusing) con los que llevó estas experiencias grupales intensivas de varias horas o incluso fines de semana completos. Alemany (2007) documenta que los grupos realizados entre 1959 y 1962 causaron gran expectación entre la sociedad, ya que fueron además de novedosos muy intensos por el énfasis que se le daba al grupo como un lugar de crecimiento y cómo cada uno de los miembros facilitaba el desarrollo personal a través de interactuar con los demás participantes, incluido el terapeuta que sustituye el liderazgo autoritario por una actitud y un clima facilitador.

Cuando Rogers llega a La Jolla y funda el *Center for the Studies of the Person* continúa con estos trabajos grupales intensivos y después de muchos artículos y publicaciones y aproximadamente ocho años de labor continua congrega todas sus experiencias en un libro llamado *Grupos de encuentro*, publicado en 1970 que más que buscar ser un texto ambicioso que explique el funcionamiento definitivo de los trabajos grupales, constituyó más bien un intento por plasmar una experiencia personal sobre el significado de estos trabajos en la facilitación de procesos de desarrollo personal.

En este libro de grupos de encuentro, Rogers (2012) hace un análisis de su trabajo reconociendo que los antes mencionados grupos t y los grupos gestálticos (en los que había un terapeuta experto que realiza una labor diagnóstica y terapéutica con cada participante) fueron su principal influencia al momento de realizar experiencias intensivas, sin embargo, el ECP fue su referente teórico principal, por lo que desde su perspectiva se daba gran importancia a la tendencia actualizante como motor del desarrollo, al clima facilitador como elemento medular y a la duración del encuentro, ya que Rogers consideraba que estos trabajos funcionaban de mejor manera si se hacían por varios días e ininterrumpidamente. Sin embargo, tal vez el elemento más importante dentro de los grupos de encuentro fue la falta de una estructura que dirigiera los objetivos y los procedimientos que tendrá el grupo, donde la responsabilidad y la posibilidad de elegir estarían repartidas entre los participantes, haciendo que el terapeuta solo

tuviera un rol de facilitador en el que coordine y modere las ideas propuestas por cada integrante del grupo.

Como se puede ver, a lo largo del tiempo se han desarrollado una gran variedad de trabajos grupales que como menciona Oblitas (2008) pueden ser clasificados por su directividad, por su contenido, por su dependencia e incluso por su temática; y el ECP ha ofrecido una opción en la que el trabajo es *no directivo*, es decir, en el que no hay un plan preconcebido de trabajo, en el que el ambiente grupal permite trabajar tanto lo que ocurre dentro como fuera del grupo, en el que la relación entre los participantes es un aspecto fundamental para que se pueda progresar en el crecimiento personal de los participantes y que ofrece la posibilidad de tratar una infinidad de temas, siempre propuestos por los mismos participantes. Todas estas características serán comentadas y analizadas a lo de la presente investigación documental, sin embargo éste es un panorama general de los grupos de encuentro.

2.2 Características del grupo

Para Schmid (2007) el enfoque centrado en la persona es una corriente que desde sus comienzos tuvo una perspectiva social y grupal del ser humano, ya que se reconoce que el principio de la existencia no está en la individualidad en soledad, sino en el individuo que está en compañía de otros, lo cual va constituyendo su naturaleza biológica y cultural puesto que el mundo que habita solo puede ser entendido e interpretado a partir de las interacciones personales que establezca. Tomando en cuenta lo anterior, Rogers crea uno de los procedimientos más potentes en el campo de la psicología y del desarrollo humano, pues diseña un procedimiento donde se reúne a un grupo de personas para entrar en una relación que los ayude a conectarse consigo mismas y con la sociedad, a lo cual tanto Schmid como Rogers llamaron *encuentro*.

En este punto surge una pregunta fundamental; ¿Qué es un grupo desde la perspectiva del ECP y cuáles son las cualidades que lo hacen un espacio tan adecuado para el desarrollo personal?

Podemos generar una definición de grupo entendiéndolo como un sistema de componentes inseparables en constante interacción y movimiento, donde existe una gran energía interna que genera que los individuos que lo conforman perciban, sientan, piensen y en general sean diferentes a como lo son fuera de éste. Esta situación grupal es descrita por Barceló (2007) de la siguiente manera:

“El grupo es...una unidad orgánica un sistema con una gran energía interna y en el seno de esta unidad son muchos los factores que, de manera simultánea, inciden en su fluir permanente. Las emociones y los pensamientos de las personas pertenecientes al grupo, las comunicaciones que se producen o las que se reprimen y amagan, 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... Todo este conjunto de fenómenos forma parte de la gran energía de un grupo” (p. 12)

Cada persona que forma parte de un grupo es en sí misma un elemento sanador que a través de los lazos, la empatía y el acompañamiento recíproco da lugar al cambio en sí mismo, en el otro y en el grupo como un todo. Dentro de este espacio de interacción la persona experimenta un *self en relación* en el cual se generan y constituyen una gran cantidad de experiencias que potencializan el desarrollo de cada uno de los participantes de manera paralela, y que con el solo hecho de permanecer en contacto cambian, independientemente de las técnicas y los procedimientos utilizados.

Como se puede ver, el grupo está lleno de vida y energía, además de estar conformado por espacios tanto racionales como sensibles que van tomando relevancia según los temas y los procedimientos que se van eligiendo y abordando de manera interna; todo esto enmarcado por las relaciones que los miembros del

grupo van sosteniendo. Al respecto Barceló (2003) comenta que si entendemos estas interacciones como algo propio de un organismo vivo podremos afirmar que la tendencia actualizante será el motor que impulsará positivamente el desarrollo de los integrantes como un todo, haciendo que el grupo se pueda autodirigir de manera natural al cambio intrapersonal y el mejoramiento de habilidades interpersonales. Es importante mencionar que, como todos los organismos, el grupo tendrá un inicio y un fin, donde cada uno de los eventos ocurridos van a definir al grupo como un espacio único, con un ciclo vital propio que tendrá como momento final la muerte, que se dará con la disolución de los miembros que lo conforman.

Una vez comprendido el grupo como un ente orgánico debemos hablar de otra característica fundamental para que se dé el encuentro genuino entre las personas; nos referimos a la falta de un orden predeterminado por el terapeuta en cuanto a los objetivos, los procedimientos y los resultados esperados para el grupo. Maslow (2005) explica que cuando vivimos en espacios organizados, en los que hay leyes y reglas que en idea son claras para todos, los individuos tienden a seguirlas para evitar fallar y en consecuencia evitar el rechazo de los que los rodean. Es por esto que cuando una persona se enfrenta a un grupo no estructurado, como lo son los grupos de encuentro, puede experimentarse sin represiones ni ocultamientos, de tal manera que aflore su expresión más auténtica.

Cuando una persona se da la oportunidad de vivirse tal cual es, se encuentra con aspectos de sí misma que dentro de un grupo (y para sí misma) pueden ser valoradas como virtudes o defectos. Es en este punto donde las interacciones y la forma de asimilar estos aspectos de la personalidad del otro brindan la oportunidad de generar encuentros y desencuentros que van definiendo el curso del grupo. Al respecto, Domínguez y de la Fuente (2007) refieren que el encuentro siempre ocurre a través del diálogo, entendido éste no como una plática o un simple cambio de información, sino como una manera de incluir al otro dentro de

nuestra propia realidad para así poder ser interpretado y dar un sentido intersubjetivo a la vida misma.

Los ya mencionados autores toman como eje las ideas de Buber y nos dicen que existen diferentes formas de dialogar y por consecuencia de encontrarse con el otro. El primero de ellos sería el *diálogo gestual* el cual se da a través del cuerpo (lo cual desde un primer momento crea un sentido de diferenciación entre el yo y el otro) y que nos permite percibir de manera inmediata el estar del otro ante nuestro estar y viceversa, teniendo en este primer intercambio un diálogo que recibe y da respuestas sobre el encuentro vivido en el aquí y ahora. Una segunda forma de diálogo es *diálogo verbal*, que se da a través de un complejo intercambio de signos y significados objetivados en palabras; aquí el encuentro se da a partir del intercambio que genera una construcción intersubjetiva de la realidad y como el mismo proceso interpretativo da espacio para la conexión entre las personas. Finalmente está el *diálogo factual* que es la relación a través de los hechos, es decir, es aquello que se expresa a través de nuestra sola presencia o ausencia y cómo estos actos significativos y la actitud para realizarlos comunican al otro afectos e ideas elocuentes con nuestra realidad. Todas estas formas de diálogo se dan cuando las personas eligen abrirse al encuentro, y pueden tomar un efecto favorecedor para el desarrollo cuando en un ambiente libre como el grupo de encuentro, la persona decide escuchar al otro con humildad, aceptando que no tiene la verdad absoluta y responde de manera congruente a la situación que vive.

Con la falta de estructura y la gran cantidad de factores que entran en juego dentro del grupo, sería importante abordar cuáles son las condiciones que se requieren para intervenir oportuna y eficazmente cuando se lleva a cabo un grupo de encuentro.

2.3 El clima facilitador del grupo de encuentro

Los grupos de encuentro fueron un campo ideal para que Rogers pudiera aplicar muchos de los conceptos que desarrolló a lo largo de su vida, por lo tanto

se requiere tomar algunos elementos de los escritos de Rogers para dar sentido a los trabajos grupales, tanto en sus procedimientos como en los resultados obtenidos.

En primer lugar, Rogers (2012) nos dice que al igual que con otros tipos de intervención el grupo tendrá un desarrollo óptimo cuando se da un clima facilitador y tanto los participantes como el terapeuta olvidan las preocupaciones y se permiten ser ellos mismos para dejar que la tendencia nata al desarrollo que está presente en todos los organismos actúe a favor de los participantes y su proceso de crecimiento.

De esta manera la propuesta del enfoque centrado en la persona dejará de lado las metas preconcebidas y también los métodos estandarizados pues existe una confianza plena en que el grupo se moverá como un todo gracias a sus mismas capacidades, incluso llegando a aseverar que es una idea pretenciosa el pensar que un solo individuo puede o debe dirigir la dirección que va a tomar el grupo, cuando éste más bien es entendido como un todo y se cree que cada participante puede ser un líder.

Hay que aclarar que dejar que la tendencia actualizante sea el motor del grupo no significará que los participantes en el grupo tomarán una actitud pasiva ante el encuentro o que el grupo funcionará a partir de fuerzas externas a él. Por el contrario, el tema de la responsabilidad tendrá gran relevancia, solo que ésta no estará puesta en el cumplimiento de actividades sino en una responsabilidad individual que se traducirá como una responsabilidad ante los demás y con lo que significa el ser parte del grupo. Bajo esta lógica no se puede asumir que el facilitador será el encargado de hacer que el grupo funcione o se dirija a algún punto en particular, pues su labor será más bien la de elucidar aquello que el grupo vaya generando y coordinar la participación de las personas.

Es entonces que la idea de que el grupo de encuentro tenga lugar en un clima seguro toma sentido, ya que estamos hablando de la persona que decide participar en este espacio adquiere un gran compromiso al entrar en un contacto

íntimo con personas iguales a sí misma, con ideas, sentimientos y necesidades que atender. Rogers al respecto menciona que el clima facilitador permite al individuo expresarse con absoluta libertad pues se siente protegido por los que lo rodean, incitando a su vez a los demás a abrirse y a vivenciar la experiencia.

Para que el grupo de encuentro se vuelva un espacio libre pero a la vez de contención a los participantes, el facilitador deberá hacer una labor importante que genere condiciones promotoras del desarrollo. Armenta (2007) nos dice que lejos de que el facilitador sea el centro del proceso, será más el encargado de ayudar a que sean las relaciones que establezcan los participantes el verdadero factor de cambio en el grupo, esto a través de permanecer atento a todo lo que ocurre, procurando que el espacio sea constantemente un lugar seguro para cada participante. Al respecto este autor nos dice que el objetivo del facilitador será el “crear un ambiente relacional en el que cada uno de los participantes del grupo pueda involucrarse y animarse a romper su aislamiento y encontrarse con el otro, con su persona y con una nueva manera de ser ante el mundo” (p.32).

Por supuesto que en el transcurso del proceso la misma vinculación relacional establecida por los participantes puede generar conflictos y diferencias, por lo que el facilitador debe permanecer atento y permitir que estos desencuentros tomen el camino del diálogo, la comprensión y particularmente el acompañamiento para que la confrontación lleve a las personas a explotar nuevos aspectos de sí mismos o consolidar los ya existentes. Como se puede ver, el rol del facilitador no será el de evitar el conflicto pues éste también es una forma de llegar al crecimiento personal, ni tampoco será el de evitar que los participantes experimenten dolor o sufrimiento, ya que además de que esto sería imposible, estos sentimientos permiten darse cuenta de aspectos importantes de su vida y así poder consolidarlos o cambiarlos (Rogers, 2012).

Desde esta perspectiva las características del facilitador serán fundamentales en el proceso, pues se requiere de humildad para reconocer que no es el especialista en resolver los problemas de los otros y que incluso desconoce la forma en la que va a terminar el encuentro, por lo que tendrá que mantener una

postura de apertura y novedad ante lo que los demás puedan expresar y a lo que él mismo vive. Además, el facilitador debe actuar siempre en un marco ético, ya que los trabajos grupales generan cambios importantes en la vida de la persona, por lo que se debe actuar con responsabilidad, supervisando el proceso desde su inicio hasta su culminación, garantizando el bienestar psicológico de cada participante. Solo así podrá generar ese clima de seguridad psicológica donde la persona se atreva a expresar los aspectos más íntimos de su ser (Armenta, 2007; Corey, 1995).

Aunado a las características antes mencionadas, las seis condiciones necesarias y suficientes para el cambio (mencionadas en el capítulo anterior) tendrán un papel fundamental en el proceso grupal. Más adelante hablaremos de cómo cada una de estas condiciones repercuten de manera particular en los diferentes momentos por los que pasa el grupo, mientras que en este momento abordaremos las peculiaridades de la empatía, el aprecio positivo incondicional y la congruencia dentro de los grupos de encuentro.

