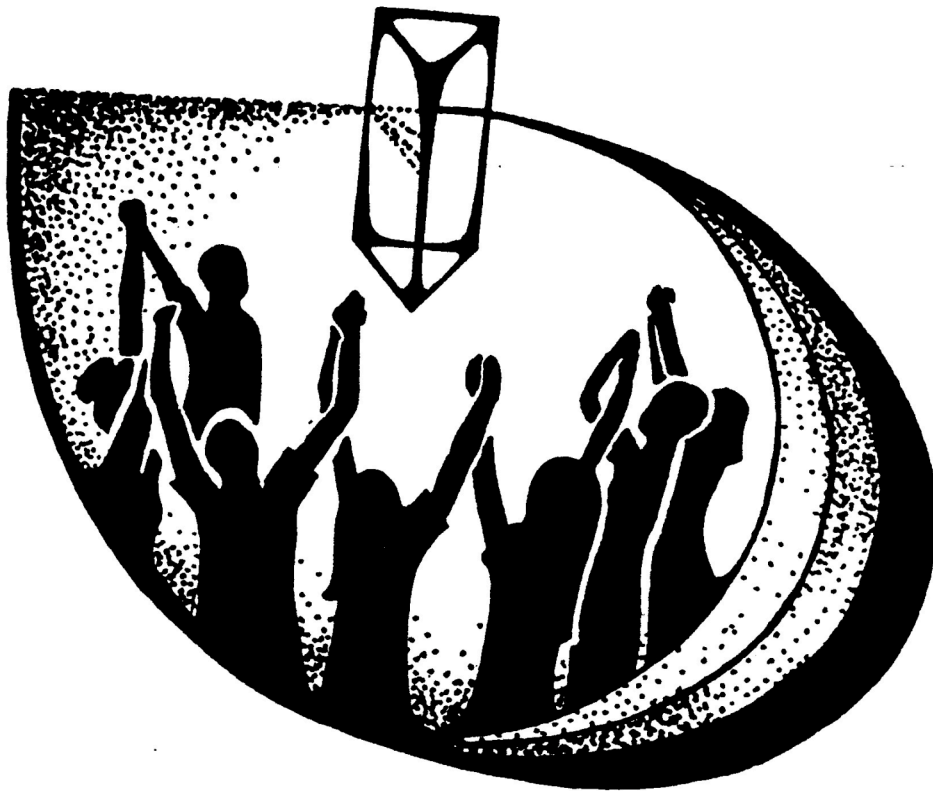


Focusing en Comunidad



COMO EMPEZAR UN GRUPO DE APOYO DE ESCUCHA Y FOCUSING

1981, 1985 Kathleen McGuire-Bouwman, PH.D.
10261 Hickory Hills Drive, AR 72756, USA

2004, 2006, 2007 Traducción Agnes Rodriguez H.

**“Para ustedes los que buscan
Los cristales de significado...
A través de la opacidad,
La realidad precipita
Luz prismada,
en matices de color...
Y abierta hacia fuera.”**

NOTA ACERCA DEL LENGUAJE

No he podido encontrar aún una solución exitosa al problema del prejuicio sexual en nuestro lenguaje (lo dije en 1981 y lo vuelvo a repetir ahora, al revisar el manual en el 2007!) Muchos autores lograron solucionar el problema incluyendo una declaración inicial diciendo que aunque su intención no es el de mostrar prejuicio sexual en sus trabajos, han decidido usar el convencional “él” como persona que incluya a los dos sexos, porque las alternativas disponibles eran muy incómodas. En el presente volumen y con la esperanza de no excluir a ninguno, he decidido alternar lo convencional de capítulo en capítulo. Utilizo el convencional “él” como persona en el Capítulo I; el convencional “ella” como persona en el Capítulo II y así sucesivamente. Espero que los cambios establecidos en la lectura sirvan para aclarar en lugar de confundir.

RECONOCIMIENTOS

Queremos reconocer a todos aquellos que estuvieron involucrados en las comunidades de Cambios de Escucha y Focusing, pero en especial a Eugene Gendlin, Mary Hendricks, Kristin Glaser y Linda Olsen, gente con quienes se desarrollaron, de manera conjunta, muchas de las destrezas en los años de Cambios en Chicago, entre 1969 – 1975 y más adelante.

El agradecimiento está dirigido también a Tom Brouillete, Susan Tait, Catherine Kane, William Teskey, Jeanne Green, Patricia Patton, Beverly Patton, Bob Riggs, y Bárbara Claussenius por nutrir de manera consistente el sueño de la comunidad a través de los años. Un agradecimiento especial a Zack Boukydis por ser mi compañero de aprendizaje y de liderazgo de los grupos de apoyo en los tempranos años.

Ahora en el 2007, el agradecimiento está dirigido a Agnes Rodríguez por traducir el manual al Español (disponible en www.cefocusing.com) como “Focusing en Comunidad: Cómo empezar un Grupo de Apoyo de Escucha y Focusing, y por retipiar y reformatear la versión en Inglés ¡para una mejor lectura!

También a Ruth Hirsch, Franc Chamberlain, Agnes Rodríguez, mi esposo Rien Bouwman, Susana Hicks, Tom en www.tomorrowdigital.com y Carolyn Griswold en www.cgwebhelp.com por apoyo emocional y técnico en actualizar el manual y hacerlo disponible con ayuda adicional de enseñanza multi-media en www.cefocusing.com

Desde que el manual fue escrito en 1981, The Focusing Institute (www.focusing.org) ha desarrollado una red de Entrenadores de Focusing certificados a nivel internacional. En este momento es posible aprender las destrezas de Escucha y Focusing y el método de Focusing en Parejas para intercambio de turnos con pares a través de clases de Nivel Uno, generalmente a través de 20 horas de práctica supervisada. Luego, los graduados de este nivel pueden continuar en un grupo de Cambios de autoayuda. Recomiendo de manera muy especial esta práctica supervisada inicial como una manera ideal de comenzar un grupo de apoyo, o como un entrenamiento a profesionales que deseen incorporar la Pareja de Focusing dentro de grupos de apoyo ya existentes como el de los 12 – Pasos.

Los Consultores Certificados de Focusing de Borde Creativo (www.cefocusing.com) están entrenados especialmente a través de mi método de Focusing Interpersonal para la solución de conflictos, Toma de Decisiones desde el Borde de Colaboración para reuniones de grupo. Ellos han aprendido cómo incorporar estos métodos para Organizaciones de Borde Creativo así como para la construcción de Comunidades de Focusing para crecimiento personal

Denegación: Lo que a continuación se ofrece se da solamente como una técnica de autoayuda. Al proveerla, la Dra. McGuire no se compromete en prestar servicios psicológicos, financieros, legales u otros servicios profesionales. Si se requiere la asistencia o consejo de un experto, debe buscarse los servicios de un profesional competente

PROLOGO

Cambios producidos entre los años 1970 al 2007

Disponibilidad de la Enseñanza Supervisada de Escucha y Focusing

Este manual, originalmente “*Construyendo una Comunidad de Apoyo: Autoayuda Mutua a través del Consejo de Pares*” fue publicado por primera vez en 1981 después de 10 años de trabajo con técnicas de Escucha y Focusing en contextos de auto-ayuda. La Dra. McGuire, debido a sus propias experiencias, extremadamente positivas en Comunidades de Escucha y Focusing durante la década de los 70s, quiso encontrar una manera de compartir este enfoque con aquellos que quisieran aprenderlo.

Desde esos tiempos, el Dr. Eugene Gendlin, que fue el primero en articular Focusing como una destreza de auto-ayuda para resolución de conflictos, publicó su libro *Focusing* en 1981. El divide el proceso de Focusing en seis pasos que pueden ser enseñados. *Focusing* ha sido publicado en más de 15 idiomas. Gendlin y otras personas comenzaron además el Instituto de Focusing en Nueva York (E.U. de NA) (www.focusing.org). Este Instituto, ofreciendo clases y talleres de Focusing, de Escucha, Parejas de Focusing, intercambio de turnos de Escucha y Focusing como autoayuda de pares, ha entrenado a una gran cantidad de personas certificándolas como Entrenadores y Terapeutas de Focusing. Por otro lado, la Dra., McGuire tiene cerca de 30 años de experiencia con comunidades.

Los participantes de un entrenamiento, después de 20 horas aproximadas con un Entrenador Certificado, pueden aprender las destrezas básicas de Escucha y Focusing descritas en este manual, en un ambiente supervisado hasta el punto en que ellos mismos pueden salir y formar sus propias Parejas de Focusing o Grupo de Focusing para continuar practicando en un ambiente de auto-ayuda. Actualmente, la disponibilidad de los entrenamientos se incrementa aún más con la existencia de teleconferencias a nivel internacional.

Existen también una serie de grupos de Cambios, muchos de los cuales se iniciaron como brotes generados por las clases y talleres de Escucha y Focusing. Puede encontrarse una lista en “Felt Community” (Comunidad Sentida) en www.focusing.org

Debido a la gran disponibilidad de clases de Escucha/Focusing, así como de talleres, la Dra. McGuire recomienda encarecidamente este entrenamiento, especialmente, el Nivel Uno, a cualquiera que desee iniciar su propio Grupo o Comunidad de Ayuda, de Escucha/Focusing y a los profesionales que deseen incorporar la Escucha/Focusing en sus ambientes de consejo o grupos de apoyo ya existentes.

Aunque la Dra. McGuire es de la opinión que individuos con alta motivación pueden comenzar sus propias comunidades de apoyo de Escucha/Focusing, con el uso exclusivo de este manual, ella sostiene que los grupos se fortalecerán aún más siguiendo el Nivel Uno con un profesional de Focusing certificado. Y el tomar clases o talleres en

la localidad es una excelente manera de iniciar el grupo básico para un grupo de auto-ayuda.

Dado el enorme crecimiento de grupos de apoyo de todo tipo desde los años 70, incluyendo los grupos de los 12-Pasos, Padres Solteros, Duelo, Divorcio, Cáncer, Grupos para controlar el Peso, y grupos de apoyo para todo tipo de enfermedades o situaciones de vida, la Dra. McGuire ve también una enorme oportunidad para aquellos profesionales de ayuda, que lideran grupos de apoyo, para que incorporen en sus labores, las destrezas de Escucha y Focusing y eventualmente el intercambio de Escucha y Focusing o Parejas de Focusing dentro de los ambientes de apoyo ya existentes.