La aceptación positiva incondicional es la actitud del facilitador para ver a los integrantes del grupo como personas con potencialidades y dejar de lado los prejuicios que se generen tanto con los individuos como con el grupo como un todo, manteniendo la capacidad de confrontar o cuestionar al otro cuando sea necesario para así conservar una identidad propia. La autenticidad, que en el campo de la intervención grupal será el reconocer los sentimientos y las ideas que se generan en el grupo y que estos sean la guía genuina para poder vincularse con los demás, sin perder de vista el papel facilitador que se está llevando a cabo. Finalmente la comprensión empática será una actitud para responder al llamado de los otros y en este caso se dará al comprender el sentir del grupo para comunicarlo de manera oportuna y así dar sentido a la experiencia, haciendo extensivo y explícito lo que ocurre en el grupo. Es fundamental recordar que estas tres actitudes resaltadas por Rogers son parte de una misma disposición del facilitador para atender al otro, sin embargo estas actitudes son separadas para poder analizarlas tanto en la teoría como en la práctica. Si a esta actitud le

añadimos elementos como la humildad, la esperanza, la mutualidad, la espontaneidad, la intimidad, la vulnerabilidad, y la afirmación, podemos pensar en una figura facilitadora que promueve el desarrollo grupal desde el asumirse como un ser humano con limitaciones y virtudes, que toma un compromiso con los miembros de un grupo y así abrir un espacio que brinde a las personas una posibilidad de cambio (Armenta, 2007; Naranjo, 2004, Celedonio y Munguia, 2011).

Carl Rogers fue siempre un investigador preocupado porque sus trabajos contaran con una amplia comprobación empírica y se dio a la tarea de investigar, tanto de primera mano cómo recopilando información, cuáles eran los logros y alcances de sus propuestas y qué aspectos garantizaban el funcionamiento de los mismos. Es de esta manera que Rogers se encuentra con los trabajos de Gibb (citado en Rogers, 2012), en donde se documenta a través de realizar estudios experimentales aspectos importantes para el funcionamiento de los grupos de encuentro.

I) *No existe fundamento alguno para imponer restricciones en cuanto a las personas que pueden formar parte de un grupo determinado:* Los estudios realizados por el Center for the Studies of the Person demostraron que hacer una meticulosa selección de participantes no mejora el proceso grupal e incluso afirma que lo único que se requiere para participar es “ser persona”, lo cual es sumamente congruente con la visión del ECP que evitar hacer clasificaciones psicopatológicas de la persona

II) *Los grupos que carecen de líder son eficaces como medios de capacitación:* Rogers siempre buscó que sus grupos de trabajo fueran no directivos y en esto se incluye la idea de que un líder no es un elemento determinante en el accionar del grupo, por lo que comprobar que sus ideas eran correctas fue sumamente importante para su trabajo, sin embargo en estos estudios de Gibb (citado en Rogers, 2012) no se establece con claridad cómo cambia la eficacia de estos encuentros sin un líder.

III) Para lograr óptima eficacia, las experiencias de facilitación deben concentrarse en sesiones ininterrumpidas y continuas. Una característica muy particular en los grupos de encuentro es la duración de la experiencia, que en muchas ocasiones se lleva a cabo a lo largo de varios días y es en estos estudios donde se comprueba que las experiencias intensivas obtienen mejores resultados que cuando se realizan intervenciones con sesiones periódicas.

IV) Existen pocos fundamentos para la difundida preocupación sobre los efectos traumáticos de la capacitación grupal: Hoy en día siguen existiendo muchos mitos y cierto miedo hacia las experiencias grupales, tal vez originados por el desconocimiento de cuáles son sus efectos o incluso por el rechazo que existe a vivir una experiencia donde se experimentan sentimientos con gran intensidad, sin embargo existen pocas pruebas que demuestren que el participar en un grupo de encuentro genere daños psicológicos en las personas.

V) Muchos grupos de encuentro que realizó Rogers y su grupo de colaboradores en La Jolla tuvieron la característica de contar con cientos o incluso miles de participantes, lo cual resultó sumamente innovador, ya que generalmente los grupos de trabajo no excedían los 20 participantes. Influenciado por este tipo de trabajos O Hara (2007) sugiere que los grupos multitudinales son más poderosos que los grupos pequeños ya que según sus observaciones el grupo en estas condiciones aumenta sus capacidades de auto-organización, aprendizaje grupal e incluso tanto participantes como facilitadores han experimentado profundos niveles de empatía que han generado conexiones en las que se han tenido sueños compartidos, un aumento en la capacidad intuitiva y una apertura hacia novedosas formas de solucionar problemas complejos que dentro del grupo parecen más sencillos. Vale la pena comentar que este autor menciona que en estos grupos la responsabilidad del facilitador es solamente establecer condiciones técnicas como el horario, el lugar y la membresía del grupo, ya que las responsabilidades del grupo estarán distribuidas en todos los participantes.

Con estas consideraciones, Rogers a través de los trabajos de Gibb destruye muchos mitos y define de mejor manera las características prácticas con las que debe contar un grupo de encuentro y así permitir a futuros terapeutas e investigadores imprimir estrategias más eficaces y más completas, adecuadas a las necesidades de los participantes.

2.4 Dinámica y proceso en los grupos de encuentro

Existe una infinidad de eventos que pueden ocurrir dentro de un grupo de encuentro, sobre todo si consideramos que partimos de una falta de estructura, sin embargo algunos autores han tratado de describir como se da el proceso grupal. Tal es el caso de Carl Rogers y Bartomeu Barceló, que no intentan hacer una teoría de la dinámica de grupos que el facilitador o el investigador deban seguir o encontrar plasmados exactamente en sus intervenciones, sino que sus escritos son el resultado de las observaciones directas que realizaron en los mismos grupos que coordinaron.

En primer lugar trataremos el trabajo de Carl Rogers (2012), que habla del *proceso grupal* como una forma de estructurar lo que vivía en sus grupos, aceptando que en la realidad podían existir muchas variaciones y que las etapas que mencionaremos a continuación no tienen una secuencia definida ni es necesariamente claro el momento donde inician o terminan las fases del proceso.

I. Etapa de rodeos: Las personas que conforman el grupo se enfrentan a una situación en la que existe un grado de libertad inusual y se presentan pláticas superficiales y hay una gran angustia por que los objetivos del grupo no son claros

II. Resistencia a la expresión o exploración personal: Al inicio del grupo los participantes muestran solo aspectos generales de sí mismos y es solo en el transcurso del trabajo que se expresarán aspectos más personales y hablan de su *yo privado*

III. Descripción de sentimientos del pasado: Parte del proceso gradual en el que las personas expresan de a poco su lado más personal, es usual encontrar que se empieza por hablar de temas y sentimientos aparentemente están en el pasado pero que tienen una trascendencia actual en la vida de los participantes.

IV. Expresión de sentimientos negativos: Rogers menciona que una de las primeras expresiones de sentimientos que están ubicados en el aquí y ahora son negativos y en ocasiones se dirigen hacia el facilitador, pues al no haber una estructura que dirija el proceso, algunos integrantes pueden manifestar su descontento con lo que ocurre y esperan una intervención del facilitador; o por el contrario expresan su malestar contra las actitudes que presentan los demás participantes. Es probable que los primeros sentimientos en ser expresados sean los negativos, ya que para Rogers estos son más sencillos de expresar que los llamados positivos que dejan vulnerable a quien los expresa.

V. Expresión y exploración de material personal significativo: Este es el punto donde alguno de los participantes decide arriesgar y abrir parte de su vida personal frente al grupo, aun cuando esto sea complejo y doloroso.

VI. Expresión de sentimientos interpersonales inmediatos dentro del grupo: Al encontrarse en un punto donde hay mayor apertura que al inicio del proceso, las personas comienzan a expresar sentimientos e ideas que surgen ante la experiencia inmediata de estar en contacto con otras personas.

VII. Desarrollo en el grupo de la capacidad de aliviar el dolor ajeno: Después de que las personas expresan aspectos sumamente personales de sí mismos, algunos de ellos muy dolorosos, el grupo expresa una capacidad natural por contener a la persona que lo necesita, expresando actitudes de comprensión, identificación y aceptación que tienen un gran valor terapéutico para las personas.

VIII. Aceptación de sí mismo y comienzo del cambio: Ante el ambiente de aceptación y empatía que ha generado el grupo como un todo, las personas

comienzan un proceso de autoaceptación que les permite darse cuenta de caminos reales para poder generar un cambio en sus vidas.

IX. Resquebrajamiento de las fachadas: Después de que muchos de los participantes han abierto aspectos de su vida sumamente íntimos, el grupo puede comenzar a exigir (a veces con amabilidad y otras con dureza) que todos dejen atrás las máscaras y los ocultamientos y tengan mantengan una postura permanente de apertura.

X. El individuo recibe retroalimentación: A partir las relaciones que se van estableciendo dentro del grupo, de manera gradual los participantes empiezan a recibir o a realizar comentarios sobre aquellas cosas que observan de los demás. Este elemento resulta ser fundamental pues permite a todos explorar aspectos de sí mismos que en la cotidianidad tal vez no son expresados con facilidad, haciendo de este contacto algo sumamente enriquecedor para la persona.

XI. Enfrentamiento: Anteriormente se habló del desencuentro que se puede generar a partir de la interacción tan profunda que establecen las personas dentro del grupo de encuentro. Al respecto Rogers dice que estos *enfrentamientos* no se dan necesariamente desde el diálogo positivo sino que son confrontaciones directas de gran intensidad.

XII. La relación asistencial fuera de las sesiones de grupo: Es común observar que dentro del grupo las personas establecen relaciones interpersonales que van más allá de los horarios establecidos para realizar actividades y que es justo en estos encuentros que las personas tienen la posibilidad de seguir compartiendo nuevos aspectos de sí mismos y encontrarse con otros.

XIII. El encuentro básico: Los efectos del grupo y la libre convivencia generan que muchas personas sientan una conexión particularmente fuerte con los demás participantes, incluso experimentando emociones que no suelen vivir en su vida cotidiana. En este sentido, las expresiones de afecto son particularmente enternecedoras.

XIV. Expresión de sentimientos positivos y acercamiento mutuo: Aquí se da el punto cumbre del proceso, donde las personas sostienen un contacto afectivo muy profundo, donde la confianza, el amor y la cordialidad son aspectos comunes en los vínculos que establecen las personas.

XV. Cambio de conducta en el grupo: El cambio ocurre de manera inmediata y se manifiesta en la nueva actitud con la que la persona se desenvuelve frente a los demás integrantes del grupo; hay cambios en su manera de expresarse, en su tono de voz, en su mirada, en los sentimientos que reconoce y cómo los afronta; y de manera general, la persona tiene una forma diferente de reconocerse y entenderse a sí misma. Estos cambios se mantendrán fuera del grupo, sin embargo, siempre será un tema de análisis el encontrar las formas de registrar o incluso medir los logros que la persona obtenga una vez que regrese a su vida cotidiana.

Por su parte Barceló (2003) diseñó un modelo de intervención para la facilitación de grupos de encuentro en el que además de describir los diferentes momentos por los que puede pasar el proceso grupal también va señalando de forma esquemática cómo el facilitador debe contactar con las seis actitudes suficientes y necesarias para el cambio, aclarando en todo momento que estos postulados no se tratan de una serie de técnicas que se tengan que cumplir, sino que son una descripción de cómo el método actitudinal, es decir el estar presente del facilitador va encaminando el proceso y aumentando su efectividad.

I. Nacimiento del grupo: En esta primera etapa del grupo, el facilitador se encarga de generar confianza y un clima que permita que las personas tengan la libertad de *romper el hielo* y desarrollar plenamente su creatividad y eficacia. *Aquí la actitud más importante será la consideración positiva incondicional* pues el facilitador debe mostrar confianza en el grupo y sus participantes.

II. En la fase de expectación y dependencia: Una vez que se inicia formalmente el grupo muchos participantes esperan que el facilitador indique el camino a seguir, sin embargo si éste toma ese rol de líder el grupo estará sujeto a

lo que el facilitador ordene, cuando lo que se busca es que el grupo asuma una responsabilidad compartida y resuelva los problemas que los llevaron a iniciar ese proceso. *Aquí la actitud más importante será la empatía*, ya que el facilitador será el encargado de hacer ver al grupo que ellos mismos son los encargados del proceso.

III. En la fase de frustración y contradependencia: En esta parte algunos de los participantes expresan sentimientos negativos en torno al facilitador por no ser éste una respuesta a los problemas que el grupo presenta. *Aquí la actitud más importante será la empatía y la consideración positiva incondicional*, pues lo que Barceló sugiere es que se dejen pasar estas confrontaciones y se valide la experiencia del grupo aun cuando ésta sea dolorosa, ya que esta etapa será solo temporal y terminará cuando los participantes se den cuenta de los progresos logrados.

IV. En la fase de resolución y cooperación: Después de los actos de rebeldía provocados por la falta de estructura, el grupo de manera gradual vuelve a tener un equilibrio pues se ve al facilitador como un miembro más del grupo, provocando que se empiecen a asumir responsabilidades conjuntas. *Aquí las tres actitudes serán igual de importantes* ya que el facilitador se puede mostrar a sí mismo tal cual es dejando de lado su rol de líder o profesional.

V. En la fase de encantamiento y fuga: Una vez resueltos los conflictos de poder, el grupo entrará en una dinámica eufórica de buen humor y sentimientos positivos entre los participantes que tornarán el encuentro como una experiencia importante y se comprometerán con el trabajo. *Aquí la actitud más importante será la autenticidad*, en donde el facilitador exprese sus sentimientos tanto positivos como negativos, pues aun cuando estos últimos puedan genera caos o malestar en los otros, serán de suma importancia para abrir espacio a expresiones auténticas.

VI. En la fase de desencantamiento y lucha: La expresión de sentimientos negativos por parte del facilitador generarán desorden en el grupo y

se verán nuevas confrontaciones, algunas incluso angustiosas, esto por la apertura a expresar de manera genuina sentimientos y pensamientos. Nuevamente *aquí las tres actitudes serán igual de importantes* pues el facilitador debe mantenerse en su rol de participante y dejar que el grupo avance y resuelva sus conflictos.