Disponibilidad de Ayuda Multi-Media para la Enseñanza

Desde la publicación original de este manual, los avances en la tecnología han incrementado la disponibilidad de materiales de apoyo para la enseñanza. A través de la reproducción de CD's y DVD's, la Dra. McGuire pone ahora a disposición, a muy bajo costo, horas de instrucción de Focusing Intuitivo, Escucha de Focusing y Parejas de Focusing. Esperamos que Ud. haya ordenado estos materiales junto con este manual. La Dra. McGuire sugiere el usarlos de manera repetida, individualmente y en situaciones de clases o grupos de apoyo, para intensificar el aprendizaje y la práctica de las destrezas básicas.

Teoría: Incrementando la Distinción entre las “Emociones” y los “Significados Sentidos”

Siguiendo las convenciones de la década de los 70's, la Dra. McGuire, a través del manual, ha utilizado a menudo el término “sentir” para referirse a la “sensación sentida” de Gendlin, ese significado sentido, pre-verbal, experimentado de manera corporal que provee el trasfondo del “experimentar sentido” de nuestra existencia. A través del tiempo, una distinción más cuidadosa se ha hecho entre “emociones simples” como las sensaciones que surgen y son experimentadas-físicamente, y los más amplios “significados sentidos” que están por debajo de las emociones. El método de Focusing está diseñado específicamente para ayudar a la gente a “salir” de comportamientos, reacciones, pensamientos y emociones repetidas, y para “sentir dentro de” el más amplio “significado sentido” desde donde pueden surgir soluciones, ideas y nuevos pasos de acción. No es la expresión de emociones lo que permite el cambio, sino el Focalizar acerca del “significado sentido” más amplio que está detrás de una emoción o un comportamiento. Sin la ayuda de Focusing, la misma emoción, sea tristeza o enojo puede repetirse y repetirse sin la posibilidad de cambiar.

La Dra. McGuire, en su más reciente trabajo, expresado en el modelo de Focusing de Borde Creativo MR (www.cefocussign.com) se ha orientado hacia el uso del término “sentir intuitivo” en lugar del ya sea “sentir” o “sensación sentida”, para señalar “algo que no está –todavía- en –palabras- y aún- más-que las-palabras” que nosotros experimentamos como una “sensación” vaga, poco clara acerca de una situación o problema. Aunque la “Experiencia sentida” no es exactamente equivalente, a nivel

teórico, con una “intuición”, una “corazonada” o una “sensación visceral”, casi todas Las personas tienen una comprensión “intuitiva” o “sentida” de estos términos, por ello, la Dra. McGuire encuentra al “sentir intuitivo” como una alternativa fácil de usar frente a la “sensación sentida”. (una alternativa amigable al usuario de la “sensación sentida”?)

La Dra. McGuire también llama al “sentir intuitivo” El Borde Creativo, que constantemente nos recuerda que es este sentir intuitivo, vago del cerebro derecho de nuestras vidas que mantiene el próximo paso para la solución de los problemas. Ella se refiere al Focusing Intuitivo y a la Escucha Focalizada al describir las dos destrezas básicas de Focusing de Borde Creativo^{MR}

En este momento ella define la Pirámide de Borde Creativo, siete aplicaciones de las técnicas de Escucha y Focusing para el hogar y el trabajo: Focusing Individual, Focusing en Parejas, Focusing Interpersonal, Focusing en Grupo/Equipos, Toma de Decisiones desde el Borde de Colaboración, Comunidades de Focusing y Organizaciones de Borde Creativo.

Ella también sostiene la idea de la “formación de comunidades de apoyo” entre el trabajo y las situaciones del hogar. Apunta hacia el uso de Focusing de Borde Creativo^{MR} en los negocios así como para crecimiento personal, tan esencial a las corporaciones y organizaciones como a los grupos de apoyo:

- El Focusing Intuitivo de Borde Creativo, para individuos o grupos o equipos de Focusing, es una fuente predecible de ideas innovadoras y pensamiento creativo.
- Focusing Interpersonal, el uso de la Escucha y Focusing para la solución de conflictos, torna los choques de personalidad hacia fuentes de creatividad, la diversidad hacia la riqueza.
- La Toma de Decisiones desde el Borde de Colaboración, el uso de la Escucha y Focusing durante las reuniones, es un método predecible para la toma de decisiones ganar/ganar.
- La Organización de Borde Creativo asegura la motivación desde las bases, compra “compromiso” y “lealtad”. Las organizaciones y las corporaciones se convierten en comunidades, grupos de gente que han aprendido a superar los conflictos y la diversidad y a apreciar los dones y talentos únicos de cada uno en un esfuerzo de colaboración hacia una meta común.

La Dra McGuire continúa su compromiso especial hacia la aplicación de las técnicas de Escucha y Focusing en la Crianza Positiva para Padres, Relaciones Conscientes de Pareja, El Experienciar lo Sagrado y la Terapia Experiencial de Focusing.

Para una actualización minuciosa de la última teoría de la Dra. McGuire y muchas soluciones prácticas de auto-ayuda para el hogar y el trabajo, por favor, visite www.cefocusing.com. En relación a los últimos trabajos del Dr. Eugene Gendlin, visite www.focusing.org

Aunque la Dra. McGuire ha hecho algunos intentos para actualizar el uso de términos en la versión original de 1970, ella le pide a Ud. el incorporar sus nuevos términos y últimos trabajos mientras lee este manual. **De esta manera, puede Ud. regresar a la versión de 1981, ligeramente modificada**

CONTENIDO

Nota acerca del Lenguaje	3
Reconocimientos	4
PROLOGO	5
CONTENIDO	8
Lista de Cuadros	11
 INTRODUCCIÓN	 12
1- Como usar el Manual	
2- Buscando un grupo base	11
3- VISION GENERAL DEL LIBRO	21
 PRIMERA PARTE ORIENTACIÓN TEORICA	 23
Capitulo Uno ¿POR QUE UNA COMUNIDAD DE APOYO?	24
1- ¿Qué es una comunidad de escucha de apoyo?	25
2- Nuevos modelos para la Salud Mental Comunitaria	27
3- ¿Cómo puede ayudar una comunidad de apoyo?	29
Capitulo Dos LA RELACION ENTRE SENTIMIENTO Y SIGNIFICADO	33
1- Una orientación hacia la Experiencia Interna	34
2- Los Sentimientos son Significados	35
3- Los Sentimientos son Más que las Emociones	39
4- Los Sentimientos son Normales	40
5- Sentir es Sanar	42
6- Comenzando	43
 SEGUNDA PARTE DESTREZAS BASICAS	 45
Capitulo Tres: EL INTERCAMBIO DE ESCUCHA	46
1- ¿Qué es escuchar?	47
2 - Cuatro tipos básicos de respuesta	48
3- ¿Cómo estar con los Sentimientos?	66
4- Poniendo todo junto	68
5- ¿Qué hace el escuchado?	72
6- Sentirse bien en los turnos de escucha	75
7- Instrucciones para la Práctica de Pequeños Grupos (El intercambio de escucha).	76
Capitulo Cuatro: FOCALIZACION (FOCUSING)	84
1- Lo básico de la Focalización	85

2-	Un primer intento	87
3-	Darse cuenta de la necesidad de Focalización	88
4-	Logrando una Experiencia-Sentida del Problema	88
5-	El Cambio-Sentido	91
6-	El cuarto paso de la Focalización: Repetir los pasos Dos y Tres	94
7-	Ejercicios para el Primer Paso de la Focalización: La Relajación	94
8-	Ejercicios para el Segundo Paso de la Focalización: Logrando una Experiencia Sentida	98
9-	Usar la Focalización para Experimentar un Cambio-Sentido interno.	100
10-	Focalizar con otras personas	105

Capitulo Cinco: EL PROCESO INTERPERSONAL 109

1-	Suposiciones Básicas	110
2-	Un ejemplo de Proceso Interpersonal	112
3-	Cuándo y por qué iniciar el proceso	103
4-	Cómo procesar	115
5-	Usando una tercera persona	118
6-	Más ejemplos	119
7-	El verdadero significado del encuentro.	124

Capitulo Seis: CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES 127

1-	Consenso y responsabilidad individual	128
2-	No todos tienen que hacer lo mismo	130
3-	Ejemplos de consenso	131
4-	Trabajar asertivamente con los Sentimientos.	134
5-	Los efectos de la agresión y de la competencia	137
6-	La eficiencia y el tiempo	138
7-	Flexibilidad en las Decisiones	140
8-	Cómo dirigir una Reunión	141
9-	Procedimientos Alternativos (Cuando el proceso se pone difícil)	146
10-	Cómo debe verse una reunión.	150

TERCERA PARTE CONTRUYENDO UNA COMUNIDAD DE APOYO

Capitulo Siete: DE UN GRUPO DE APOYO A UNA
COMUNIDAD DE AYUDA 157

1-	Incorporando nuevos miembros	159
2-	Cómo debe ser una reunión	159
3-	El “movilizador principal” : Funciones de liderazgo en las Reuniones	163
4-	Sub-grupos	164

5- Estructuras Flexibles	165
6- Equipos para Situaciones Dificiles.	166
7- Relaciones con profesionales	168
Capitulo Ocho: CONEXIONES CON REDES Y CON ENTRENAMIENTO	170
BIBLIOGRAFÍA	172
Biografia de la Dra. McGuire	175
Sobre la traductora	176
APENDICE	177
Liderazgo Compartido: Resumen de los Cinco Roles	178

LISTA DE CUADROS

	Página
Cuatro tipos básicos de Respuesta	49
Maneras de Compartir Personales	59
Cómo focalizar mientras uno es escuchado	80
Hoja de Retroalimentación para Turnos de Escucha	81
Instrucciones de Focalización antes de los turnos de escucha	83
Lo básico de la Focalización	86
Cómo procesar	126
Liderazgo compartido en Reuniones	143
Responsabilidades de los Miembros del Grupo en las Reuniones	144
Procedimientos Alternativos (Cuando las cosas se ponen difíciles).....	148
Vista de una posible estructura para una Reunión de Comunidad.....	161

INTRODUCCION

1- COMO USAR EL MANUAL

El manual ha sido escrito para que cualquier individuo pueda:

- 1- Sentarse y leer el Manual
- 2- Encontrar un amigo o dos con los cuales leer el Manual y Practicar las destrezas delineadas en la Parte Dos, y
- 3- Construir una comunidad de apoyo para sí mismo

Sin embargo, el manual también puede ser utilizado por profesionales como una base para:

- 1- un curso de salud mental en la comunidad
- 2- destrezas para consejo
- 3- una ayuda para comenzar comunidades de apoyo en una variedad de ambientes.
- 4- y puede ser usado por profesionales y no profesionales que deseen formar ambientes de trabajo de apoyo, no jerarquizados para sí mismos.