VII. En la fase de validación y cohesión: Finalmente, el grupo tomará su curso natural hacia el desarrollo y será más que nunca un ente orgánico con vida propia. *Aquí la actitud más importante será la autenticidad*, pues el facilitador se permitirá ser él mismo y esto incluye ser empático y aceptante con los demás, haciendo que estas tres condiciones generen un cambio en los participantes del grupo e incluso en el mismo facilitador.

A mi entender, tanto Rogers como Barceló construyen estos modelos descriptivos de la dinámica grupal con la idea aportar elementos que hagan más eficaces las intervenciones en este campo y a su vez se generen investigaciones que profundicen tanto en los procesos como en los resultados de los grupos de encuentro. Así mismo estas perspectivas sobre lo que ocurre en un grupo deben servir como una guía para que el facilitador reconozca aspectos generales del grupo y deje de lado las preocupaciones o tendencias por dirigir el proceso grupal, ya que éste solo debe permanecer atento de su propia experiencia y de su actitud para *estar presente* con el grupo.

2.5 Resultados del proceso grupal

Hemos revisado a lo largo del capítulo cómo los grupos de encuentro significan una opción para trabajar el crecimiento personal a partir generar experiencias relacionales enmarcadas en un ambiente de libertad que permite a los individuos generar cambios en su vida.

Aun cuando resulta imposible describir los resultados específicos que se pueden obtener en un grupo debido a que estos mismos delimitan sus propios

objetivos, Bozarth (2007) enlista algunos de los cambios esperados dentro del grupo:

I. Los grupos con ECP son eventos en los cuales el ambiente psicológico terapéutico promueve la libertad para que los individuos sean cada vez más congruentes: Cuando el sujeto se adentra en un grupo que le da libertad de contactar con su experiencia orgánsmica real y lo acompaña en su proceso validando su vivencia, éste deja de lado los prejuicios y los temores para volverse una persona más congruente.

II. El ambiente terapéutico psicológico es promovido por individuos que son congruentes en su relación con cualquier persona en un momento determinado: El principal elemento que puede generar cambios dentro de los grupos de encuentro son las mismas personas que lo conforman y no las habilidades del facilitador, lo cual hace que los mismos participantes se den cuenta de su valía, produciendo un ambiente de aceptación incondicional que favorece el crecimiento.

III. La ocasión particular de un grupo no estructurado y no directivo con ECP puede fomentar el ambiente psicológico terapéutico: Los individuos que forman parte de una experiencia grupal no estructurada se descubren a sí mismos como personas libres y dejan de dirigir su vida a partir de las exigencias que se han generado en su vida cotidiana, además se encuentran menos propensos a querer dirigir la vida de los demás aumentando su independencia.

IV. El ambiente psicológico postulado en los grupos de ECP conlleva implicaciones relevantes para actividades sociales tales como la educación, la gerencia organizacional y la resolución de conflictos: Roges implementó grupos de encuentro con diferentes objetivos haciendo intervenciones en universidades, empresas y grupos para resolver conflictos raciales, gubernamentales, etcétera. De esta manera se comprueba que los grupos cuentan con los elementos necesarios para generar cambios a gran escala. Rogers aclara que estos procesos son particularmente complejos pues

generalmente implican una nueva organización en las estructuras y en ocasiones hay resistencia al cambio por parte de las instituciones.

V. Existe un despertar trascendente estimulado por la unidad del grupo: El grupo es un espacio donde los individuos pueden ser parte de algo que va más allá de una suma de factores y es un espacio privilegiado para experimentar de manera intensa experiencias que generen un cambio multidimensional en la vida de la persona. El grupo es un espacio de sanación y de sabiduría, en el que se aumenta la autoconciencia.

Como se puede ver, los grupos de encuentro trabajan aspectos relacionados con la persona y su proceso de desarrollo, que viva en plenitud su aquí y ahora, haciéndose consciente de cuál es su estar ante su misma condición, todo esto a través del encuentro con los otros. Sánchez y Sánchez (2012) mencionan que para Rogers (muy influenciado por los trabajos de Paulo Freire) cualquier situación grupal, social u organizacional que siguieran las ideas del ECP tendrían la capacidad de ayudar a las personas que lo necesitaran, resumiendo sus ideas en los siguientes puntos.

- I. Todo grupo sea o no de oprimidos puede ser ayudado desde el ECP.
- II. El coordinador o facilitador debe aprender las actitudes del ECP.
- III. Si desde ellas se escucha y acepta al otro, el grupo fluye.
- IV. Los sentimientos comienzan a expresarse.
- V. La libertad se percibe y abre el juego de la palabra autorizada.
- VI. Cada persona es reconocida y valorada en su individualidad.
- VII. Lo *irracional* es aceptado y se va diluyendo.
- VIII. Lo común del grupo se pone en juego
- IX. Crece la confianza individual y se expande al grupo todo.
- X. El liderazgo se comparte.
- XI. El grupo hace cambios innovadores.
- XII. Se emprenden actividades constructivas.
- XIII. Acontecen acciones congruentes con las necesidades de la comunidad grupal. Sea lo que sea necesario y es democráticamente evaluado.

De esta manera hemos realizado un recorrido por las características de los grupos de encuentro, describiendo algunos de sus elementos más importantes para así demostrar su importancia como una herramienta de gran valor terapéutico que centra su efectividad en la confianza plena en los individuos como seres con capacidades natas al desarrollo.

3. LOS GRUPOS DE ENCUENTRO; ABORDAJE EMPÍRICO Y APORTES DESDE LA EXPERIENCIA

Desde su surgimiento hasta la actualidad, la psicología humanista ha buscado aportar una visión revolucionaria y clarificadora sobre aquello que significa ser persona, para lo cual ha tenido que generar medios que den sentido y validez a las ideas originadas desde esta corriente. Es por esto que la investigación tanto teórica como empírica ha tomado un papel fundamental para hacer de la psicología humanista una disciplina que cuente con el respaldo de un saber bien fundamentado.

3.1 Investigación humanista y grupos de encuentro

DeRobertis (2013) comenta que en términos generales, la psicología humanista es vista con prejuicio por la comunidad científica, pues solo se aprecian los aportes que se han realizado al campo de la clínica, dejando de lado los aportes surgidos de la investigación empírica que han contribuido a otros campos de la psicología. DeRobertis resalta los aportes realizados desde la psicología humanista a campos como la biopsicología, las neurociencias, la educación, la psicología de la conducta e incluso al área psiquiátrica, además de que en el campo metodológico los estudios cualitativos han tomado validez científica (incluso integrándose a los parámetros de investigación del APA) en gran parte debido a los estudios empíricos con enfoque humanista que se han realizado en los últimos años.

La visión tan limitada que existe de la psicología humanista de la que habla DeRobertis se debe en gran medida a que se desconocen las investigaciones humanistas que son publicadas alrededor del mundo. Conociendo este problema, Peláez, Lozada y Olano (2013) se dieron a la tarea de realizar una revisión de aquellas investigaciones en psicología que partieron de una postura teórica humanista. El objetivo de este análisis fue revisar las publicaciones empíricas y

teóricas que se realizaron a nivel internacional en el periodo de 2005 a 2009, alargándolo de manera posterior de 2010 a 2012. Para realizar este proyecto se incluyeron investigaciones, intervenciones, temáticas de interés y estrategias metodológicas para así reconocer los alcances, limitaciones y retos a los que se enfrenta la psicología humanista. En el estudio se incluyeron 177 publicaciones retomadas de revistas exclusivas de psicología humanista, psicología clínica y campos aplicados, entre los que resaltan la *Journal of Humanistic Psychology*, la revista con enfoque humanista publicada por la APA llamada *The Humanistic Psychology* y la revista mexicana *Prometeo, fuego para el propio conocimiento*.

Los resultados de esta investigación señalan que de los 177 artículos considerados, solo el 24.29% (44 publicaciones) son **estudios empíricos**, mientras que el otro 74.70% (134 publicaciones) **son artículos teóricos**.

Además de esta clasificación se hizo una nueva categorización en la que se dividieron los artículos por temática. Por parte de los **artículos empíricos** se encontró que; 10 hablaban de actualización de conceptos clásicos, 23 de procesos de intervención, siete de aspectos sociales y comunitarios, dos sobre educación y dos más sobre calidad de vida. De igual manera los **artículos teóricos** fueron clasificados por tema y se encontró que; 16 eran sobre epistemología, 16 sobre revisiones de conceptos clásicos, 32 fueron reflexiones en torno a la psicoterapia, 40 fueron sobre proceso y programas de intervención clínica, cuatro sobre psicología organizacional, seis sobre educación, ocho sobre aspectos sociales y tres sobre neurociencias.

Las conclusiones a las que llegan los autores con este análisis es que hace falta realizar investigaciones empíricas para encontrar alternativas de intervención que den respuesta a las interrogantes que surgen y evidencias de los beneficios de las intervenciones realizadas desde un enfoque humanista. Sobre los estudios empíricos se observó que la mayor parte de la investigación humanista se realiza con un enfoque cualitativo, fenomenológico y etnográfico, con alcances exploratorios y descriptivos, esto debido a que los instrumentos con los que se interviene son entrevistas a profundidad individuales y grupales, generalmente

semiestructuradas, cuestionarios psicoterapéuticos, análisis de casos, historias de vida, conversaciones grupales y narrativas. De los estudios revisados solo cinco fueron realizados desde un enfoque cuantitativo, en los que se utilizaron cuestionarios estructurados con preguntas cerradas.

De esta manera, Peláez, Lozada y Olano (2013) demuestran que si existe la investigación humanista, y que ésta cada día aumenta no solo en número, sino en los temas abordados pues aun cuando la mayoría de los artículos se enfocan al área clínica, es evidente que de manera gradual se han diversificado los temas e incluso de los recursos metodológicos que se utilizan.

En México, Quintanilla, Delgado, Freidberg y Sánchez (2009), a nombre del Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano o por sus iniciales INIDH, realizaron una recopilación de aproximadamente 200 tesis de licenciatura, maestría y doctorado que han generado las instituciones educativas que abordan desde su currícula temas relacionados con el desarrollo humano, tales como la Universidad Iberoamericana en sus campus de Monterrey, Puebla, Santa Fe, Tijuana y Torreón, la Facultad de Estudios Superiores Iztacala de la UNAM, el Instituto Humanista de Investigación de Psicoterapia Gestalt, el Centro de Estudios Humanistas y Sociales de Guadalajara y otros nueve institutos encargados de preparar especialistas en desarrollo humano. El objetivo de este proyecto fue el integrar y sistematizar los títulos de las investigaciones llevadas a cabo por estas instituciones antes mencionadas para generar un índice temático. Como resultado se logró recapitular 200 obras que fueron clasificadas en ocho categorías; *Desarrollo humano general, desarrollo organizacional, educación, enfoque centrado en la persona, enfoque social, familia y pareja, procesos espirituales* y finalmente *salud*. Los mismos autores señalan que esta recopilación no pretende ser un análisis exhaustivo y sólo busca difundir investigaciones serias del campo del desarrollo humano para así desmentir el supuesto de que existe poca investigación científica con enfoque humanista.

Los trabajos antes mencionados tiene una gran valía al recopilar información reciente sobre cómo se ha dado la investigación humanista en los últimos años,

sin embargo, es importante recordar que los esfuerzos por realizar investigación en el campo de la psicología humanista, y principalmente sobre los grupos de encuentro, no es una labor nueva ya que desde finales de los años cuarenta Carl Rogers comienza a escribir sus primeros artículos sobre este tema como lo fueron: *Principios efectivos para manejar tensiones e insatisfacciones individuales y de grupo y, Algunas implicaciones de la terapia centrada en el cliente para el personal universitario*. Posteriormente se filmó en 1968 el documental *Journey into self* y escribió el libro llamado *Grupos de encuentro*; documentos pilares para la investigación en el tema pues de estos principios partió Rogers para realizar experiencias grupales muy numerosas e incluir en el *Center for the Studies of the Person* de la Jolla un programa de entrenamiento para facilitadores. Como se puede ver, Rogers realizó numerosas investigaciones tanto teóricas como empíricas y buscó constantemente que su labor en el área clínica redituara en publicaciones que dieran aportes científicos a la psicología humanista (Schmid, 2007).

En su libro *Grupos de encuentro*, Rogers (2012) señala que los grupos de encuentro son una alternativa sumamente importante para el desarrollo personal al “permitir una mayor independencia personal, menos ocultamiento de las emociones, mayor voluntad de innovar y mayor oposición a las rigidez institucionales” (p. 20) estos ejercicios han sido blanco de críticas basadas en prejuicios, mismas que han provocado miedo y desinformación. Elkins (2009) profundiza en el tema y señala que en los años setenta se comenzó a estereotipar estos trabajos por motivos difusos aunque asociados al temor que generó el cambio y la libertad de las personas. Argumentos como los daños psiquiátricos generados a los participantes, el abuso físico, mental y sexual de los facilitadores, el supuesto excesivo contacto físico requerido para la participación del grupo y sobre todo las señalizaciones de políticos y religiosos a estos ejercicios grupales como espacios de conspiración y destrucción de las buenas costumbres nunca pudieron ser comprobados e incluso fueron refutados a través estudios empíricos de la época, sin embargo esto demuestra que el desconocimiento del tema y los

valores conservacionistas no se arriesgan a buscar cambios a los modelos en uso aun cuando estos ya no sean funcionales o se hagan propuestas novedosas.

Elkins (2009) concluye que el movimiento de los grupos de encuentro no se colocó como una estrategia de uso común aun con los buenos resultados que ofrecía porque no se ha logrado integrar al desarrollo personal como un elemento científicamente válido dentro de nuestra sociedad conservadora, en la cual no se le ha dado el valor adecuado a aspectos como la libertad, el amor y la sanación a través del vínculo afectivo, aun cuando estos aspectos han mostrado su valía por distintos medios. Es por esto que Elkins comenta que existe un gran miedo al desarrollo pues éste va de la mano con la libertad y los cambios que generan, ya que estos llevan a un nuevo orden lo cual no es asumido con facilidad por las estructuras de poder.