El modelo de consejo de pares (semejantes) para la comunidad que se ofrece a un grupo aunque sea tan pequeño como el grupo de 4 amigos cercanos o uno abierto a cualquiera en una comunidad mas grande.

En una comunidad de consejo de pares, NO HAY DISTINCIÓN ENTRE EL AYUDADOR Y EL AYUDADO. Todos aprenden cómo escuchar y cómo ser escuchado y los participantes intercambian turnos de consejo como iguales: yo te escucho por una hora más o menos sobre algo que te concierne y luego tú me escuchas por una hora sobre algo que me concierne.

La profundidad de la intimidad generada durante los turnos de la escucha empática se desarrolla hacia un sentimiento de conexión y cuidado mutuo el cual pronto florece hacia una comunidad de apoyo; una red de amistad durante la semana y relaciones mutuas de apoyo que se extienden en todos los aspectos de la vida y trabajo de los participantes.

El manual deberá ser útil para:

- a) Ayudar a profesionales que reúnen gente para apoyo mutuo en una variedad de ambientes, incluidos iglesias, salones de clases, prisiones, casas intermedias, centros comunales de salud mental, centros para el adulto mayor.
- b) Profesionales que ofrecen consejo de pares a través de líneas telefónicas de ayuda, centros de crisis y centros estudiantiles.
- c) Grupos de apoyo y de autoayuda que deseen profundizar su nivel de compartir y de compromiso.

- d) Grupos consensuales, sean de trabajo o políticos no jerarquizados que deseen incorporar la sensibilidad a los sentimientos en la situación de trabajo.
- e) Grupos de vida comunitaria
- f) Individuos que están buscando una solución para su aislamiento y soledad

Las destrezas descritas en el manual y la teoría que está detrás de ellas pueden ser comprendidas y practicadas fácilmente por individuos o grupos de individuos que deseen crear un ambiente más íntimo y curativo para ellos mismos.

Toda persona debe tener las destrezas para responder a crisis emocionales, estar en contacto y compartir sus experiencias internas, para resolver conflictos interpersonales y tomar decisiones sin conflicto. La necesidad de esas destrezas surge constantemente en la vida diaria: en el matrimonio, la amistad, la relación entre el empleador y empleado, en cualquier intento de reunir gente. Cuando estas destrezas se mantienen únicamente en el ámbito de los profesionales de la salud, hay una mistificación general de sentirse dependientes de estos profesionales de la salud mental y, en la forma más dañina, percibirse como NO RESPONSABLES de los sentimientos y acciones y sus efectos en las otras personas.

Deseo a través de este manual darle confianza y destrezas a aquellos que deseen comprender el fenómeno psicológico e interpersonal que surge en la amistad o el trabajo de todos los días y de esta manera fortalecer a los individuos.

Aparte de las experiencias que se me ofrecían en el entrenamiento tradicional en salud mental, he recibido lo mejor en relación a cuidados de salud física y entrenamiento en salud mental. en los grupos de apoyo y consejo de pares con los cuales me involucré. .

Sin embargo, el hecho de que el manual esta dirigido a todos no quiere decir que disminuyamos el rol del profesional de ayuda que estimula y apoya el movimiento hacia la autoayuda y la responsabilidad individual.

Hasta que los individuos sean acreditados y apoyados en sus intentos por comprender y tomar responsabilidad por su bienestar psicológico, será a menudo el profesional de ayuda quien buscará el manual y quien proveerá la fuerza motivacional que permita el establecimiento de comunidades de apoyo. Maestros, sacerdotes, pastores, rabies, enfermeras, trabajadores de la salud han tenido como una motivación importante el construir comunidades de apoyo mutuo.

Como profesional de la salud mental, he estado profundamente influenciada por el trabajo teórico de Carl Rogers, Martín Buber y Eugene Gendlin y bajo las premisas de la terapia centrada en el cliente y las perspectivas existenciales, encontré como resultado natural de estas comunidades de apoyo, la curación.

En un buen número de casos, los no-profesionales han tornado hacia la autoayuda porque se han sentido desilusionados por el cuidado suministrado por los profesionales de la salud mental. Pero, también a menudo, han sido los profesionales quienes han suministrado el ímpetu hacia una mayor confianza en los sistemas de apoyo que ocurre de forma natural como un complemento necesario al cuidado tradicional de la salud mental.

Las interacciones más fructíferas se han producido tal vez cuando profesionales y no profesionales se han reunido para combinar recursos. Se espera que profesionales y no profesionales se sienten juntos a menudo y revisen el manual COMO IGUALES cada uno dando y recibiendo ayuda en el intento de comenzar una comunidad.

El enfoque de este manual es uno experiencial: los lectores aprenden como comenzar una comunidad de apoyo de pares siendo una parte de uno. Así, aunque seas una persona más, un profesional de ayuda, o un estudiante de consejo, los primeros pasos son los mismos.

Encontrarás algunos amigos, colegas o compañeros de clases con los cuales leer el libro y practicar las destrezas involucradas. Cuando te sientas cómodo con las destrezas y hayas visto crecer tu pequeño grupo hacia una comunidad, estarás listo para pasar esta experiencia a otros, comenzar comunidades adicionales si es vuestro deseo.

Tomará un mínimo de diez reuniones de dos horas para revisar el manual y practicar las destrezas básicas para un pequeño intercambio de escucha. Luego de esta experiencia inicial de grupo, tomará 10 semanas adicionales para construir del pequeño grupo a una comunidad más grande, o intentar comenzar otro grupo. Para el salón de clases, sugiero un Curso Introductorio, donde los participantes revisan el manual y se convierten en una comunidad de consejo de pares entre sí. (Boukydis, 1979), seguido por un PRACTICUM, donde estudiantes avanzados salen en pares para comenzar comunidades de apoyo en lugares donde ellos decidan.

Un seminario semanal puede utilizarse para lectura adicional, discusión y apoyo alrededor de temas que surjan del trabajo de campo.

2- Encontrando un Grupo Base.

Si no está leyendo el manual como parte de un grupo de estudiantes o colegas, aquí hay algunas sugerencias de cómo encontrar a una o dos personas iniciales con quienes comenzar a leer el libro y practicar las destrezas involucradas:

- a) Primeramente, busque la o las personas con quienes Ud. se siente más capacitado para ser Ud. mismo, con las cuales Ud. se sienta más cómodo, más aceptado cuando Ud. está hablando de sus sentimientos. Al principio, les gustará compartir el libro y la práctica solamente con su amigo más cercano; luego, después de un tiempo, cada uno de Uds. escogerá “invitar” a una persona más y así. De 4 a 6 personas son ideales para un grupo que comienza.
- b) Se puede llegar a algunas personas ofreciéndoles el libro para que lean diciéndoles qué cosa le gusta a Ud. sobre el libro, qué era lo importante para Ud. Generalmente es mejor evitar mucha discusión sobre la teoría. Usualmente, en lugar de un montón de discusión nos gusta decirle a alguien: “Vamos!”, “hagamos la prueba por unos minutos, voy a escucharte por un momento (usando el reflejo de sentimientos) luego tu puedes escucharme a mi”.
- c) Puede surgir un momento cuando se da cuenta que de forma natural Ud. está usando el reflejo de sentimientos cuando un amigo suyo comparte sus sentimientos con Ud. puede entonces ser apropiado decir al final algo como:

“Tu sabes cómo es entre nosotros, cuando uno está herido”, “cómo tratamos solamente de escuchar y no de juzgar”. “Bueno, estoy aprendiendo mucho acerca de cómo hacerlo aún de forma más efectiva y me gustaría compartirlo contigo”

Finalmente, si hay dos de Uds. que hayan practicado la escucha y focalización juntos, entonces pueden introducir a otras personas demostrándoles mientras ellos observan.

Una vez que haya comenzado su pequeño grupo, usando el Capítulo Tres, el nivel de intimidad y cuidado mutuo que surge durante los turnos de escucha va a comenzar a fluir dentro de otros aspectos de sus vidas juntos. Encontrará a su pequeño grupo de base creciendo mientras otra pareja escucha que puede ayudar en los problemas interpersonales y pide ayuda en esos problemas o debido a que Ud. decide compartir la idea con personas interesadas en su grupo de la iglesia o la sinagoga, o de alguna otra manera. En ese momento, es importante el seguir vuestra intuición o mantener el grupo del tamaño o nivel de confianza con el cual se sientan cómodos los participantes. Si alguien quiere traer nuevos miembros o abrir el grupo a una comunidad más grande, estas preguntas deben ser respondidas en una reunión para decidir de común acuerdo. En tal reunión se encontrará una solución que funcione para todos. Si algunos desean traer nuevos miembros y otros desean permanecer del mismo tamaño e íntimo, el grupo buscará alternativas creativas como formar dos grupos, uno íntimo y otro más abierto, o cualquier otra alternativa que se encuentre y que funcione para todos. Es también importante no sentirse herido porque alguno de vuestros amigos o familiares decide no involucrarse después de una exposición inicial a la escucha y la focalización. Nos sentimos chocados si uno de los amigos que invitamos decidió no venir más cuando comenzamos hace diez años. Cómo no mostrarse

interesado en algo que se ha convertido en el sustento principal de nuestras vidas? Sin embargo, hemos aprendido a través de los años de sentirnos felices y aceptantes con cualquiera que muestre interés y dejar ir a los otros sin presionarlos, por cualquiera que sea la razón, una comunidad de escucha no es lo mejor para ellos en este momento. Tal vez se sientan interesados más adelante, cuando nos vean interactuando con amigos con la modalidad de escucha. El tratar de juzgar a la gente o sentirse heridos y rechazados no ayuda, siempre hay suficiente gente que está interesada en integrar un grupo de apoyo (sólo se necesita una o dos personas!)