Si tomamos en consideración los ya mencionados antecedentes históricos descritos por Elkins (2009) y Schmid (2007), los elementos teóricos de los grupos de encuentro (desarrollados en el capítulo anterior), así como también el panorama actual de la investigación humanista cabe preguntarse, *¿Cuál es el presente de los grupos de encuentro?* Y de manera más precisa *¿Con qué características cuentan los trabajos grupales realizados desde el Enfoque Centrado en la Persona?* y *¿Cómo han sido presentados y analizados en el campo de la investigación los grupos de encuentro?* Ya que estas investigaciones son las que retratan la manera en la que se abordan en la práctica los ejercicios grupales. A lo largo del presente capítulo se intentará dar respuesta a éstas preguntas.

3.2 Metodología

Para la realización de la presente investigación documental se siguieron una serie de pasos con la intención de profundizar en el tema de los grupos de encuentro.

En primer lugar se realizó una búsqueda de información especializada que representara de manera empírica los trabajos con grupos de encuentro registrados en los últimos años, es decir, de 2004 a 2014. Para lograr esto se recurrió a diversos medios, tales como; artículos de revistas electrónicas (algunos obtenidos a partir de bases de datos como Scielo, Redalyc y el catálogo de bases de datos de la UNAM); tesis de licenciatura, maestría y doctorado elaborados por diferentes universidades; conferencias y elementos multimedia encontrados en la red y referencias registradas en el Archivo Internacional del Enfoque Centrado en la Persona creado por la Universidad Iberoamericana.

Una vez que se contó con referencias especializadas sobre el tema de los grupos de encuentro se procedió a realizar un análisis descriptivo para así reconocer algunas características de la aplicación de estos trabajos, poniendo especial atención en los aspectos técnicos, metodológicos y en los resultados obtenidos de las intervenciones.

Finalmente, se realizó un análisis sobre estos trabajos a partir de elaborar un contraste entre los postulados teóricos y la manera de abordar empíricamente los grupos de encuentro, identificando las modificaciones que se hacen en la práctica al modelo original descrito por Carl Rogers.

3.3 Trabajos empíricos sobre grupos de encuentro

Una investigación empírica con aportes interesantes a los grupos de encuentro es la realizada por Araiza (2010) que tuvo como objetivo comprobar la presencia de factores terapéuticos en un grupo integrado por alumnos de la licenciatura en Psicología de la Universidad Iberoamericana campus Santa Fe, que se habían inscrito a la materia de “grupos de crecimiento II”. Para este ejercicio grupal se contó con la participación de 13 alumnos que estuvieron en el grupo de encuentro de las 10:00 horas del viernes 4 a las 18:00 horas del domingo 6 de septiembre de 1998.

Con esta experiencia grupal se buscó retomar la experiencia humana tal y como ocurre en el interior de cada participante, por lo que se recurrió a una metodología de investigación cualitativa con la intención de comprender al individuo a través de un acercamiento interpretativo y naturalista que diera sentido a los procesos y significados que se construyen en su realidad. La técnica que se utilizó para recolectar datos fue la entrevista en profundidad grupal, ya que ésta da acceso a elementos que en la interacción individual no se presentan y que permite conocer los resultados de la interacción de conjunto de personas que han estado relacionadas entre sí.

El procedimiento seguido por Araiza (2010) para cumplir el objetivo antes mencionado fue el llevar a cabo un grupo de encuentro bajo los principios de la no directividad de Carl Rogers y el ECP, teniendo como eje principal el intercambio de ideas y sentimiento que surgieron de todos los miembros del grupo, de tal manera que todo aquello que se compartió se volvió información relevante para realizar el posterior análisis. Al finalizar el grupo de encuentro se hizo una entrevista en profundidad grupal con una duración de tres horas, en donde se inició explicando 11 factores terapéuticos del grupo diseñados por Yalom (1998, citado por Araiza, 2010, p. 23) que sirvieron como temario de la entrevista. *Estos factores son: Instalación de esperanza, universalidad, impartiendo información, altruismo, la recapitulación correctiva del grupo familiar primario, desarrollo de técnicas de socialización, conducta imitativa, aprendizaje interpersonal, cohesión del grupo, catarsis y factores existenciales.* Una vez explicado cada factor se hizo la pregunta al grupo “¿se presentaron durante la experiencia grupal recién terminada los factores terapéuticos mencionados?” (p 26.), por lo que cada participante expresó ante el grupo como vivió personalmente cada factor, escribiendo posteriormente su respuesta en un papel, para que después el grupo pudiera escribirle un comentario a la persona sobre su participación. Al final se tuvieron 13 testimonios complementados con 12 comentarios amplios, todo generado de manera grupal.

Entre los resultados de la investigación se puede mencionar que se encontraron la mayoría de los factores propuestos por Yalom, aunque algunos son expresados de manera distinta por los participantes en sus reportes verbales y escritos, demostrando que el ejercicio grupal es un espacio de crecimiento personal a través de la interacción conjunta. Araiza (2010) resalta que el método de evaluación de resultados que se utilizó en este trabajo permite dar continuidad al ambiente de confianza generado por el grupo centrado en la persona y en un clima de seguridad psicológica la expresión de la experiencia es más auténtica y profunda; es por esta razón que los participantes también son coinvestigadores, pues ellos ayudan a dar sentido a la interpretación de los resultados. Este autor hace mucho énfasis en que para la realización del trabajo grupal y el análisis de resultados, el facilitador debe tener un entrenamiento en ECP, de tal manera que sea solo un coordinador del proceso y pueda identificar como se implica él mismo con los demás participantes a partir de reconocerse como una persona que también vive el proceso y se transforma.

Un proyecto empírico que también presenta la labor realizada con grupos de encuentro desde el ECP es la tesis de doctorado realizada por Delgadillo (2008) que se desarrolla en un centro penitenciario que tiene como población principal a jóvenes de entre 18 y 25 años. Este amplio proyecto abarca diferentes etapas: evaluación; *fase uno* de educación centrada en la persona compuesta por un taller generado a partir de la evaluación previa; *fase dos* con un grupo de encuentro; evaluación de resultados y propuestas de trabajo. El objetivo de este trabajo fue: diseñar, aplicar y evaluar un programa psicoeducativo con internos jóvenes de un centro penitenciario, orientado al cambio de actitud hacia sí mismo y hacia la vida en prisión, a través de un mayor conocimiento de sí mismo.

En este caso solo nos centraremos en la segunda fase que es donde se llevó a cabo el grupo de encuentro, aunque el autor aclara que se siguieron esquemáticamente las fases antes mencionadas para dar una atención puntual a las necesidades encontradas dentro de la penitenciaria. Además, cada etapa del programa informa y sensibiliza a los participantes para asimilar de mejor manera

las actividades posteriores, ya que no todos los integrantes del centro son aptos en un principio para formar grupos de terapia.

En la etapa uno del programa, los participantes tomaron un taller sobre desarrollo humano en el que se tocaron temas como la integración y la socialización, el autoconocimiento, habilidades sociales, formación de valores, autoconcepto, caracterología, emociones y sentimientos. Posteriormente, se invitó a estos mismos participantes a inscribirse a la segunda etapa del proyecto que constó de un grupo de encuentro, donde se retomarían los temas trabajados pero aplicados a su vida personal. El objetivo general de esta segunda fase de intervención fue “crear un ambiente propio de grupo para la libre expresión de situaciones personales donde ellos mismos conduzcan la sesión a partir de sus necesidades” (Delgadillo, 2008, p. 327), por lo que en esta etapa no se tuvieron temas fijos a tratar sino que las actividades se adecuaron al curso del grupo. También se plantearon objetivos particulares que dieron un eje al trabajo con el grupo:

- Complementar la vivencia de desarrollo humano vivida con los internos, dando continuidad a los talleres de la primera fase.
- Brindar atención a los participantes, desde sus necesidades y características propias.
- Ofrecer un espacio de crecimiento en la confianza, en el respeto, el compartir la vida, opiniones y experiencias para favorecer el crecimiento con ellos mismos y con los demás.
- Acompañar su crecimiento personal a partir de algunos contenidos útiles para la vida y la persona y favorecer la consolidación de su propio proceso.
- Favorecer el conocimiento personal entre los participantes a través del encuentro grupal.
- Fortalecer el autoconcepto positivo mediante la retroalimentación e interacción con los compañeros.
- Promover un cambio de actitud hacia su propia persona y hacia la realidad de vida en el centro.

- Favorecer el desarrollo en actitudes de escucha, empatía, respeto y aceptación hacia los compañeros de grupo.
- Crear conciencia en la importancia de la discreción en los asuntos tratados dentro del grupo.

El grupo de encuentro contó con la participación de dos facilitadores que se encargaron de coordinar las actividades que el grupo iba proponiendo y también evaluaron los logros alcanzados al final del encuentro.

Se realizaron 19 sesiones con una duración de una hora y media. Se contó con la participación de 21 personas, número alto si consideramos que el taller previo contó con 26 participantes. Una vez dentro de las sesiones los facilitadores invitaron a los participantes a sentirse cómodos estableciendo un rapport que permitió crear un ambiente de confianza entre los individuos, el cual resultó indispensable para el trabajo personal. El facilitador tuvo la labor de cuidar el clima de escucha cuando los participantes comenzaron a compartir sus experiencias abiertamente, esto a través de un acompañamiento en el que el uso reflejos fue fundamental ya que así se pudo ahondar en la experiencia de cada sujeto. Después de esto se abrió espacio para la retroalimentación, donde los miembros del grupo podían expresar sus impresiones sobre lo que se acababa de comentar, manteniendo siempre un ambiente de respeto.

Una vez terminados los encuentros pactados, se procedió a hacer un análisis de los sucesos ocurridos en el grupo. Para esto se usaron tres técnicas derivadas de la metodología cualitativa: *observación participante, entrevista a profundidad y retroalimentación.*

En la observación participante, Delgadillo (2008) realizó un registro de lo ocurrido en cada una de las 19 sesiones, anotando sus impresiones, algunos comentarios textuales de los participantes y demás elementos que retrataran el proceso del grupo. Posteriormente hizo un análisis tomando en cuenta cuatro categorías, actitud hacia sí mismo; actitud hacia la prisión, actitud hacia la experiencia de grupo y aspectos que se deben seguir atendiendo. Este autor

comenta que a partir de su análisis se puede decir que los presos manifestaron gran interés por participar en el grupo de encuentro por los beneficios que habían obtenido en su desarrollo personal; fueron capaces de darse cuenta de aspectos importantes de su realidad lo cual les permitió tener un sentido más positivo hacia su experiencia dentro de la prisión, aumentaron su atención hacia sus necesidades generando una nueva actitud de autocuidado, generaron un proyecto de vida que incluía su presente y su vida fuera de la prisión y finalmente cambiaron la perspectiva de sí mismos, sintiéndose más libres y más capaces de establecer relaciones sociales.

Las entrevistas que se realizaron como parte de la evaluación de resultados se llevaron a cabo al finalizar cada una de las sesiones del grupo y se realizaron solamente a los participantes que lo solicitaran, lo cual generó una mayor disposición al trabajo. Las entrevistas no tuvieron una estructura fija aunque se tocaron temas como la familia, la relación con las autoridades del penal, la relación entre compañeros, la pareja y las emociones. Con esta herramienta se observó que hubo un crecimiento en la apertura a expresar sentimientos, se manifestó por parte de los participantes gratitud por la oportunidad de ser parte del grupo de encuentro y una mayor capacidad para darse cuenta de aquellas cosas que necesitan cambiar para mejorar.

Finalmente en *la retroalimentación* que se hizo a los participantes en cada sesión, se encontró que de manera gradual se dio un aumento en la capacidad de escucha, asimilación de sentimientos y atención empática. También se vio un aumento en el trabajo en equipo la cual derivó de practicar la atención activa, el respeto, la discreción, el silencio y demás actitudes de crecimiento grupal.

Al final del programa Delgadillo (2008) comenta que se lograron cumplir los objetivos planteados al principio de la intervención, ya que se permitió que los participantes tuvieran un mayor conocimiento de sí mismos; se logró que los presos desarrollaran habilidades sociales a través del trabajo grupal promovido durante todas las etapas de trabajo; se pudo trabajar en el autoconcepto de las personas, lo que generó que tuvieran una mayor seguridad en sí mismos y

finalmente se pudo construir un autoconcepto positivo en los participantes que les permitió afrontar de mejor manera su estancia en la prisión y la planeación de su proyecto a largo plazo.

Otro estudio empírico que se basó en el uso de grupos de encuentro para tratar el tema de menores infractores fue el realizado por Claro y González (2013), sólo que en este caso la población con la que se trabajó fue con los padres de los jóvenes que se encuentran en la preceptoría juvenil de Cuautitlán Estado de México. El objetivo de este trabajo fue que a través del grupo de encuentro se diera acompañamiento a los padres de menores infractores “donde el aspecto fundamental se centró en la subjetividad; expresión, escucha, reflexión y retroalimentación... de tal manera que los padres logran experiencias de aprendizaje encaminadas a su autorrealización” (p. 6).

Para iniciar el trabajo con los padres se realizó un cuestionario estructurado y a partir de los resultados obtenidos de este instrumento se diseñó la intervención. De esta manera se planificaron 14 sesiones en las que se planteó abordar de manera tentativa temas como: *la sensibilización, estilos de crianza, las expectativas sobre los hijos, la empatía, la comunicación, solución de problemas, autoconocimiento, creencias y valores, valor personal, perspectiva de vida, deseos y sentimientos*. Una vez preparadas las 14 sesiones se inició el grupo de encuentro contando con la participación de 16 padres que asistieron ya sea de manera voluntaria o por indicación de otras instituciones como escuelas o correccionales.

Una vez realizado el trabajo con los padres en el grupo de encuentro, se procedió a redactar descripciones fenomenológicas en las que se narró lo ocurrido en cada sesión. Estas descripciones se analizaron a través del uso de categorías de corte humanista, las cuales se dividieron en *instrumentación humanista* (Reflejo de contenido, reflejo de sentimiento, reflejo no verbal, elucidación, retroalimentación, concretización, metáfora, atención física, conflicto mayéutico, proxemia, encuadre, conexión de islas, comprensión empática y manejo de silencios) y *proceso de cambio* (Insight, experiencia cumbre y acotaciones).

Claro y González (2013) a partir de sus registros fenomenológicos encontraron que los padres llegaron con una actitud pasiva al taller, esperando recibir instrucciones sobre qué hacer y cómo solucionar sus problemas, además de que generaban juicios sobre aquello que veían y escuchaban de los demás. Sin embargo con el paso de las sesiones se logró crear un ambiente de confianza, empatía y aprecio positivo incondicional, lo cual generó que los participantes tomaran un rol más activo y a la vez facilitador para todo el grupo. Estos autores aclaran que no fue una tarea sencilla generar este cambio, pero que a través de la aceptación que promovieron los facilitadores hacia las experiencias contadas, los participantes pudieron autoaceptarse y cambiar la perspectiva de sus problemas. Otro aspecto interesante es que los padres fueron los que definieron el eje temático de las sesiones aun cuando se tenía un temario tentativo. Esta autodirección fue clave para el proceso de transformación ya que los participantes sintieron la libertad de expresarse sin el riesgo de ser juzgados, lo cual mantuvo el clima facilitador generado por el grupo. Un logro del grupo de encuentro fue el poder responsabilizar a los participantes de sus acciones, ya que en un principio muchos padres evitaban asumir su responsabilidad y afrontaban sus problemas con culpa (hacia sí mismos o hacia los demás), no obstante al final pudieron darse cuenta de cómo las acciones llevan consecuencias que se deben asumir y aprender de estas para cada vez tomar decisiones más funcionales.

A partir de los cambios anteriormente descritos se puede decir que el objetivo de esta intervención se cumplió, pues los padres lograron desarrollar un mayor autoconocimiento que les permitió transformarse y autoafirmarse como individuos, lo cual según Claro y González (2013) lleva a la autorrealización.

Un aspecto de suma importancia en los grupos de encuentro es el poder evaluar los progresos en el desarrollo personal que alcanzan los participantes que forman parte de estos ejercicios. Los autores Carver y Cornelius-White (2012) realizaron una investigación que tuvo como objetivo utilizar diferentes métodos, tanto cuantitativos como cualitativos, para evaluar como los grupos de encuentro fomentan el desarrollo de la empatía, la consideración positiva incondicional y la

autenticidad. Para lograr esto se conformaron dos grupos de encuentro, cada uno conformado por 15 personas de entre 21 y 60 años (la edad media fue 28 años) de diferentes razas (europeos, afroamericanos, asiáticos y americanos) que se reunieron durante 16 semanas para trabajar en grupo.

Un elemento indispensable para llevar a cabo este estudio fue que los participantes escribieran: un registro semanal de sus experiencias dentro del grupo con una amplitud de entre 1 y 5 cuartillas; una agenda donde se registraran los temas abordados y los aspectos a profundizar en futuras sesiones y a la mitad y al final de la experiencia se escribieron ensayos cortos con su percepción sobre el desarrollo logrado en el grupo. Ninguno de estos registros fue compartido con el grupo, sin embargo en estos se basaron los facilitadores para hacer el análisis de resultados.

Se utilizaron tres medidas para evaluar el desarrollo de los participantes. La primera fue *un autoinforme de reflexión* sobre el crecimiento que tuvieron los participantes a lo largo del grupo de encuentro con el que se les pidió evaluar en un rango de -4 o +4 cuanto habían mejorado en cada una de las tres escalas establecidas: empatía, consideración positiva incondicional y autenticidad. Este proceso se analizó en dos etapas; de la primera sesión a la octava sesión y después de la novena a la decimosexta.

La segunda medida fue una *evaluación hecha por el facilitador*, en la cuales se midió en una escala likert de cinco puntos (1–Rechazo, 2- indiferente, 3- emergente, 4- aceptado y 5-integrado) como el participante había asimilado las tres actitudes básicas y una cuarta categoría adicional que se nombró *facilitación*, la cual se relaciona con la congruencia mostrada en el grupo. En esta medición cada participante podía obtener un máximo de 15 puntos por categoría, lo cual indicaba que la persona había integrado completamente dicha disposición, en caso de que la persona obtuviera 12 puntos se podía inferir que la disposición solo se había aceptado y si se obtenían 9 puntos la disposición recién aparecía en la persona.

La tercera y última medición fue realizada por un *observador externo* (en este caso uno de los autores de este artículo que no fungió el rol de facilitador) que utilizó los diarios escritos por los participantes para analizar con qué frecuencia utilizaban frases que reflejaran una actitud empática, aceptante o congruente. Para hacer este análisis se utilizó una escala llamada *Modified Classic Carkhuff (1973) Scales*, que además de evaluar ésta frecuencia, también señalaba cual debía ser la estructura de estas oraciones para ser consideradas como inmaduras (nivel 1), expresiones mínimas de facilitación (nivel 2) o expresiones de madurez y crecimiento (nivel 3). Cabe aclarar que algunas frases no pudieron ser analizadas bajo la definición de las tres actitudes básicas por lo que se omitieron.

Como se mencionó anteriormente, el objetivo de este estudio fue usar distintos métodos para evaluar el desarrollo de las condiciones básicas propuestas por Rogers en un grupo de encuentro conformado por estudiantes, aspecto que se cumple al ofrecer tres métodos de evaluación distintos para abordar el fenómeno grupal y los cambios que produce. En términos generales las tres evaluaciones señalan que hubo un desarrollo en la empatía, la congruencia y la aceptación positiva incondicional de los participantes, aunque cada análisis muestra perspectivas y datos distintos que conforman una visión amplia de lo que ocurrió en el grupo. Puntualmente, el análisis realizado por los participantes muestra que su desarrollo fue constante durante todo el proceso y no solo en las primeras semanas como otras investigaciones sugerían; el análisis realizado por el observador señala que en los diarios se encontró un aumento sustancial de la autenticidad de los participantes, los niveles de aceptación se mantuvieron sin cambios y las frases empáticas disminuyeron, lo cual puede ser explicado considerando que los diarios son herramientas que el participante utiliza para centrarse hacia su interior y no como un instrumento que sirviera para comunicarse con los demás; finalmente en la evaluación realizada por el facilitador se encontró un crecimiento homogéneo en las tres actitudes por parte de todos los participantes, además de que en ninguna hubo retrocesos. Como se puede ver, este artículo expande la visión de cómo abordar los grupos de encuentro, ya que

ofrece opciones para el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos en los grupos de encuentro.

Otra área de inserción de la psicología humanista en la que los grupos de encuentro tienen cabida es el ámbito educativo. Un trabajo que refleja los aportes de esta estrategia a la educación es el realizado por Montes de Oca (2005) que tuvo como objetivos generales:

a) Determinar la pertinencia de emplear al **Grupo de Encuentro** como estrategia de tutoría; al comparar la realidad vivencial que comunican los estudiantes de la Facultad de Pedagogía que participaron en un Grupo de Encuentro, con lo establecido en el Programa de Tutoría Personalizada de la Universidad de Colima; referente al concepto, los objetivos de la tutoría y al rol del tutor.

b) A partir del aprendizaje experiencial de los participantes y del facilitador del grupo de encuentro sugerir acciones que tiendan a mejorar el programa de Tutoría Personalizada en la Universidad de Colima. (p. 10)

Montes de Oca (2005) habla de la tutoría como una herramienta pedagógica en la que al aumentar la proximidad entre los profesores y los estudiantes de una institución educativa se pueden mejorar los procesos de aprendizaje. En este caso se abordó la tutoría desde una perspectiva grupal, por lo que se eligió a los grupos de encuentro con ECP para realizar el trabajo, buscando que en el proceso se cumplieran 6 objetivos básicos que tienen las tutorías: **(1) Proceso formativo (valores, actitudes y hábitos positivos); (2) Mayor proximidad profesor-estudiantes; (3) Combatir la deserción y las limitaciones formativos; (4) Clima de confianza; (5) Reflexión colegiada para mejorar las condiciones del aprendizaje y (6) Eficiencia y pertinencia de las Instituciones de Educación Superior (IES).**

Para conformar el grupo de trabajo se convocó de manera abierta a todos aquellos alumnos de la carrera de pedagogía que cursaran el séptimo semestre a formar parte en un grupo de encuentro como parte del Programa de Educación Continua de la Facultad de Pedagogía. De esta manera se conformó un grupo de

ocho mujeres con las que se acordó trabajar una vez a la semana por tres horas hasta llegar el periodo vacacional (primeras siete sesiones) y después retomar hasta completar 40 horas de trabajo grupal, sin embargo, al terminar este receso sólo se reintegraron cinco alumnas con las que se trabajó una vez a la semana por periodos de dos horas, dando un total de 17 sesiones.

Para recolectar datos de lo ocurrido en el grupo de encuentro se recurrió a dos técnicas. En primer lugar la utilización de una *bitácora elaborada por los participantes* en el que se clasificaron los conceptos utilizados para describir sus vivencias y en segundo lugar a la aplicación de *cuatro encuestas* que evaluaron diferentes elementos del grupo de encuentro.

El análisis de las bitácoras escritas por las participantes permitió comprender tres aspectos fundamentales de la experiencia grupal: cómo se percibían a sí mismas, cómo percibían al grupo y cómo percibían al facilitador grupal. En la categoría de autoconcepto, se encontró que los conceptos más comúnmente utilizados para definir la experiencia fueron “bien, a gusto, contenta, alegre, feliz, motivada, entusiasmada” con un total de 25 menciones, seguidos por conceptos como “tranquila y relajada” mencionados 15 veces y finalmente “mucho confianza, apoyo de compañeros y del facilitador” con 10 menciones. Sobre la percepción del grupo se encontró que los conceptos más usados para describirlo fueron “comprensivo y confianza” con 29 menciones, “activo” con 15 y “cálido, afectivo, amoroso, cariñoso, ternura” con 13 menciones. Finalmente sobre la percepción del facilitador se le describió en 24 ocasiones como “comprensivo, accesible, flexible y disposición”, 14 ocasiones como “apoyo, sugerencias, consejos, orientaba, ayudó” y finalmente 12 veces como “confianza”.

Como se mencionó anteriormente, se aplicaron cuatro encuestas al finalizar el grupo de encuentro. La primera fue una evaluación de la experiencia donde se le pidió a las participantes expresar de manera libre cómo había sido su experiencia al principio, durante el desarrollo de las sesiones y al finalizar los encuentros; los beneficios que obtuvieron del trabajo grupal, qué dificultades habían vivido, cómo describirían el grupo al que pertenecieron y qué percepción tenían del facilitador.

La segunda encuesta estuvo constituida por siete preguntas de opción múltiple en las que se evaluaron los logros alcanzados durante el grupo de encuentro. La tercera encuesta estuvo constituida de 10 preguntas tipo likert que sirvieron para evaluar al facilitador. La última encuesta sirvió para evaluar con preguntas abiertas cuáles eran las ventajas, desventajas y sugerencias que harían al grupo de encuentro como una estrategia de tutoría.

A partir de las respuestas y datos obtenidos de las bitácoras y las encuestas realizadas a las participantes se hizo un análisis teniendo como referencia los objetivos que tiene una tutoría. Sobre el primer objetivo relacionado con los procesos formativos, se puede decir que se cumplió ya que las participantes reportaron mejoras en su capacidad de solucionar problemas, de expresarse asertivamente y tuvieron mayor claridad sobre sus emociones y pensamientos. Sobre la mayor proximidad con profesores, también se puede afirmar que este objetivo se cumple al encontrar respuestas que hablan sobre los nuevos vínculos de cercanía que se establecieron entre alumnos y catedráticos. El cuarto objetivo fue el que mayor cantidad de comentarios recibió pues las participantes sintieron al grupo como un lugar de acompañamiento y confianza. Los otros tres objetivos no pudieron ser comprobados ya que el tercer objetivo relacionado con evitar la deserción no pudo ser evaluado en este estudio, el quinto objetivo relacionado, con la reflexión colegiada, es una condición que deben evaluar los profesores pero en este estudio no fueron incluidos, impidiendo así la realización de una evaluación y del último objetivo (que en palabras del autor es un fin general en el campo de la educación) no se tiene una medición exacta aunque se infiere que el cumplimiento de los otros objetivos tiene una influencia sobre éste. A partir de esto Montes de Oca (2005) afirma que los grupos de encuentro si pueden ser considerados como un espacio adecuado para cumplir un programa de tutorías como el sugerido por la Universidad de Colima, aun cuando este mismo autor acepta que se pueden mejorar aspectos como la difusión de la estrategia, la integración de los grupos de encuentro como materia optativa en las matrículas universitarias y el involucrar a los profesores de manera directa.

Otro trabajo realizado con grupos de encuentro enfocados al área educativa es el expuesto por Motschnig-Pitrik (2006), que tuvo por objetivo abordar desde el ECP un curso semipresencial que fomentara un aprendizaje personal íntegro, apoyado por herramientas en línea. De esta manera el autor buscó aplicar los principios educativos postulados por Carl Rogers donde se preponderan la creatividad, la confianza, la intuición, el respeto y la apertura a la experiencia y no sólo el desarrollo intelectual. Para la aplicación de este programa se tuvo una reunión inicial con 30 alumnos, sin embargo no todos formaron parte del curso al no contar con los conocimientos necesarios sobre informática, por lo que la población quedó en un total de 16 individuos.

Motschnig-Pitrik (2006), describe a este tipo de intervenciones como aprendizajes mixtos, ya que se combina la clásica actividad presencial con la utilización de recursos en línea, incorporando estos últimos porque permiten abordar con mayor amplitud y flexibilidad algunos recursos pedagógicos.

Bajo estas consideraciones se elaboró un programa constituido por cuatro etapas. La primera consistió en que los participantes tenían que acceder a un foro en la red donde llenaron un cuestionario y leyeron artículos relacionados con el ECP y con la escucha activa, esto con la intención de hacer discusiones activas y no exposiciones del facilitador. La segunda etapa consistió en hacer equipo con tres personas del foro en línea para elegir y desarrollar alguno de los temas de ECP correspondientes a esta parte del taller. En la tercera etapa formaron parejas nuevamente con los integrantes del foro con los que tuvieron que leer, resumir y debatir algunos artículos que se pusieron en línea. La última etapa de este programa fue el grupo de encuentro, donde los participantes llevaron a un ámbito práctico los conocimientos con los que habían estado trabajando por medios digitales, por lo que convivieron en un espacio por 1.5 días compartiendo experiencias personales y sus opiniones sobre los temas abordados. Al finalizar cada etapa de este proceso los participantes elaboraron registros de su experiencia que posteriormente subieron a la red de tal manera que todos fueran accesibles para todos los miembros del grupo. Cuando todas las etapas de curso

finalizaron se les pidió a los estudiantes autoevaluar su desempeño en el taller, además de resolver un cuestionario sobre las temáticas que se habían trabajado en los talleres.