Hay también muchas situaciones en las cuales a Ud. le interesaría un grupo de escucha que involucre gente que no sea su amigo más cercano o su familia.

Digamos que le gustaría formar un grupo de apoyo en su trabajo, o le gustaría traer la técnica de escucha a su iglesia o a su cooperativa de alimentos, o a algún otro tipo de grupo de autoayuda al cual Ud. ya pertenezca. O, puede que Ud. recién se haya mudado de casa y esté buscando hacer amigos. Probablemente haya también muchos profesionales de ayuda, pastores maestros, enfermeras siquiátricas, psicólogos, personas trabajando con ancianos, prisioneros, pacientes mentales, etc. que al leer este libro deseen comenzar comunidades de escucha, además de su propio trabajo.

Los siguientes señalamientos se refieren a estas situaciones:

a) Cualquiera que sea la situación, es mejor comenzar a compartir la escucha y la focalización con otra persona. Así, cuando trata de darle la idea a otra persona, Uds. dos pueden apoyarse el uno al otro y escucharse entre sí sobre cualquier sentimiento que aparezca. Esto es especialmente cierto cuando uno trata de traer la idea a personas que no son nuestros mejores amigos, que no tienen años de conocernos y buenas razones para confiar en nosotros y estar dispuestos a poner en práctica nuestras ideas.

Cuando Ud. trae la idea de la escucha a gente con quien Ud. trabaja, a otros profesionales o a gente (estudiantes, clientes, aquellos institucionalizados por algunas razones) que le ve a Ud. como teniendo poder sobre ellos, TODA CLASE DE SENTIMIENTOS PUEDEN SURGIR: competencia, sospecha, cinismo, escepticismo, miedo a los sentimientos y a la intimidad, inseguridad sobre aprender algo nuevo, etc.

Vuestra mejor opción es:

- (i) No forzar la idea a alguien que no lo desea, pero proceder a formar el grupo con los pocos o muchos que estén interesados, dejando la posibilidad de que se unan cuando así lo deseen.

- (ii) Usar el reflejo de sentimientos cuando estos aparezcan en lugar de discutir o presionar una interacción molesta. De esta manera Ud. estará demostrando también la técnica que Ud. está tratando de compartir.
- (iii) Para ser escuchado Ud. mismo, en el grupo (nuevamente, lo que esta tratando de compartir) o después, sus propios sentimientos de inseguridad, rechazo, etc. en el momento en que estos se presentan.

b). puede proceder en una situación “extraña” como lo hizo con sus amigos, lentamente, invitando a una persona, luego a otra hasta que Ud. haya construido un grupo base.

De manera alternada, Ud. puede encontrarse con gente para hacer una demostración de grupo de escucha; una pequeña presentación de lo que quiere decir la escucha y la focalización y por qué esto es importante para Ud.

Luego una “vuelta en círculo” (round-robin) donde cada persona tiene un turno pequeño de escuchar y es escuchado. En la “vuelta en círculo”, Ud. (o su compañero si tiene uno) comienzan escuchando a la persona que esta sentada a su izquierda para mostrar qué es “escuchar”, luego Ud. va a ser “escuchado” por la persona a su derecha, para mostrar como focalizar mientras se es escuchado.

Luego, la siguiente persona, la que está a su lado derecho escucha y así sucesivamente, en el círculo, teniendo cada persona un pequeño turno de escuchar y ser escuchado.

Ud. puede dar retroalimentación después de cada turno. En todos los otros aspectos, siga las instrucciones del Capitulo III

Luego de la demostración, aquellos que están interesados pueden ser invitados a reuniones futuras.

- c) Sin embargo, cuando Ud. encuentre a su gente que inicia un grupo de 4 a 10 personas, sería una buena idea mantenerse en este grupo por varios meses, practicando la escucha y la focalización, procesar y tomar decisiones hasta que sean parte natural del grupo.

De esta manera, si más tarde, Ud. desea abrir el grupo a “cualquiera que quiera venir”, tendrá un grupo base que ya sabe escuchar y focalizar y quienes pueden ayudar al grupo acerca del nivel de intimidad y cuidado empático básico de una comunidad de escucha.

A veces, cuando llega gente nueva a un grupo, tratan de cambiar su enfoque.

Por ejemplo, gente que se ha integrado a nuestros grupos abiertos discute que deberíamos estar más involucrados en la política, o que preferirían tener al grupo como un grupo de encuentro en lugar de que sea de escucha y focalización.

Si uno tiene ya el grupo base, es más fácil decir claramente que el propósito central de este grupo es el intercambio de turnos de escucha y, si los recién llegados desean otro tipo de grupo, pueden ir a otro lado y comenzar uno. Hay también la opción de presentaciones de otros tópicos o sub-grupos que hagan otros intentos hacia el auto-crecimiento, pero siempre con la base de la comunidad de escucha. En ese caso, habrá la oportunidad de aprender las destrezas de la escucha y la focalización y practicar estas destrezas con gente que se comprometa.

- d) Cuando ya se tiene un grupo base comprometido, se puede aumentar el grupo sólo a través de invitación: en forma oral, o aumentar su grupo a través de agencias de ayuda y otros grupos de autoayuda, poniendo anuncios por escrito en diferentes lugares de la comunidad, mencionando en la radio o en los periódicos, etc. Su manera de publicitarlo dependerá de las necesidades y energías del grupo
- e) Una vez que Ud. tenga un grupo base que esté intercambiando turnos de escucha de manera consistente, el otro aspecto de la comunidad de apoyo aparecerá en forma natural.

La profundidad de la intimidad y cuidado mutuo generado durante los turnos de escucha lleva a una actitud de amistad y cooperación que a su vez puede llevar a toda clase de actividades comunales (por Ej. juegos de voleibol, comidas para reunir de fondos, viajes al cinema, grupos de discusión, etc.), ayuda a las crisis durante la semana, y un compromiso consistente en resolver conflictos cuando éstos ocurran.

f) Si Ud. es un profesional que está comenzando una comunidad para un grupo de clientes que Ud. sirve, entonces, es esencial que Ud. participe como igual por lo menos en el tiempo inicial, o puede escoger varios voluntarios de esa población que pueden ser entrenados en escuchar y focalizar y quienes puedan entonces comenzar un grupo.

Es imposible convencer a otros de que es importante compartir sentimientos y que pueden ayudarse unos a otros entre sí , si Ud. como profesional no está dispuesto a compartir sentimientos y dar y recibir ayuda en un contexto de autoayuda igualitario.

Si no tiene el tiempo para estar involucrado en todas las comunidades que Ud. desea comenzar, entonces tal vez el mejor afronte sería dar un taller inicial de demostración para atraer a gente interesada de cada población.

Entonces deberá invertir diez o más semanas para involucrarse en el grupo base, permitiendo que todos practiquen las destrezas y lean el manual si es que están capacitados para hacerlo.

Después de esto, Ud. debe estar disponible como consultor mientras el grupo base se mantiene abierto a nuevos miembros.

De manera alternada, Ud. puede simplemente dar el manual a personas interesadas y ellas pueden formar su propio grupo, comenzando con el pequeño intercambio de escucha descrito en el Capítulo Tres.

Aunque hay beneficios en cuanto a apoyar a grupos reunidos con diferentes inquietudes en una población dada, el modelo de comunidad de escucha también provee el poder para que grupos de gente de heterogénea procedencia se reúnan en una atmósfera cálida de aceptación de diferencias.

Cuando sea posible, es valioso considerar la apertura de dos grupos, uno para gente que comparte un interés común (por Ej. Padres que lloran la pérdida de un hijo, con una enfermedad crónica, expacientes mentales), y uno donde gente con toda clase de intereses especiales puede ser involucrado en una comunidad de escucha mas heterogénea. O, Ud. puede comenzar una comunidad de escucha heterogénea y una mas pequeña con intereses especiales que se abran para intercambio de turnos de escucha, mientras que todos comparten juntos los aspectos mas amplios de las reuniones de comunidad.

RECUERDE: El manual tiene la intención de ser usado por personas comunes que quieran iniciar su propio grupo de escucha. No piense Ud. que como profesional, Ud. es indispensable en el proceso, sin embargo, por supuesto, con grupos de niños o esquizofrénicos crónicos, u otros que no puedan o que no lean el manual, Ud. deberá jugar más el rol de enseñar.

g) Cuando las primeras comunidades de escucha comenzaron, aprendimos tempranamente que si había dinero involucrado de por medio, esto llevaba rápidamente a todo tipo de jerarquías y desigualdades que estábamos tratando de evitar.

Así que por muchos años los grupos de escucha eran totalmente gratis – a nadie le pagaban por comenzar uno o para dar entrenamiento inicial o algo por el estilo.

Sin embargo, después de más o menos diez años, algunas personas que eran muy buenas para comenzar comunidades, se cansaron de hacerlo una y otra vez y por un tiempo hubieron pocas comunidades.

Una solución a ese problema fue la escribir este manual para que personas en cualquier lugar pudieran comenzar una comunidad por ellos mismos sin necesidad de entrenadores y por lo tanto sin haber dinero involucrado.

Otra solución para las personas bien entrenadas que comenzaban grupos, era invitar a la gente a unirse y cobrar una cantidad pequeña (generalmente 5 dólares

por sesión) para organizar los grupos y para ayudar a la gente a revisar el manual y practicar las cuatro destrezas involucradas.

Esto funcionó bien y es una posibilidad para gente que está comprometida con la idea de comunidad de escucha; que han comenzado varias comunidades y que saben que son capaces de hacerlo (y que deseen hacer un poco de dinero haciendo algo que les importa realmente.)

Nuevamente, como en (d) mencionado más arriba, es esencial el estar involucrado como igual por lo menos en un número inicial de sesiones, y presentar al grupo el principio de liderazgo compartido.