Los resultados de esta intervención se dieron a partir de la evaluación de los cuestionarios y del análisis de los registros de cada sesión. En primer lugar los resultados cuantitativos se realizaron en relación a un grupo control, que utilizó un sistema presencial con el cual se comparó las respuestas obtenidas de los cuestionarios aplicados al inicio y al final del taller y el grupo de encuentro. En este sentido se encontró que el sistema mixto utilizado por Motschnig-Pitrik (2006) tiene ventajas sobre uno completamente presencial en relación al desarrollo de habilidades sociales y en el plano emocional, mientras que el desarrollo intelectual no muestra diferencias significativas con el curso presencial. Sobre la valoración de los participantes a los elementos del programa, se encontró que tanto para el grupo experimental como para el grupo control el grupo de encuentro fue el aspecto más significativo para los alumnos, seguido por los talleres estructurados y finalmente la plataforma en línea; todos obteniendo puntuaciones altas de aprobación por los participantes. También se realizó una evaluación donde se valoraron los efectos del taller en sus relaciones personales, encontrando que ambos grupos cambiaron de manera “positiva” y “bastante positivas” sus vínculos afectivos, particularmente con “compañeros de estudio” “amigos” y “otras personas” no especificadas.

Para la valoración cualitativa, se retomaron algunas de las frases utilizadas en los registros de los participantes, entre las cuales podemos resaltar la siguiente:

Me gustó mucho el primer grupo de encuentro...Me sorprendió la forma en que los temas aparecieron.... Además, estaba sorprendido cómo los intercambios se hicieron más personales y significativos y pude "Ver" el aumento de la confianza entre nosotros. Lo que más me gustó fue que las personas, que tendían a permanecer en silencio, finalmente contribuido mucho más (p. 5).

De esta manera se observa que los participantes registraron cambios en la percepción de sí mismos y de sus compañeros, desarrollando habilidades intelectuales, emocionales y sociales derivadas de la utilización de herramientas en línea y de los elementos presenciales como lo fueron el grupo de encuentro y el taller, por lo que el autor afirma que el objetivo del programa se cumple.

Cabe mencionar como último elemento de este trabajo la reflexión que hace Motschnig-Pitrik (2006) sobre su rol como facilitador, donde habla de algunos de los problemas que ocurrieron en el grupo de encuentro (como discusiones entre los participantes) y reconoce que para él fue fundamental confiar en el curso natural que lleva el grupo no estructurado para así superar esos retos y alcanzar aprendizajes significativos. Además menciona que a él como facilitador le fue muy importante aprender a escuchar sus emociones, pensamientos y necesidades para que de esta manera pudiera expresarlos en los momentos precisos, lo cual le permitió identificar que su estilo de facilitación era abierto y activo hacia los demás, sin que eso significara que él asumía el control y la responsabilidad de lo que ocurría en el grupo.

Como se ha podido ver, los grupos de encuentro han sido utilizados como un medio que contribuye a la formación de alumnos. Bajo esta idea Narina (2011) utiliza los grupos de encuentro como una herramienta primordial para la formación profesional y sobre todo personal de los alumnos que forman parte de la carrera de Counseling del Instituto Holos Capital situado en Argentina.

Desde el 2007 el Departamento Educacional de Holos Capital creó un programa con el objetivo de mejorar la experiencia educativa que ofrecía la institución y dentro de este programa se incluyó como un objetivo principal el coordinar grupos de encuentro para alumnos desde el ECP, por lo que todos los alumnos inscritos en el 2º y 3º semestre participan de manera anual en un proceso de facilitación grupal.

Para realizar este trabajo se comunica a los participantes las fechas en las que se llevará a cabo la experiencia grupal, considerando que los días de reunión son

los sábados dentro del mismo Instituto y las sesiones tienen una duración de cinco horas. Una vez iniciado el trabajo, los mismos participantes delimitan sus objetivos y los facilitadores solo coordinan aspectos logísticos, ya que se confía en la capacidad del grupo para dirigirse hacia su propio desarrollo. Cabe aclarar que aun cuando el Departamento Educacional considera esta actividad como fundamental para el desarrollo de los alumnos la participación en el grupo de encuentro es voluntaria.

Un aspecto importante en este tipo de trabajos es el facilitador, ya que tiene la labor de generar un ambiente no directivo donde se promueva la empatía, la congruencia y la incondicionalidad. Para profundizar en este tema Narina (2011) describe su experiencia como facilitadora de estos grupos en el Instituto Holos Capital donde narra que el inicio del grupo de encuentro está en la preparación del lugar donde se llevará a cabo, al cual describe como “siempre preparado” (p.4) pues cuenta con un espacio amplio en el que coloca almohadas y colchonetas para que los participantes formen un círculo y en un ambiente de confianza se dé el primer encuentro. Posteriormente menciona que realiza un encuadre en el que se hace énfasis en la libertad acompañada con la responsabilidad, el respeto y la confidencialidad necesaria para que el grupo tome curso hacia su propio desarrollo. Sobre el proceso que se vive dentro de los grupos se menciona que hay variaciones a partir de si los participantes han asistido previamente a algún grupo de encuentro, ya que mientras los alumnos del primer año se muestran desconcertados y preguntan por las actividades que se van a realizar, los alumnos de segundo y tercer semestre al ya conocer más sobre el proceso grupal se permiten vivir la experiencia sin preocuparse por factores externos, con lo cual alcanzan niveles más profundos de reflexión y conexión emocional.

Como un complemento a la descripción de su propia experiencia, Narina (2011) agrega información sobre como uno de los cofacilitadores del Instituto vive en primera persona el ser parte de un grupo de encuentro. Aquí se detallan diversos aspectos relacionados con el cofacilitador como la preparación que realiza horas antes de que inicie el grupo, su formación en el Instituto y las motivaciones para

ser parte de estos encuentros. Resalta cómo a lo largo del texto se narran algunas de las formas en las que se abordan las diferentes situaciones que se presentan dentro del grupo de encuentro y cómo se prepondera en todo momento su apertura a la experiencia, la congruencia, la aceptación del grupo y la empatía; elementos que contribuyen a formar un clima de seguridad psicológica que, más allá del uso de técnicas y herramientas, promueven el crecimiento personal en el encuentro persona a persona.

De esta manera, Narina (2011) plantea una forma distinta de abordar el grupo de encuentro en el ámbito educativo, pues más allá de los aprendizajes académicos que el alumno pueda obtener, se busca promover un desarrollo personal que de congruencia a la vida profesional y personal del futuro facilitador.

Otro grupo de encuentro que se realizó en un espacio educativo pero con fines de promover el desarrollo personal fue el realizado por Arias (2004) que tuvo por objetivo analizar el proceso de autoconocimiento que alcanzaron alumnos de la carrera de trabajo social de Universidad de Colima. Los aportes de este artículo radican en que el autor contrastó la teoría publicada por Carl Rogers sobre las etapas por las que pasa el grupo de encuentro con los hechos ocurridos en este ejercicio grupal, además de evaluar a corto y mediano plazo la eficacia del trabajo realizado.

El procedimiento que se siguió fue convocar a los alumnos de un grupo de primer año de la carrera de Trabajo social a participar en un grupo de encuentro. A esta invitación respondieron siete personas, a las cuales se les entrevistó para conocerlas e informarles sobre el tipo de trabajo que se realizaría en el grupo de encuentro, el cual se llevaría a cabo de 8:00 a 10:00 a.m. los días viernes durante un periodo de 10 semanas. De esta manera a la primera sesión asistieron siete integrantes, todas de sexo femenino de entre 18 y 32 años, aunque conforme avanzaron las sesiones la participación decayó pues al final solo terminaron cuatro participantes.

Dentro de este proceso se les pidió a las participantes llevar un diario personal en el que registrarán las experiencias que se vivían en cada sesión y cómo habían iniciado y terminado su experiencia dentro del grupo. Además de estos diarios se pidió a las participantes consentir que las sesiones fueran grabadas para después ser transcritas y analizadas. Con estas herramientas se logró cumplir el primer objetivo y comprobar que en este grupo de encuentro se pudieron encontrar la mayor parte de las etapas señaladas por Rogers, sin embargo el autor no encontró en sus análisis momentos que hicieran referencia a las *etapas de expresión de sentimientos negativos* ni momentos de *enfrentamiento*.

Para evaluar el desarrollo personal alcanzado por los participantes se retomaron los diarios escritos por las cuatro personas que realizaron todo el proceso grupal, mismos con los que se formaron cuadros comparativos en los que se contrastó la *percepción del yo psíquico* en tres momentos de la intervención; antes de ingresar al grupo, durante la experiencia grupal y al finalizar el grupo. En este punto se encontró que las frases de las participantes expresaron una mejorara a sus relaciones personales y su medio social; mejoraron su capacidad de reconocer y expresar sentimientos, desarrollaron un mayor autocuidado y una visión más optimista sobre su futuro.

Así mismo, una vez finalizado el grupo de encuentro se aplicaron dos cuestionarios que también fueron utilizados por Carl Rogers (aunque fueron adaptados para esta experiencia grupal); el primero con el fin de evaluar como había influido el grupo de encuentro en la vida de las participantes después de terminar la experiencia grupal, y el segundo para conocer los cambios que los participantes habían experimentado seis meses después de la última sesión. En ambos casos se pidió complementar los cuestionarios con un escrito donde se hablara libremente de su experiencia para también ser analizado. Los resultados obtenidos de esta evaluación reafirmaron los logros alcanzados por las participantes en el grupo de encuentro, con lo que se puede afirmar que los progresos no son temporales sino que perduran en el individuo.

Finalmente, un aporte interesante que hace Arias (2004) es el realizar una encuesta a los participantes que no continuaron con el grupo de encuentro, encontrando que la mayoría desertaron por no poder compaginar sus horarios con esta actividad extracurricular, aunque hubo casos donde se reconoció que había dificultad para expresar sus propios sentimientos.

Dentro de los intentos que han existido por abordar distintos problemas bajo el modelo de los grupos de encuentro encontramos la propuesta de intervención realizada por Solís (2004) en la que se intentaría solucionar problemas de enuresis infantil a través de grupos de encuentro con niños. El objetivo de esta propuesta es que los padres y los niños trabajen desde el ECP para desarrollar habilidades que les permitan manejar de manera efectiva los sentimientos y conductas adversas que están relacionadas con la enuresis, esto a través de la creación de un clima adecuado con el que se lograría mejorar la comunicación entre padres e hijos pues según esta autora aspectos como de la culpa, el miedo, la ansiedad y el rechazo son puntos clave a trabajar para superar esta situación.

Para poder trabajar con las familias, Solís (2004) propone trabajar con dos grupos en sesiones de entre 90 o 120 minutos, dos veces por semana hasta acumular 24 sesiones que permitan hacer evaluaciones trimestrales de los progresos logrados y continuar o detener los encuentros grupales a partir del cumplimiento de los objetivos que se establecieran de manera interna.

El primero de los grupos de los que habla Solís (2004) estaría conformado por niños, que como criterios de inclusión deberían tener más de 5 años, sin padecimientos médicos que les impidan controlar esfínteres, con una capacidad intelectual dentro de la norma y con un grupo familiar que participe en el proceso terapéutico. Cabe resaltar que para determinar la capacidad intelectual la autora sugiere la utilización de la utilización del test gestáltico visomotor de Bender y el dibujo de la Figura Humana de E. Koopitz. Con estos niños se trabajarían sesiones de terapia de juego no directivo en el que se trabajaría el tema de la enuresis desde la aceptación de los sentimientos que esta genera, partiendo de la idea que al no juzgarlos y comprenderlos el niño será capaz de afrontar de mejor

manera el problema disminuyendo su miedo y culpa al sentirse mojado por las noches.

El segundo grupo de trabajo debería ser formado por los padres que tienen uno o más hijos con enuresis, con horarios disponibles para participar en las sesiones terapéuticas y que deseen de manera voluntaria trabajar en el grupo de encuentro. En estos grupos se realizarán sesiones semiestructuradas, donde al principio el facilitador expondría temas relacionados con desarrollo infantil y enuresis y dejaría 30 minutos libres para hablar de manera libre sobre cualquier tema que los padres requieran abordar. Estas sesiones serían registradas y contrastadas con lo ocurrido en las sesiones con los niños, de tal manera que se pueda generar un informe en el que se evalúen tanto los aspectos positivos como negativos que viven las familias, y así dar un mejor seguimiento a los objetivos que se plantean al principio del grupo.

La propuesta de Solís (2004) surge como una opción para atender problemas en el sector salud, que en ocasiones no cuenta con los espacios para atender a todas las personas que requieren atención psicológica, por lo que la autora se enfoca en los grupos de encuentro como una opción para atender a un rango de población mayor y reducir el tiempo que podría durar un tratamiento individual, aprovechando así las ventajas que ofrece el trabajo grupal.

Como se ha podido ver hasta el momento, hay una gran cantidad de trabajos que respaldan la valía de los grupos de encuentro al ser aplicados a diferentes áreas de inserción de la psicología, sin embargo no todos los estudios han encontrado el mismo índice de eficiencia en estos ejercicios grupales. Tal es el caso de la investigación planteada por Velasco (1992) en la que se utilizó el Inventario de Orientación Personal para medir los cambios suscitados en un grupo de encuentro conformado por 60 personas (33 mujeres y 27 hombres) pertenecientes a un nivel sociocultural medio-alto; de las cuales el 35% estaba cursando la universidad (o ya la habían concluido) y el 65% ya había tenido participación en este tipo de actividades grupales.

El grupo fue conducido por seis facilitadores diferentes, cada uno aplicando las estrategias que consideró pertinentes al momento de intervenir y que se encargaron de evaluar tanto al principio como al final a los participantes.

Los resultados de la aplicación de la prueba muestran que en términos generales una experiencia intensiva grupal genera cambios significativos en los participantes, aunque no en todas las escalas se obtienen los mismos resultados y no todos los cambios generados son positivos. Mientras que escalas generales como la autorrealización y subescalas como existencialidad, autoaceptación y espontaneidad obtuvieron puntajes significativos de entre 20 y 30%, otras escalas como autoestima, la sinergia y la capacidad para el contacto íntimo solo registraron cambios de entre 10 y 20%. Sobre los cambios negativos, se registraron resultados poco significativos de entre 5 y 6% que indicaron que “dicho porcentaje de personas cambiaron hacia una consideración menos positiva de la naturaleza básica del hombre y se volvieron menos sinérgicos” (p. 137) lo cual aun sin ser alarmante abre espacio para nuevas investigaciones que puedan indagar en estos efectos negativos del grupo de encuentro que generan una actitud más antagónica en las personas. Aunado a lo anterior, podemos agregar el hecho de que algunos de los participantes, el 15% en concreto, no presentaron cambios significativos en la escala de POI, lo cual no necesariamente es un retroceso, ya que muestra que los participantes mantuvieron sus características autorrealizantes dentro del grupo pero no registraron progresos con su participación en el grupo.

Con estos datos, la investigadora abre muchas preguntas como el ¿por qué el grupo no presentó cambios significativos en todas sus escalas? ¿Por qué algunas personas se mantuvieron neutrales y no mostraron cambios en ningunas de sus escalas? y ¿la evaluación realizada muestra cambios perdurables o solo reflejan el momento en el que se evaluó?

Por supuesto que la resolución de estas preguntas es un asunto pendiente que en su análisis puede exponer puntos a considerar para los facilitadores que dirigen los grupos de encuentro, sin embargo, la autora afirma que estos grupos son un

ejercicio justificado ya que hay aspectos que no son posibles de medir con estos métodos pero que al momento de realizar entrevistas, como en este caso al final de la experiencia al momento de entrega de resultados, los participantes refieren cambios subjetivos que también son de gran relevancia.

De esta manera hemos hecho un recorrido puntual sobre cómo ha sido la práctica de los grupos de encuentro y como se han empelado para facilitar procesos de desarrollo humano en diferentes ámbitos de aplicación, dejando ver que hay resultados que respaldan la realización de estos trabajos. A continuación concluiremos esta investigación haciendo un análisis de cómo se relacionan los postulados teóricos con la práctica y qué aportes podemos resaltar del contraste de ambas.

DISCUSIÓN

El trabajo de investigación realizado por los psicólogos humanistas, y en especial por aquellos que trabajan desde el ECP, representado por personajes como Carl Rogers, han contribuido en la generación de innovadores conocimientos que han construido una nueva forma de ver la psicología y al ser humano. Lamentablemente, como la afirma DeRobertis (2013) se han generado muchos prejuicios sobre la psicología humanista, mismos que deben ser desmentidos a través de la realización y difusión de proyectos de investigación que muestren la gran cantidad de trabajos que se hacen bajo este enfoque en prácticamente todas las áreas de inserción del psicólogo. Éste proyecto busca sumarse a los escritos realizados por Peláez, Lozada y Olano (2013) y Quintanilla, Delgado, Freidberg y Sánchez (2009) y mostrar cómo el ECP realiza investigación tanto a nivel teórico como empírico, y que los resultados obtenidos le dan vigencia y validez a las propuestas de intervención que se plantean bajo este enfoque.

En el tema de los grupos de encuentro, Elkins (2009) menciona que aun cuando en los años setenta estos fueron sumamente utilizados e incluso el mismo Rogers los consideró como uno de sus aportes más importantes para el ECP, con el paso del tiempo no han sido utilizados con la frecuencia que se esperaría teniendo en cuenta su eficacia en la facilitación de procesos terapéuticos. Esta visión se confirma cuando analizamos las estadísticas presentadas por Peláez, Lozada y Olano (2013) en donde aparecen muy pocos trabajos grupales en contraste con investigaciones del área clínica, psicoterapia o incluso el área educativa. Sin embargo, no por esto los trabajos de investigación que se han realizado con grupos de encuentro son menos relevantes para el psicólogo humanista, ya que como se pudo ver a lo largo del capítulo tres, las intervenciones que se han realizado y documentado sobre grupos de encuentros han obtenido resultados satisfactorios al generar cambios a corto y largo plazo, lo que los hace una herramienta interesante para el trabajo terapéutico.

El mismo Elkins (2009) hace un análisis muy puntual de cómo los grupos de encuentro han perdido presencia porque nuestra sociedad no acepta de buena manera los cambios y vive con miedo a la libertad que puedan adquirir los individuos, es decir, entiende la problemática desde una visión filosófica, política y social, y aun cuando esta visión es sumamente interesante, a mi entender existen otros elementos que dificultan la realización de grupos de encuentro.

En primer lugar hay que recordar que Rogers (2012) señala que los grupos de encuentro deben generarse en un ambiente facilitador, donde la tendencia actualizante sea el motor de cambio y no se le brida la responsabilidad al facilitador de ser quien se encargue de que el grupo funcione, sino dejar que el grupo se autodirija hacia su propio desarrollo. Desde mi punto de vista, esta es la parte que mejor se ha llevado a la práctica y que ha permitido que las investigaciones empíricas realizadas con grupos de encuentro tengan resultados favorables, pues en básicamente todos proyectos presentados en el capítulo anterior se puede observar que los grupos han sido en sí mismos el elemento de cambio, dejando que éste como un organismo vivo se encamine hacia su propio desarrollo sin la necesidad de recurrir a técnicas complementarias o dejar en el facilitador y sus habilidades la responsabilidad del cambio, lo cual conforma lo que nos dice Barceló (2003) sobre el entender al grupo como un ente orgánico que potencializa el desarrollo de los miembros que lo forman.

Aun cuando Rogers no fue un psicólogo dogmático pues más bien creía que cada facilitador debía encontrar los elementos que mejor le funcionaran para realizar su trabajo, en el tema de los grupos de encuentro encontramos que en reiteradas ocasiones resaltó que un elemento fundamental en estos ejercicios era la temporalidad, ya que sostenía que para aumentar el eficacia del grupo éste debía trabajar de manera ininterrumpida por varios días. Es justo éste elemento el que aparece menos frecuentemente en los trabajos empíricos aquí mostrados, ya que sólo Araiza (2010) y Motschnig-Pitrik (2006) hicieron trabajos intensivos en los que los participantes trabajaban durante varios días juntos. Desde mi punto de vista, creo que realizar un grupo intensivo puede ser complicado por asuntos

logísticos, al requerir de un espacio con las características adecuadas para albergar a un grupo de personas durante varios días, lo cual creo que dificulta que se realicen de manera constante, sin embargo, esto no es un impedimento para su realización y solo requieren de una planeación adecuada.

La alternativa que presentan los demás autores al no realizar trabajos intensivos, fue la de reunir al grupo de manera semanal en horarios accesibles para que las personas pudieran formar parte del grupo sin afectar sus actividades cotidianas. Aquí podemos retomar la investigación que realiza Arias (2004) en la que hace una evaluación después de seis meses a los participantes que estuvieron en el grupo de encuentro que facilitó, encuentra que los participantes que no continuaron asistiendo tuvieron dificultades con la disponibilidad de sus tiempos, lo cual impidió que pudieran seguir en el grupo.

Retomando los elementos que describe Rogers (2012) como característicos del grupo de encuentro, debemos resaltar nuevamente el de la no directividad, que en este caso se concreta en la idea antes mencionada de autogestión grupal que no requiere de actividades e incluso ni siquiera de objetivos que guíen la dinámica. En este aspecto vemos que solo Claro y González (2013) y Solís (2004) proponen intervenciones semiestructuradas, es decir, con actividades previamente diseñadas, aunque en ambos casos se señala que éstas solo se prepararon de manera tentativa y que era el grupo el que decidía si se realizaban o si preferían trabajar algún otro tema en particular. Los demás trabajos presentados tienen la característica de no contar con una estructuración de actividades, permitiendo al grupo elegir el curso de su desarrollo. De esta manera se confirma lo que dice Maslow (2005) sobre los espacios de desarrollo que carecen de estructura, donde se promueve la libertad de los individuos y se pueden encontrar expresiones genuinas de las personas pues no tienen que adaptarse a ninguna norma o estructura.

Sobre este mismo tema de la estructura, Rogers (2012) afirma que no deben existir filtros para restringir o seleccionar a las personas que pueden formar parte de un grupo de encuentro. Si bien es cierto que los trabajos aquí presentes no

marcan ninguna condición para que las personas se integren a un grupo de encuentro, autores como Delgado (2008) y Motschnig-Pitrik (2006) consideraron importante que los participantes cumplieran algunos requisitos previos; el primero generó un taller para sensibilizar a la población del centro penitenciario donde trabajó, ya que era indispensable que los participantes que formaran parte del grupo de encuentro fueran respetuosos con la información personal que se iba a manejar dentro del grupo, y el segundo autor solo requirió que los participantes contaran con habilidades para manejo de programas digitales, ya que parte de la información con la que se trabajaría se realizaría por medio de internet. Como se puede ver estas no son condicionantes hacia los participantes, solo son consideraciones que buscan facilitar el trabajo o garantizar desde la ética la integridad de los participantes.

Es interesante considerar que aun cuando no se busca excluir a ninguna persona para que participe en los grupos de encuentro, hay algunos trabajos que están enfocados a poblaciones muy específicas, en los que de alguna manera se dispone un ambiente adecuado para que los participantes puedan desarrollarse y trabajar algunas temáticas particulares. Entre los trabajos aquí mencionados resalta que Claro y González (2013) trabajan con padres de menores infractores, Montes de Oca (2005) se enfoca al área educativa y en particular a la modalidad de tutorías, Narina (2011) hace grupos de encuentro con alumnos de psicología humanista que posteriormente se volverán facilitadores del desarrollo y Solis (2004) trabaja con grupos de padres y niños con enuresis. Como se puede ver existe una gran variedad de casos que se atienden bajo el ECP y los grupos de encuentro, sin embargo, los grupos en sí mismo no tienen una temática, pues se permite que estos decidan qué asuntos en particular desean trabajar.

En cuanto al tema del facilitador, valdría la pena resaltar los comentarios que hace Motschnig-Pitrik (2006) sobre su experiencia dentro del grupo, en donde explica que no fue un papel sencillo el que tuvo que asumir al ser facilitador grupal pues debió dejar que el grupo fuera quien llevara el proceso, dejando de lado su impulso por dirigir el curso de las actividades; además tuvo que afrontar la parte

que describe Armenta (2007) sobre los conflictos grupales, donde más allá de ser él quien tuviera que *resolverlos*, se dio a la tarea de ser un mediador del diálogo entre los miembros del grupo para así poder hacer del conflicto un área de oportunidad.

El otro autor que relata su experiencia como facilitadora de grupos de encuentro es Narina (2011) quien habla del papel de la congruencia, la empatía y la aceptación como elementos que forman parte de la experiencia real dentro del grupo y como éstas intervienen en el proceso terapéutico, con lo que se confirman las teorías de Naranjo (2004), Celedonio y Munguia (2011), Barcelo (2003) y Armenta (2007) que hablan de las tres actitudes básicas como elementos presentes dentro del proceso grupal.

Sobre la evaluación de la efectividad de los grupos de encuentro, el caso de Velasco (1992) es muy interesante, pues es el único estudio en el que no se obtuvieron resultados positivos, aunque hay consideraciones importantes que contextualizan los datos obtenidos. A mi entender la primer reflexión que se puede sacar de este estudio es que aunque la evaluación es fundamental debe haber un cuidado especial en la selección de las variables a medir, ya que un grupo de encuentro es una experiencia en la que se viven una infinidad de situaciones complejas que no necesariamente siguen una línea única de desarrollo, sino que lo trabajado se manifiesta en diferentes aspectos de la persona, por lo cual al medir el cambio se pueden hacer sesgos sobre el cambio real que vivió el cliente. Aunado a esto, Velasco menciona que el grado de satisfacción de los participantes es un aspecto, que al igual que otras viables subjetivas, deben ser consideradas y tomando en cuenta a partir de lo que los mismos participantes mencionen. Un autor que toma en consideración este aspecto es Araiza (2010) quien en su forma de evaluación hace a los participantes investigadores activos que en conjunto generan e interpretan los resultados, incluso llamándolos co-investigadores debido a la importancia que tienen en el proceso de análisis. En cuanto al tema de la evaluación Cornelius-White y Carver (2012) realiza un grupo de encuentro con el fin de evaluar los resultados de distintas formas, buscando no solo encontrar datos

para la investigación, sino encontrar medios bajo los cuales se dé seguimiento al desarrollo que alcanzan los participantes de manera íntegra, recurriendo a herramientas tanto de corte cualitativo como cuantitativo. Esto demuestra que publicar investigaciones permite profundizar y mejorar de manera gradual los procedimientos que se utilizan y conseguir mejores resultados.

Como se puede ver cada uno de los artículos aquí presentados aporta elementos para entender cómo se pueden llevar a la práctica los grupos de encuentro de manera efectiva y siguiendo una línea congruente entre los postulados teóricos y el ejercicio empírico.

CONCLUSIÓN

A lo largo de este trabajo se ha hecho un recorrido por el ECP y los grupos de encuentro como un elemento teórico y como una estrategia para intervenir y solucionar problemas.

Al principio de esta investigación documental se planteó el objetivo de *realizar una revisión teórica y metodológica, desde el enfoque centrado en la persona, sobre los alcances y limitaciones que se han encontrado a partir del trabajo con grupos de encuentro*. En cada uno de los capítulos de esta investigación se detalló como los grupos de encuentro han sido una estrategia de gran eficacia para promover el desarrollo personal, y que aun cuando han perdido continuidad en su uso por los prejuicios y miedos de la sociedad hacia el cambio, se siguen encontrando espacios de aplicación para resolver conflictos en las diferentes áreas de inserción del psicólogo. A partir de los argumentos establecidos en el proyecto podemos decir que este primer objetivo se cumplió satisfactoriamente.