Sin embargo, simplemente el hecho de cobrar dinero y ser el iniciador oficial del grupo, en lugar de dar el manual a gente interesada y dejar que ellas comiencen el grupo, Ud. encontrará que ha estructurado una situación en la cual lo ven a Ud. como el líder, que Ud. sabe más que ellos y esto les hará perder confianza en su propia habilidad para desempeñar adecuadamente las destrezas por sí mismos.

Así que si Ud. toma el rol de “iniciador oficial”, debe devolver el poder al grupo, ya que ellos se lo han otorgado automáticamente a Ud.

La idea de depender de un profesional que sabe más y que es necesario para que el grupo exista, se contrapone a la idea de auto-ayuda de pares donde todos son vistos como igualmente capaces de dar y recibir ayuda, y donde se asume de que las personas son perfectamente responsables de ellos mismos. Aún si Ud. es el organizador oficial de las sesiones, es importante que la responsabilidad del “movilizador principal” pueda rotarse en el grupo para que los miembros sepan que pueden realizar una sesión sin necesidad de Ud. y que no están dependiendo de Ud.

VISION GENERAL DEL LIBRO

El libro esta escrito en un estilo personal. Trata de sentimientos, experiencia interna y compartir, tópicos que permiten un enfoque íntimo.

El estilo es experiencial, escrito directamente a sus sentimientos, en lugar de hacerlo solamente a su cabeza, espero invocar en Uds. algunas de las experiencias internas que aquí describo para que Ud. las pueda experimentar.

La PARTE UNO le da a Ud. una orientación básica teórica de las destrezas que se enseñan en el libro.

El Capitulo Uno explica cómo una comunidad de apoyo es diferente a la psicoterapia y cómo puede facilitar el crecimiento personal.

En el Capitulo Dos, se delinea una teoría existencial del significado basado en los sentimientos.

La PARTE DOS enseña las destrezas necesarias para comenzar una comunidad de consejo de pares.

El Capitulo Tres enseña destrezas de escucha: cómo responder al otro que está compartiendo sentimientos y cómo focalizar con los propios sentimientos cuando se está siendo escuchado. En este capitulo Ud. comienza un “intercambio de escucha” pequeño con alguna otra persona, el primer paso para construir una comunidad.

El Capitulo Cuatro enseña focalización: ser capaz de escucharse a sí mismo cuando se está sólo, para que pueda encontrar nuevas palabras para los sentimientos y nuevas soluciones para viejos problemas.

El Capitulo Cinco introduce el proceso interpersonal: maneras de usar la escucha y la focalización para trabajar tensiones internas.

El Capitulo Seis le muestra cómo tomar decisiones consensuales, cómo llevar el proceso de escucha-focalización en situaciones de toma de decisiones de grupo.

La PARTE TRES le dice cómo llegar de un intercambio de escucha a una comunidad de apoyo.

El Capitulo Siete le indica cómo llevar una reunión de comunidad y cómo afrontar las necesidades especiales de comunidades más grandes.

El Capitulo Ocho le conecta con recursos para su entrenamiento posterior y con otras personas interesadas en comunidades de apoyo.

Si revisa los diferentes capítulos del manual con otras personas, hacia el final del libro Ud. habrá creado una comunidad de apoyo modelada a sus necesidades particulares, y habrá aprendido a iniciar tal comunidad con otros grupos de gente que necesitan ese apoyo

PARTE UNO

ORIENTACIÓN TEORICA

CAPITULO UNO

PORQUE UNA COMUNIDAD DE APOYO

1. ¿Qué es una comunidad de escucha de apoyo?

Una C.E.A. (también llamada CAMBIOS) es diferente de otros grupos de autoayuda (Synanom, Padres sin Pareja, Grupos elevación de la Conciencia, etc.) en que cada persona ha aprendido destrezas de escucha empática, a través de la experiencia de escuchar, ha aprendido a aceptar y valorar a las demás personas tal como son (Boukydis, 1984).

La escucha empática está basada en la suposición de que sólo puedo comprender el comportamiento y las palabras del otro si estoy dispuesto a ver el mundo bajo su perspectiva- poner mi yo aparte y escuchar cómo es el mundo para él. Esto engendra destrezas de escucha y profunda actitud de respeto por las diferencias. Esto evita los conflictos que tiene la gente para unirse en busca de apoyo mutuo. No es suficiente para un grupo el juntarse con la intención de amarse y apoyarse el uno al otro. Se necesitan destrezas especiales para superar los conflictos que inevitablemente aparecen.

En una comunidad de escucha de apoyo, la gente puede usar sus destrezas, no solamente para ayudar a un amigo en crisis, sino también para resolver conflictos interpersonales y para ayudar en la toma no jerarquizada. de decisiones.

Cuando hablo de escuchar, no me refiero al proceso pasivo de escuchar silenciosamente lo que una persona dice, sino al proceso activo de reflejar o parafrasear las palabras que dice la persona para que escuchándose a sí misma, ella pudiera ir más profundamente dentro de lo que está sintiendo. Thomas Gordon (1970) llama a esto “escucha activa”; Carl Rogers (1951) lo llamaba “reflejo de sentimientos” y “comprensión empática” En un nivel más profundo, “la escucha” le permite ver el mundo desde la perspectiva de la otra persona y, al mismo tiempo, mantiene la compañía de la persona y la apoya mientras explora su mundo interno. El “Focusing” creado por Eugene Gendlin (1969), es una manera de escucharse a sí mismo, de ponerse en contacto con sus sentimientos siendo capaz de cambiarlos estando Ud. solo. La escucha y el Focusing pueden ser utilizados cuando uno está atravesando por problemas para llegar a soluciones. Pueden ser usados también para trabajar a través de conflictos interpersonales y para llegar a decisiones colectivas, de consenso para un grupo.

La escucha y el Focusing no significan una nueva forma de terapia sino una manera de vivir, de construir comunidades en todas las esferas de la vida, la expresión de los sentimientos y la profundidad del significado de la vida obtenida viviendo desde los propios lugares internos; pueden ser parte integral del trabajo y la vida. “Una comunidad de escucha de apoyo” es un grupo de gente que intercambia turnos de escucha; una comunidad de consejo de pares. Primero, la gente se reúne por unas horas una vez a la semana para practicar la escucha. Como se inician amistades debido a la intimidad y el cuidado generados durante

la escucha empática, las personas comienzan a llamarse unas a otras para ser “escuchados” durante tiempos de crisis. La comunidad puede ser tan pequeña que tenga solamente tres miembros o cuatro que han aprendido a escuchar juntos o puede ser tan grande como las comunidades de Cambios establecidas por Gendlin y otros (Gendlin, 1978; Glaser y Gendlin, 1973; Rogers, 1975; Rogers, 1977) a través del país donde 15 a 30 personas se reúnen una vez a la semana y donde las puertas están abiertas para cualquiera del vecindario que quiera aprender destrezas de autoayuda. Las comunidades de apoyo pueden ser construidas en cualquier lugar donde la gente vive o trabaja en grupos; en dormitorios de las universidades, hogares para ancianos, prisiones, fuerzas policiales, facultades en las universidades, lugares tradicionales de trabajo, organizaciones de cambio social y grupos que tratan de trabajar colectivamente.

Donde sea que ellas se inicien representan una aceptación de los sentimientos y de la vulnerabilidad como partes integrales de la experiencia humana, con énfasis en la colaboración más que en la competencia y alejándose de la jerarquía autoritaria en pos de la toma de decisiones democrática y de responsabilidad personal.

Trate de imaginarse donde acudiría Ud. si se encontrara en lo profundo de una crisis, demasiado grande para que Ud. sola pudiera resolverla: tal vez Ud. dejó a su esposo después de una discusión, o tal vez perdió su empleo. Posiblemente la persona que escoja tendría mucho que ver con un “escuchador empático” Ud. posiblemente escogería a alguien que, sabe que le acepta de la manera como es. Pero aún esta persona puede responder de manera imperfecta- tratará de aconsejarla, o contarle su propia historia que es similar. Si ella estuviera entrenada en escuchar, ella sabría como sostenerla y estimularla para que lllore o darle la oportunidad de encontrar su propia solución, reflejándole lo que Ud. dice sin añadir nada de sí misma. Tal apoyo es la esencia de una comunidad de apoyo.

2. Nuevos Modelos para la Salud Mental de la Comunidad

Antiguamente la “enfermedad mental” se veía como una enfermedad dentro del individuo que debía ser tratada o curada –la persona puesta en un hospital y “doctores” (psiquiatras, psicólogos) intentando diagnosticar la enfermedad (esquizofrenia, psicosis, neurosis y retardo mental) y curarla.

Los teóricos involucrados en el entrenamiento de la escucha y la focalización no ven que las dificultades emocionales residan dentro del individuo, sino problemas de “relación” e interacción entre el individuo y su ambiente, lo cual incluye no solamente la comunidad social más grande sino a las personas más cercanas al individuo

Si una persona se siente “loca”, seguramente algo no está bien en cuanto a la manera en que ella se relaciona y está relacionándose con otras personas significativas.

Algunas de las dificultades para relacionarse pueden deberse a desórdenes de relación con otras personas en el pasado (la situación familiar de la infancia por ejemplo). Aun así, la cura no está en un aislamiento en un hospital sino en una relación mejorada la cual a menudo toma forma de una insistencia en la relación con otras personas empáticas.

En otros casos, aunque algo de la dificultad se debe a la manera en que la persona ve la realidad, con seguridad, la enfermedad ha sido creada por la manera en que el ambiente se ha estado relacionando con la persona – un ambiente presente hostil, altamente punitivo puede llevar a la persona a sentirse muy desequilibrada.

En un caso extremo, esta falta de relación entre la persona y las otras personas puede producir un individuo aparentemente sicótico.

Sin embargo, ese choque entre nuestras percepciones personales y los puntos de vista de otras personas nos sucede a todos, en formas mas leves, todos los días mientras nos movemos en sociedad. Los sentimientos de alineación, de soledad, de ser mal interpretados y de no ser tomados en cuenta no están reservados a los catalogados enfermos mentales de los hospitales, sino que parecen ser una parte de nuestras vidas de las que no podemos escapar.