Sobre el objetivo de *ubicar qué elementos son indispensables para la conformación de grupos de encuentro por parte de facilitadores del ECP*, también podemos decir que se ha cumplido ya que hemos definido que la realización de grupos de encuentro requieren de hacer un trabajo no estructurado, donde el grupo sea el que dirige tanto su propio desarrollo como las actividades a realizar, haciendo al facilitador un elemento activo pero no responsable del proceso grupal.

A partir de este trabajo se abren muchos espacios para continuar investigando sobre los grupos desde el ECP, y esto refiere no solo al tema de los grupos de encuentro, sino a otros trabajos que se realizan de manera grupal como los talleres vivenciales, los grupos de crecimiento, el trabajo comunitario y las aplicaciones al ámbito educativo en diferentes niveles académicos. Así mismo sería importante profundizar en futuras investigaciones sobre el papel del facilitador y cómo su estilo, su formación y sus actitudes generan cambios en el curso del grupo, ya que dentro de los artículos recopilados en esta investigación,

esta variable no fue el tema central de estudio y falta conocer más sobre su influencia en los procesos terapéuticos grupales.

Aun cuando la facilitación de grupos no es un tema sencillo, esta investigación documenta como la creatividad de los autores para adaptar los principios teóricos del ECP a la aplicación de grupos de encuentro es lo que realmente da más posibilidades para solucionar los problemas reales a los que el psicólogo se enfrenta en su práctica cotidiana. Justamente se espera que el presente trabajo sirva para conocer cuáles son las características puntuales que definen a los grupos de encuentro y cuáles han sido las formas en las que estos principios se llevan a la práctica, esperando que nuevas generaciones de promotores en desarrollo humano, psicólogos y facilitadores continúen explorando alternativas para intervenir eficazmente en los procesos terapéuticos que participen.

Una vez cumplidos los objetivos y expuestos algunos posibles puntos para profundizar en el tema damos por concluido este trabajo esperando que contribuya a enriquecer el campo del ECP y ayude a clarificar lo que significa trabajar con grupos de encuentro.

BIBLIOGRAFÍA

Alemany, C. (2007). *Manual práctico del focusing de Gendlin*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Araiza, M. (2010). Investigación cualitativa y procesos en desarrollo humano. *Cuadernos de Difusión del Instituto Nacional de Investigación Humanista* (4), 3-32.

Arias, G. (2013). Implicaciones del paradigma humanista en educación. *Psicología del aprendizaje* .

Arias, M. (2004). El grupo de encuentro como facilitador del proceso de autoconocimiento de los estudiantes de primer semestre de la facultad de trabajo social, Periodo agosto 2002/enero 2003. (Tesis inédita de grado de maestría). Universidad de Colima, Facultad de Trabajo Social. México.

Armenta, J. (2006). La terapia centrada en el cliente en un contexto psiquiátrico: del diagnóstico al encuentro con la persona. *Enseñanza e investigación en psicología*, 11 (2), 399-411.

Armenta, J. (2007). El grupo como espacio de crecimiento y encuentro: una perspectiva del cambio más allá del individuo. *Prometeo, fuego para el propio conocimiento* , 28-26.

Barceló, T. (2003). *Crece en grupo: Una aproximación desde el Enfoque Centrado en la Persona*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Barceló, T. (2007). El fin de las certezas Una aproximación a la dinámica cuántica de los grupos centrados en la persona. *Prometeo, fuego para el propio conocimiento* (50), 10 -19.

Barceló, T. (2008). La filosofía de lo implícito de Eugene Gendlin. *Miscelánea Comillas*, 66 (129), 413-438.

Barceló, T. (2012). Las actitudes básicas rogerianas en la entrevista de relación de ayuda. *Miscelánea comillas*, 70 (136), 123- 160.

Barrios, M. A. (2011). *Desarrollo personal de padres a través del enfoque centrado en la persona* (Tesis inédita de grado de maestría). Universidad Iberoamericana. México.

Bautista, N. P. (2011). *Proceso de la investigación cualitativa*. Colombia: Manual Moderno.

Bozarth, J. (2007). Grupos no directivos con Enfoque Centrado en la Persona: Facilitación de la libertad y poder personal. *Prometeo, fuego para el propio conocimiento* (50), 69-74.

Brazier, D. (2013). Gracias Carl, Te necesitamos. *Revista enfoque humanístico* (23).

Carver, C., & Cornelius-White, J. (2012). Effects of an encounter group for counselors-in-training on development of person-centered core conditions. *Hellenic Journal of Psychology*, 9, 205- 221.

Castañedo, C., & Munguía, G. (2011). *Diagnóstico, intervención e investigación en psicología humanista*. Madrid: Editorial CCS.

Celedonio, C. (2005). *Psicología humanística norteamericana*. México: Herder.

Celis, A. (2006). Congruencia, integridad y transparencia. El legado de Carl Rogers. *Polis*, 5 (15).

Claro, K., & González, M. (2013). *La subjetividad como proceso objetivo dentro de un grupo de encuentro con padres de menores infractores*. (Tesis inédita de grado de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México..

Corey, G. (1995). Teoría y práctica de la terapia grupal. España: Desclée de Brouwer.

Croquevielle, M. (2009). Análisis existencial: Sus bases epistemológicas y filosóficas. *Castalia*, 15, 23-34.

De Castro, A., & García, G. (2011). *Psicología Clínica. Fundamentos existenciales*. Sao Paulo: Universidad del Norte.

Delgadillo, F. (2008). *Diseño, aplicación y evaluación de un programa psicoeducativo de cambio de actitudes para jóvenes de un centro penitenciario*. (Tesis inédita de grado de maestría). Universidad de Salamanca Facultad de Educación, España.

Delgado, G., & Olivares, R. (2012). Manual de supervisión humanista para formación de psicoterapeutas y facilitadores desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Cuadernos de Difusión del Instituto Nacional de Investigación Humanista* (1), 55-62.

DeRobertis, E. (2013). Humanistic Psychology: Alive in the 21st century? *Journal of Humanistic Psychology*, 53 (4), 419-437.

Domínguez, X. M., & De la Fuente, R. (2007). Diálogo y encuentro. *Prometeo, fuego para el propio conocimiento* (50), 23-27.

Duque, J. D., Lasso, P., & Orejuela, J. J. (2011). *Fundamentos epistemológicos de las psicologías con énfasis en psicología transpersonal*. Colombia: Universidad de San Buenavista Seccional Cali.

Elkins, D. (2009). Why humanistic Psychology Lost Its Power and Influence in American Psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 49 (3), 267- 291.

Fleming-Holland, A. (2009). La psicoterapia humanista en el "siglo de la existencia". *Prometeo. Fuego para el propio conocimiento* (56), 42-46.

Gamboa, M. (2008, Julio 28). *El enfoque centrado en la persona de Carl Rogers* (archivo de video). <https://www.youtube.com/watch?v=ebjSY0rZuW4>

Gillon, E. (2007). *Person- Centred Counselling Psychology*. California: Sage publications.

Gómez del Campo, M. I. (2006). La psicología humanista, tercera fuerza de la psicología o, ¿psicología de tercera? *Uaricha Revista de psicología* (7), 44-46.

González, A. M. (2008). *El Enfoque Centrado en la persona. Aplicaciones a la educación*. México: Trillas.

González, D. (2013). Epistemología y metodología psicológica. *Revista Amazónica*, 11 (2), 71-101.

González, E. (2006). Existencialismo y humanismo ante la crisis de la psicoterapia: una revisión. *Fundamentos en humanidades*, 7 (14), 183-192.

Gonzalvo, R. (2014). ¿A dónde vamos, cuando vamos al psicoterapeuta? *Verdemente* (175), 38-40.

Henaó, M. C. (2013). Del surgimiento de la psicología humanística a la psicología humanista-existencial de hoy. *Revista Colombiana De Ciencias Sociales*, 4 (1), 84-101.

Kaulino, A., & Stecher, A. (2008). *Cartografía de la psicología. Plurismo y modernidad*. Lom ediciones.

Martínez Miguelez, M. (2006a). Fundamentación Epistemológica del Enfoque Centrado en la Persona. *Revista Polis* (15), 1-14.

Martínez Miguelez, M. (2006b). La evaluación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista IIPSI*, 9 (1), 123-146.

Maslow, A. (2005). *El management según Maslow*. Barcelona: Paidós.

Mendez, I., & Ryszard, M. (2005). *El Desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en la persona* (tesis inédita para el grado de maestría). Universidad Iberoamericana. México.

Montes de Oca, F. (2005). *Tutoría a través del grupo de encuentro: un estudio de caso*. (Tesis inédita de grado de maestría). Universidad de Colima, Facultad de Trabajo Social. México

Moreira, V. (2007). *De Carl Rogers a Merleau-Ponty: A pessoa mundana em psicoterapia*. Sao Paulo: Annablume.

Moreira, V. (2010). Revisitando as fases da abordagem centrada na pessoa. *Campinas. Estudos de Psicologia*, 27 (4), 537-544.

Moreira, V. (2013). Empatia e redução fenomenológica: possível contribuição ao pensamento de Rogers. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 65 (2), 181-197.

Motschnig-Pitrik, R. (2006). The Effects of a Blended Course Including Person Centered Encounter Groups on Students' Learning, Relationships, and Teamwork. Proceeding of networked Learning Conference, 2006, Lancaster, UK.

Narango, M. L. (2004). *Enfoques humanísticos existenciales y un modelo ecléctico*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Narina, S. (2011). *Grupos de encuentro para alumnos*. Ponencia presentada en el XVI Encuentro Argentino de Enfoque Centrado en la Persona. Mar de plata, Argentina, 27-30 octubre.

Hara, M. (2007). El Grupo Centrado en la Persona como vehículo para el cultivo. La competencia psicológica del siglo XXI. *Prometeo, fuego para el propio conocimiento*, 50, 63- 68.

Oblitas, L. (2008). *Psicoterapias contemporaneas*. México: Cengage learning.

Peláez, M. D., Lozada, M., & Olano, N. (2013). Re-conocer los pasos, retos para el futuro: La investigación en psicología humanista. *Psicología desde el caribe*, 30 (2), 416-448.

Quintanilla, A. E., Delgado, G., Freidberg, A., & Sánchez, Q. (2009). Investigación básica sobre desarrollo humano en México. *Cuadernos de Difusión del Instituto Nacional de Investigación Humanista* (1), 3-46.

Rivas, M. (2012). *Intervención dirigida hacia el funcionamiento familiar con menores infractores y padres de familia desde el enfoque centrado en la persona* (Tesis inédita para el grado de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Rivero, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu*, 12 (2), 135-186.

Rogers, C. (2012). *Grupos de encuentro*. Buenos Aires: Amorrortu.

Rogers, C. & Kinget, G. (1967). *Psicoterapia y relaciones humanas; teoría y práctica de la terapia no dirigida*. Barcelona: Alfaguara.

Rojí, B., & Saúl, L. A. (2005). *Introducción a las psicoterapias experienciales y constructivistas*. Madrid: UNED.

Romero, E. (2008). Hitos y tema de una psicología comprensiva y existencial. En De Castro, A. & García, G., *Psicología Clínica. Fundamentos existenciales* (págs. 1-12). Sao Paulo: Universidad del Norte.

Sánchez Bodas, A. (2010). La relación terapeuta consultante. Hacia un vínculo nosotros. *Revista de la asociación de psicoterapia*, 1 (3), 1-16.

Sánchez Bodas, A. (2013, febrero 23). Andrés Sánchez Bodas. Psicoterapia centrada en la persona & Counseling. Parte dos (Archivo de Video)
<https://www.youtube.com/watch?v=i6fghJy3IZ4>

Sánchez Bodas, A., & Sánchez Berneman, L. (2012). *Carl Rogers. Cómo alcanzar la plenitud*. Buenos Aires: Lea.

Sassenfeld, A., & Moncada, L. (2006). Fenomenología y psicoterapia humanista-existencial. *Revista de psicología*, 15 (1), 91-106.

Satre, J. P. (2010). *El existencialismo es un humanismo*. México: Editores mexicanos unidos

Schmid, P. (2006). Preguntandose para responder. La posición ética y el reto de la terapia centrada en la persona y sus "condiciones necesarias y suficientes". *Polis*, 5 (15), 1-12.

Schmid, P. (2007). "En el principio fue el grupo. Grupos de enecuentro y terapia de grupo. Una perspectiva del cambio más allá del individuo. *Prometeo, fuego para el propio conocimiento* (50), 39-43.

Segrera, A. (2006). El enfoque centrado en la persona en el centenario de su fundación. *Texto en red* .www.uia.mx/aiecp/es21%20a.DOC.

Solís, I. (2004). *La psicoterapia de grupo a través de los grupos de encuentro, como una alternativa en el manejo del niño enuretico y sus padres, en una institución del sector salud*. (Tesis inédita de grado de maestría) Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología. México

Suárez, M. A. (2013). *El modelo logroterapéutico grupal en el fortalecimiento de la autoestima de los adolescentes del noveno año de educación básica del colegio Fausto Enrique Molina de la ciudad de Ambato durante el periodo de septiembre 2012- mayo 2013* (Tesis inédita de grado de maestría). Pontificia Universidad Católica de Ecuador Sede Ambato. Ecuador.

Thorne, B., & Sanders, P. (2013). *Carl Rogers*. California: Sage publications.

Tobías, C., & García-Valdecasas, J. (2009). Psicoterapias humanístico-existenciales: fundamentos filosóficos y metodológicos. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 29 (104), 437-453.

Vásquez, A. (2012). Sartre: Teoría Fenomenológica de las emociones, existencialismo y conciencia posicional del mundo. *Nómadas* (36).

Velasco, L. (2009). Terapia Rogeriana. Enfoque Centrado en la Persona. *Prometeo. Fuego para el propio conocimiento* (56), 54-65.

Velasco, M. G. (1992). Medición del cambio en los grupos de encuentro. En Lafarga J. & Gómez del campo J., *Desarrollo del Potencial Humano* (Vol. 4). México: Trillas.