Parte del problema se encuentra en la falta de respuesta de nuestro mundo burocratizado para las necesidades individuales y de creatividad. Otra parte de ello puede residir en el hecho de que cada uno de nosotros, desarrollamos una manera muy especial de ver el mundo mientras vivimos una serie de experiencias personales. Esta visión del mundo es muy difícil de ser compartida con los demás.

Un tercer aspecto puede deberse a que la naturaleza de la experiencia humana es tal que, aunque se dé un apoyo masivo a los intentos creativos de una persona, la gente aún se encontrará en situaciones en las cuales tendrá dificultad en encontrar las palabras adecuadas acerca de lo que está sintiendo.

Como organismo humano, estamos todo el tiempo sintiendo a nivel corporal, una red completa de situaciones complejas que vivimos, y, como personas conscientes, solo podemos pensar o producir palabras para parte de esta sensación completa cada vez. Para ser un participante completo o completamente consciente de lo que estamos experimentando, necesitamos disponer de un tiempo para explorar cuidadosamente la compleja totalidad del sentimiento que tenemos.

De esta manera, sin necesidad de estar enfermo o de tener problemas, cada ser humano podría usar algún tiempo cada semana para una exploración cuidadosa de la experiencia interna en un contexto de escucha empática.

Si la persona no está enferma pero necesita ser escuchada, si, en primer lugar, el tipo de Inter.-relaciones que resulta de una escucha cuidadosa de las percepciones internas de cada persona, previene los sentimientos de desequilibrio y alineación, y si cada persona, por la complejidad de la experiencia humana, necesita algún tiempo para una cuidadosa atención a sus propias experiencias internas, entonces los viejos modelos de psicoterapia profesional para personas “perturbadas” ya no son adecuados.

Lo que se necesita es un cambio en el contexto general de las relaciones humanas. El poner cada persona atención cuidadosa a sus propias experiencias internas. Además cada uno de nosotros, que nos reunimos con otras personas, tendremos que escuchar cuidadosamente para que la otra persona se sienta verdaderamente relacionada.

Mientras que los que participan en una comunidad de escucha, de apoyo, continúan trabajando y buscando relacionarse en la sociedad más grande, la comunidad de escucha provee grupos más pequeños los cuales son sensibles a los intereses personales y a las luchas y pueden validar los esfuerzos y percepciones individuales cuando la sociedad más amplia responde de una manera primitiva.

Al mismo tiempo, reconociendo que cada uno de nosotros tenemos nuestra propia forma privada de ver el mundo, la comunidad de escucha puede proveer a todos sus miembros toda clase de destrezas que nos permitan compartir estas percepciones entre nosotros.

Cada persona puede aprender a escuchar y ser escuchado y la gente puede intercambiar turnos de escucha entre sí durante la semana.

Escuchar a los amigos puede ser el estar disponible en aquellos momentos cuando alguien se estrella con estructuras altamente punitivas de la sociedad, cuando un empleador o un maestro, o un padre insiste en imponer una manera particular de ver la realidad.

Una persona puede escoger ir al terapeuta si desea hacer una exploración profunda de su vida desde una perspectiva particular (sicoanalítica, centrada en el cliente, junguiana, gestalt, etc.) pero la persona no tiene que buscar al terapeuta cada vez que una crisis le haga más difícil enfrentar la vida.

Estar agobiado por la muerte de un amigo o la pérdida de un trabajo o el término de una relación amorosa es normal- todas ellas son situaciones agobiantes.

El necesitar un poco de ayuda calificada y el apoyo de amigos durante estas crisis es una parte esencial del ser humano. Enviar todas estas oportunidades de apoyo y cuidado a la oficina del terapeuta, es fomentar este tipo de actitud en una sociedad ya tildada de falta de intimidad.

Aunque la terapia tiene su espacio propio y puede ser invaluable en la presente sociedad, la oficina del terapeuta se ha vuelto últimamente el único lugar donde las personas se pueden revelar tal cual son y donde esperan ser aceptados.

La comunidad de escucha trae este poderoso “compartir” de vuelta a la comunidad adonde pertenece y adonde sirve para mantener a las personas juntas, con apoyo mutuo y cooperación. (Para terapeutas preocupados acerca de los grupos de comunidad, debe señalarse que la experiencia de una comunidad de escucha, sensibiliza a las personas acerca del beneficio de la psicoterapia y lleva a mucha gente a utilizar este recurso que no lo tendría de otra manera)..

3. ¿Cómo puede ayudar una Comunidad de Apoyo?

Imagino a la comunidad de apoyo como la versión moderna del pueblo antiguo fuera de moda de mis fantasías: un lugar donde cada persona es conocida por su nombre y su historia, donde cada persona es aceptada por pertenecer. De hecho, una comunidad de escucha es un avance en relación al pueblo antiguo actual, porque la gente es una comunidad de escucha ha aprendido destrezas especiales para ver cosas desde otra perspectiva y para facilitar la expresión de sentimientos, Pero la importancia es la misma. La comunidad de escucha de apoyo ha crecido como una manera de enfrentar la necesidad de intimidad y de contacto cara a cara tan fácilmente coartada por nuestra sociedad actual de alta movilidad.

Una comunidad de escucha puede ser tan simple y pequeña como un grupo de 4 amigos cercanos quienes han aprendido todas las destrezas de escuchar y focalizar y quienes se reúnen una vez por semana a intercambiar turnos de escucha. Siempre estarán disponibles en tiempos de crisis, como se da con los buenos amigos, pero con el añadido de tener la fortaleza de sentirse cómodos unos con otros y capaces de ayudar durante las perturbaciones emocionales.

Extrañamente, al practicar la escucha, comienza a desplegarse de manera natural en todos los aspectos de nuestra vida personal: con reglas mas cooperativas durante los encuentros de voleibol, con mayor facilidad para compartir una película si la gente sabe como escuchar; se pueden trabajar en forma empática. temas como: “a quien le toca recoger a los niños de la escuela esta semana Así nace una comunidad de apoyo.

Una comunidad más grande puede abrirse a cualquiera que quiera venir del vecindario. Se desarrollan amistades en los sub-grupos con intereses similares y muchas maneras diferentes de compartir y apoyar desde cooperativas de alimentos hasta equipos de voleibol.

Una comunidad más grande puede mantener a unas cuantas personas altamente perturbadas –personas que de otra manera tendrían que ser hospitalizadas. En el Capítulo Siete están las instrucciones para comenzar una comunidad de apoyo.

Aquí hay unos ejemplos de cómo una comunidad de apoyo puede ser útil:

1) Estoy intentando enseñar en la escuela de una manera nueva, creativa, dándoles a los niños libertad de moverse y expresar sus sentimientos, de tocar y ser tocados. La directora me llama y me dice que mis métodos no son bienvenidos, que soy una incompetente y que estoy dañando a los niños, que soy un insulto a la profesión de educadora. Ella vendrá a observar mis clases y si esto no mejora (si no se restaura el orden) seré despedida. Dejo su oficina sumergida en ciertas reacciones: “¿Estoy dañando a los niños o estoy en lo cierto con mis nuevas ideas?” “¿Me importa si me despiden?” “Tal vez nunca encuentre otro trabajo”. “¿Debería enfrentarme a ella o sería más importante aprender a cómo jugar el juego, para funcionar dentro de una estructura?”

Si pertenezco a una comunidad de escucha puedo llamar y concertar un turno de escucha tal vez ahora mismo, en el almuerzo o tal vez en un día o dos. Puedo asegurarme que voy a tener un momento en el cual la otra persona va a poner de lado todas sus propias percepciones y presunciones, consejos y enjuiciamientos y solamente me tratará de ayudar para que pueda formar palabras y para que pueda buscar a través de una compleja totalidad de reacciones. Si me toma más de una hora, puedo llamar a más gente y conformar más turnos de escucha. Si decido la confrontación, mis amigos me van a apoyar en hacerlo, tal vez decidiendo encontrarse conmigo inmediatamente después para ayudarme a mantener el equilibrio.

Si decido continuar con el sistema estructurado, mis amigos me van a apoyar en eso. Tal vez le pediré a uno de ellos que venga y asista a una de mis clases, para permitirle percibir cómo soy yo con los niños.

Tal vez algún otro habrá escuchado sobre un supuesto trabajo que me permitiría más libertad.

Pero mientras nos movemos hacia estas sugerencias y posibles acciones alternativas, el enfoque siempre será el de escucha, con un chequeo constante de cómo cada uno siente por mí y la certeza de que llegaré a tomar la mejor solución

2) Muere mi hermana.

Estoy agobiado con sentimientos, paralizado. Me las arreglo para llamar a una amiga de escucha. Ella llama a otra gente pidiéndoles que me ayuden de diversas maneras. Arregla varios turnos de escucha para mí, todo un equipo de gente que hará turnos conmigo para ayudarme a trabajar la pena y la cólera involucradas. También recibo ayuda concreta para enfrentar la situación: una persona que hará llamadas telefónicas, una llevada al aeropuerto, alguien que alimente a mis gatos mientras estoy ausente.

3) Mi esposo y yo estamos metidos en un conflicto que no podemos resolver. Vamos en círculos sin poder resolver nada. Nos sentimos desesperados y tal vez pensando en tirar todo por la borda.

En lugar de eso, podemos llamar a un amigo neutral de nuestra comunidad de escucha y preguntarle si desea ser un facilitador de escucha. Vendrá y se sentará

con nosotros dos, escuchando empáticamente primero a uno de nosotros y luego al otro. Nos puede ayudar a escucharnos el uno al otro y buscar las raíces del problema. Como paramos de discutir y cada uno tiene una oportunidad de ser escuchado, recobramos nuestro cariño hacia el otro y surge una solución

4) Estoy teniendo momentos difíciles en mi trabajo, tratando de organizar un sindicato a pesar de una gran oposición de la administración y de algunos de los trabajadores.

Casi cada día tengo que planear una estrategia y salir victoriosa de una serie de ataques sobre mi estabilidad mental, Mi esposo me ha dado mucho apoyo y me ha estado escuchando un rato todas las noches, pero tiene sus propios problemas con un proyecto en el que está trabajando. Me ruega que busque un sistema de apoyo más amplio, de depender en otros además de su persona para turnos de escucha para que nuestra relación no se empantane. El hecho de que puedo llevar un poco de mis tensiones a otros mantiene nuestro matrimonio sin estar completamente recargado y nos permite sobrevivir en estos tiempos difíciles.

Lo mencionado arriba son algunos de los ejemplos de cómo una comunidad de ayuda puede ayudar con las crisis diarias de una persona relativamente normal y que está funcionando relativamente bien.

La ventaja de una comunidad de apoyo se multiplica grandemente para individuos que están más aislados de los contactos sociales de cada día, o quienes están pasando una crisis extremadamente fuerte. El consejo de pares puede ayudar en el proceso de revisión de vida y ayudar a sobrellevar el aislamiento de las personas mayores en un centro de ciudadanos mayores o en un asilo de ancianos.

Hinterkopf y Brunswick (1975) formaron un grupo de escucha entre esquizofrénicos crónicos en un hospital del estado y encontraron un aumento de la autoestima pues los pacientes comenzaron a verse como ayudantes a la vez que recipientes de ayuda.

Egendorf (1978) ha usado comunidades de apoyo en el tratamiento de veteranos de guerra. El modelo del consejo de pares puede ayudar a profundizar el apoyo ya dado por grupos de apoyo para cualquier clase de enfermedad crónica, adicción y privación por muerte de un familiar cercano. La lista continúa. Parece que todos los que conozco pasan más o menos tres crisis severas en un año. Aun cuando voy a un psicoterapeuta dos veces por semana necesito bastante apoyo durante el resto de la semana. Mi esposo y yo también encontramos varias veces que cada vez que comenzamos una comunidad de escucha al llegar a una nueva ciudad, nos provee rápidamente con un grupo de personas con las cuales podemos intimar, algunos de ellos se convierten en amigos cercanos, todos ellos pueden ser recursos de apoyo en el largo y doloroso proceso de establecer raíces en una nueva comunidad.

Es asombroso observar cuántas crisis surgen en la vida diaria de cualquier grupo de gente en el curso de un año y es igualmente asombroso como una comunidad de apoyo puede disminuirlas. También, la comunidad de apoyo sugiere una antigua imagen: la de una congregación religiosa que surge para enfrentar las necesidades de sus miembros. Cuando un esposo tiene un ataque al corazón, el grupo se turna para ir al hospital, preparar alimentos y ayudar a hacer las cosas que se necesitan. Pero amigos entrenados en escuchar y focalizar pueden también ofrecer turnos de escucha, momentos en que la esposa puede trabajar los sentimientos que aparecen y poner en claro qué es lo que necesita hacer, así como lograr aliviar la tensión.

En una comunidad basada en la escucha, debido a la actitud hacia la vida humana que se desarrolla desde el aprender a ver las cosas desde otra perspectiva, algunas normas comienzan a darse las cuales hacen especialmente fácil el pedir ayuda. Por un lado, se puede confiar en la gente, que conteste honestamente sí o no a un pedido- y si debido a sus propias necesidades deben decir “No”, entonces generalmente ayudarán a encontrar a otra persona que sí podría ayudar. También las personas pueden aceptar emociones intensas como una parte normal del vivir, de manera que una persona sufriendo no tiene porqué aislarse hasta que pase el dolor.

Recuerdo numerosas ocasiones en las que gente que estaba sufriendo pérdidas muy grandes se unía a las actividades comunitarias como una cena pro-fondos o una fiesta de mudanza con la comprensión de que podían llorar sin causar reacciones excesivas si estos sentimientos surgían. En tercer lugar, las personas comienzan a usar la escucha y la focalización para trabajar sus controversias interpersonales, de manera que la gente comienza a confiar en ellas, si alguien está furioso con alguien, la persona vendrá y pedirá trabajarlo en la modalidad de escucha en lugar de hacerlo privadamente mediante conversaciones a veces mal intencionadas. Esto les da a todos los individuos más libertad para ser ellos mismos.

Una comunidad de escucha genera un nivel de intimidad y respeto mutuos que surge solamente cuando las personas comparten sus significados internos con otros. Como el compartir los significados internos está altamente relacionado a la expresión de sentimientos, el próximo capítulo trata de trabajar algo de ese rechazo a los sentimientos que ha surgido en nuestra cultura.

CAPITULO DOS

LA RELACION ENTRE LOS SENTIMIENTOS Y EL SIGNIFICADO

1. Una Orientación hacia la Experiencia Interna

Este libro ha sido escrito para dar a la gente destrezas para hacer la vida más llena de sentido. La mayoría de nosotros estamos atrapados entre la TV, el cinema, conversaciones, cenas fuera de casa, juegos después de la comida, trabajo, TV otra vez, que perdemos el sentido de la vida –la razón para realmente estar pasando los años, haciendo las cosas que hacemos-. Hemos aprendido a usar nuestro tiempo interactuando y reaccionando al mundo y a los demás. Ahora, aún en nuestro tiempo libre, descansamos, enfrentándonos como receptores pasivos de estimulación externa (cine, TV, viendo deportes, etc). No se pone énfasis o no hay tiempo para volver hacia nuestro interior, o descansar en un tranquilo lugar interno donde no hay tensiones (jalar o empujar) del exterior. Como consecuencia, la mayoría de nosotros ha perdido contacto con nuestra experiencia interna.

De hecho, hemos aprendido a temer nuestra experiencia interna al pensar que dentro de nosotros está lleno de dolores o de problemas sin solución. Decidiendo que es mejor evitarla mediante un torbellino de acción. Aún así, es en el lugar interno donde se encuentra el sentido. Es el centro desde donde viene la acción creativa y dónde puede ser encontrado el descanso real. Este libro habla acerca de las formas de virar hacia adentro para volver a encontrar el significado. También enseña las maneras de compartir las experiencias internas con los otros, de transformar el tiempo social en interacciones reales, así que el mirar hacia adentro de nosotros no significa estar aislado o sólo.

Encontrar sentido no quiere decir dejar nuestra forma de vida propia y tomar un estilo de vida completamente diferente. Algunas personas han reaccionado hacia el sin-sentido rechazando la sociedad tradicional y tomando el misticismo religioso o “vuelta a la tierra” (back to the land) o expansión consciente a través de las drogas como formas posibles de encontrar sentido.

Para algunas personas un nuevo estilo de vida puede ser un próximo paso valioso hacia el crecimiento. Para otros, es solamente la sustitución de una estructura externa por otra sin el enfoque a los significados personales que están adentro. Así, hay mucha gente en un tipo de vida alternativo y en los nuevos cultos orientales los cuales no están más cerca de una forma de vida centrada que lo que tenemos Ud. o yo.

En cualquier forma de crecimiento, el primer paso debe ser el de reencontrar la propia dirección interna la cual determina o evalúa o percibe el sentimiento. Esto cuesta un poco, se requiere trabajo duro, de reflejar internamente, de mirar hacia lugares donde hay antiguos sentimientos “bloqueados” y dolores y moverse a través de la pena y la furia y el dolor que están allí. Este libro le dice como comenzar ese trabajo. No hay una solución fácil, -no hay gurús ni mantras mágicos, ni una dieta especial que pueda hacer el trabajo por usted. Pero después de que descubra este sentir interno, usted. puede usarlo para escoger una de las

muchas formas posibles de vivir hacia fuera, la cual enriquecerá y llevará adelante vuestros propios significados internos.

Hay también un conjunto impresionante de nuevas técnicas de terapia (bioenergética, masaje psíquico, trabajo de sueños Gestalt, consejo de reevaluación, terapia primaria, etc.), cada una reclamando ser el camino verdadero.

Así como es con los diferentes estilos de vida, así es con los terapeutas y las técnicas de terapia. Algunos terapeutas que no están en contacto con su proceso de sentimiento más profundo, pueden no estar capacitados para ayudar a otras personas en su búsqueda de sentido interno. Un terapeuta o una técnica puede ser de ayuda para usted solamente si se compromete y lleva adelante su propio proceso interno hacia el significado. Si uno en particular, parece no estar conectado o haciendo un cambio hacia su proceso de sentimiento interno, entonces, no hay un enfoque correcto hacia su crecimiento personal – se pueden usar muchos métodos diferentes que ayuden en forma efectiva en diferentes momentos del proceso de crecimiento. Este libro le ayuda a usted, a darse cuenta cuándo el crecimiento ocurre y cuándo no y puede ser utilizado por usted, para seleccionar entre las innumerables formas de ayuda posibles, en cuanto a gente y procedimientos que están disponibles.

No sería correcto implicar que el vivir desde vuestro centro es una cosa fácil de hacer. Muchas personas no lo hacen porque requiere alguna atención, conciencia y esfuerzo –más esfuerzo tal vez que el dejar que el mundo lo atropelle a uno y determine todo nuestro comportamiento y todos nuestros valores.

Toma cierto esfuerzo y cuidado revisar con Ud. mismo y preguntar: “Está bien”, “¿qué es lo que estoy sintiendo ahora?” “¿Qué es lo que pasa en esta situación que me hace sentir tan terrible?” Y tratar de descubrir qué es lo que puedo hacer para hacerlo diferente. Aunque las destrezas enseñadas aquí involucran un deseo de explorar viejos dolores y tomar responsabilidad por comportamientos presentes, el aprendizaje durante el camino está acompañado por un gran incremento en la intimidad y el apoyo que usted comparte con otras personas. Si usted está deseando salirse de la superficialidad y la soledad y dirigirse hacia el compromiso y la comunidad, entonces, este libro puede ayudarle a enriquecer su vida de esa manera.

2. Los Sentimientos son Significados

El sentido de la vida o el sentido de una situación específica se basa en la experiencia de dicha situación, el sentir las alegrías y las penas, vergüenzas y furias, timidez y calidez implicadas en esa situación.

Al poner cuidadosamente palabras para esos sentimientos, una persona puede encontrar lo que la situación significa para sí. Si un evento (un encuentro, una conversación, una relación amorosa, una muerte) es vivida sin la experiencia de los sentimientos que están implícitos en ello, entonces el sentido de la situación se ha perdido. Se convierte en una serie de comportamientos que podrían haberse actuado en una película. El participante no tiene un profundo sentir de haber estado allí, de haber estado profundamente conmovido. Seguramente a Ud. le es familiar ese “no-sentir” de un día vivido: “yendo de reunión en reunión, de reunión a almuerzo y luego a una reunión otra vez, luego a casa a comer, con conversaciones sin importancia, a ver TV y a la cama. Hay una falta de textura y complejidad, un resbalar sobre la superficie de la vida. Un Ej. más extremo es el verse a sí mismo o a los otros viviendo una situación que está llena de sentido. Por Ej. Usted puede recordar la muerte de un amigo o de un pariente y la manera en que la gente logró distanciar los sentimientos y así el significado de aquella situación. Lo mismo puede suceder con sentimientos positivos: Si usted. está viviendo sin tocar los sentimientos, puede no estar capacitado para: recibir la calidez expresada a usted. por otra persona, el expresar el amor, o la alegría de una situación.

En el otro extremo, puede encontrar que usted está teniendo sentimientos cuando las otras personas actúan como que nada está pasando, que llora fácilmente en eventos tristes y siente o le han dicho que algo está mal con usted., que no es suficientemente fuerte, que “es muy sensible” Al contrario, la capacidad de sentir profundamente el significado implícito de las situaciones (aún si eso implica a menudo llorar durante las partes tristes de las películas, es una habilidad, un don que ha sido subestimado en nuestra sociedad donde hemos tratado de ser fuertes y “pasarla bien”).

Los investigadores ahora están comenzando a considerar el poder sanador de las lágrimas, especialmente en relación con la reducción de los temores que pueden conducir a enfermedades físicas.

Los psicólogos y los filósofos están tomando muy seriamente la pérdida de sentido en nuestra sociedad, “la neurosis existencial”, los sentimientos de aislamiento, alineación, desesperación. Gran parte de esta pérdida de sentido en nuestra cultura puede ser esbozada en el interjuego del componente afectivo.

Eugenio Gendlin, psicólogo y filósofo habla muy claramente acerca de la relación entre la capacidad de sentir significados personales y la salud mental. Ha realizado investigación sobre un concepto llamado “experienciar”.

Experienciar es el tomar el significado implícito de una situación en la sensación corporal (1962). Gendlin encontró que los clientes de psicoterapia parecen experimentar eventos de vida de manera cualitativamente diferente, los extremos que él llamó “alto” experienciar versus “bajo” experienciar.

Usando una escala para medir la profundidad del “experienciar”, Gendlin y sus colaboradores (1968) encontraron que el nivel de experienciar de un cliente, más que cualquier factor acerca del tipo de terapia o la experiencia del terapeuta, era la mejor predicción de éxito en la psicoterapia.

Si el cliente comenzó “alto” en experienciar, (bien capacitado para hablar acerca de sentimientos y mirar a las situaciones desde adentro, formar sus propios pensamientos y sentimientos acerca de ello), entonces, con la ayuda del terapeuta, era capaz de trabajar los temas que causaban ansiedad y salir sintiéndose entero otra vez. Si el cliente comenzaba “bajo” en experienciar (capaz de hablar acerca de situaciones sólo objetivamente, de describirlos desde afuera, sin ningún sentido de involucrarse personalmente) no mejoraba durante la psicoterapia.

Aquí hay algunos ejemplos de maneras de experienciar “alta”, versus “baja” sobre situaciones de la vida

a) SU ESPOSO LE PREGUNTA COMO LE FUE EN SU DIA.

BAJA: Ud. reporta datos objetivos:

“¡OH!, la lavadora se inundó y tuve que limpiar todo”. “Jeremy tuvo problemas en la escuela, su maestra llamó para que lo recoja”. “Tu mamá ha estado llamando acerca del cumpleaños de tu papá y de porqué no llegaste a tiempo!!”

ALTA: Ud. dice lo que significó para Ud.; cómo se sintió respecto a ello:

“Me siento un poco triste y vulnerable hoy día”. “He estado deseando sentarme y usar el tiempo para pensar y escribir, y en lugar de eso, me encontré a mí misma resolviendo las catástrofes de otras personas durante todo el día”. “Me asusta, me da miedo de que nunca haré algo importante o que tal vez no puedo hacerlo”.

b) UD. SE ENCUENTRA CON UN AMIGO PARA ALMORZAR DESPUES DE UNA MANANA DE SERIAS BATALLAS CON SU JEFE. SU AMIGO LE PREGUNTA COMO ESTA

BAJA: Ud. habla sobre cosas externas, objetos.

“¡OH!, ¡bien!”. “Sabes que estuvimos hablando la semana pasada sobre vinos”. “Bueno, encontré un vino tinto bastante bueno y no muy caro. Se llama...”

ALTA: Ud. comparte algunos de sus significados internos aunque algunos de éstos sean malos.

“Me da gusto verte”, “debo decirte que realmente estoy teniendo un conflicto con mi jefe en el trabajo”. “Me siento cansada de que me dominen”, “realmente estoy necesitando un cambio.”

c) UN COMPANERO DE CLASE LA ENCUENTRA A UD DESPUÉS DE UN EXAMEN DIFÍCIL Y LE PREGUNTA; ¿COMO TE FUE?

BAJA: Ud. le dice lo socialmente aceptable, lo que Ud. piensa que el quisiera escuchar.

“¡OH, bien!” “Este profesor es un vago”. “ La pregunta cuatro era facilita”. “¿Cómo te fue a ti?”

ALTA: Ud. comparte lo que siente adentro, allí mismo. Lo que el examen representó para Ud. personalmente

“Tu sabes, me estoy sintiendo realmente bien”. “Me esforcé mucho estudiando y puedo notar la diferencia”. “Esta vez tuve la sensación de saber la respuesta correcta y confiar en que podía contestar bien”. “Me siento orgullosa de mí misma.”

Tal vez se encuentre Ud. diciendo mientras lee estos ejemplos: ¿Quién querría hablar con alguien que se queja todo el tiempo? ó ¿Qué grupo de autocompasivos! y para el último ejemplo: “¡Qué fanfarrona!”. Sin embargo, si Ud. piensa en las conversaciones de BAJO experimentar que Ud. tuvo, verá cómo fuera de cualquier compartir de sentimientos positivos o negativos sobre las experiencias de vida, ellas pierden todo significado personal. Cesan de ser algo que Ud. comparte realmente con la otra persona, y se convierten en un hilo interminable de observaciones objetivas acerca del mundo y los eventos del día que podrían haber sido dichos por cualquiera (“hablar del tiempo” como decimos).

Si ha pasado horas hablando sobre su situación de vida en la forma de “bajo experimentar”, el volver una y otra vez sobre los hechos que le sucedieron, entonces usted puede tener el sentimiento justificado de que hablar sobre sí mismo no ayuda para nada.

Este libro enfoca ejercicios y maneras de ser que le permiten compartir su experiencia interna en la forma de “Alto experimentar”, una manera que asegura que algo puede cambiar.

Para personas que comienzan a ponerse en contacto con sus sentimientos y significados subjetivos, sugiere maneras de crear el tipo de ambiente de apoyo y que promueva crecimiento que Ud. necesita para una confianza plena en su experienciar

Para personas que han aprendido a adoptar una actitud externa hacia su propia vida y experiencia, provee maneras seguras y delicadas para tomar los primeros pasos fuera del análisis objetivo y hacia la expresión de sentimientos y pensamientos internos y la experiencia que acompaña, de significado personal.

3. Los Sentimientos Son Más Que Emociones

Cuando hablo de “sentimientos” no estoy hablando solamente de “emociones” (como miedo, furia y depresión) que pueden tomar a la persona y pueden hacerle sentir terrible o actuar irracionalmente hacia otra persona. Estoy hablando acerca de un significado sentido de la emoción sutil y no-verbal, o de la situación que causa esto a la persona. No estoy sugiriendo que usted se convierta en una persona demasiado emocional, comportándose y manipulando a otros a través de llantos salvajes o furia incontrolable. No estoy tampoco sugiriendo que usted viva deprimida, llorando las mismas lágrimas cada día, sintiéndose profundamente infeliz y segura de que, nada va a cambiar. Estoy hablando acerca de una manera de ver las emociones fuertes como un indicador para usted de que algo importante está sucediendo y aprendiendo entonces a enfocar la sensación sentida detrás de la emoción y descubrir el profundo significado personal contenido en ello. Esta clase de sentimiento incluye no solamente emociones fuertes, sino un significado sentido de textura corporal que progresa día a día como el fondo normal del vivir. Es el tipo de sensación sentida sutil al cual Ud. se refiere cuando dice: “Bueno, tengo la sensación de que algo va a ocurrir”, ó, “¿Qué siento acerca del matrimonio de mi hermana?”, ó, “Ud. nunca puede saber cómo se va a sentir cuando se despierta en la mañana”.

El sentir de esta manera sutil es la manera en que el ser humano juzga o conoce el valor particular de las situaciones. Es otra manera de saber que el análisis lógico que lleva a hechos científicos. Es la manera de conocer lo que esta situación es para mí como la persona individual que soy.

Si alguien muere, y se entera por el periódico, o es un amigo de un amigo, Ud. no va a sentir mucha emoción porque la persona tenía poco significado para Ud. –no era importante en su vida, no tocaba su necesidades ni se interrelacionaba mucho con sus deseos o metas. Pero, si alguno muere y Ud. se siente movilizado de emoción, es por que esa persona, o la situación que él simboliza, significa algo para usted. La persona o la situación está entretejida con el entramado de pensamientos y creencias que dan una meta y una dirección, un significado o un propósito a su vida. Cuando muere su padre, usted puede decir,

por su tristeza, “¡OH!”, “no puedo seguir viviendo”. “El significa tanto para mí”. “Todo lo que es importante para mí está en él.”. O, puede tener un sentimiento diferente, una tristeza matizada con alegría, sabiendo que su tiempo se venció y que el significado de la situación es de que él está libre, o de que él se ha ido a otra vida. Similarmente, si llora porque alguien muere en una película, es porque esa persona y el hecho de su muerte significan algo para usted personalmente en términos de sus creencias. Por ejemplo, si era viejo y había luchado con Dios para no morir y luego muere diciendo: “Está bien, Dios, tú ganas”, usted puede llorar porque conoce esa lucha usted mismo y siente como suya esa situación humana situada entre la lucha personal y lo inevitable del destino. En cualquier caso, el indicador del significado de la situación para usted es el sentimiento -el sentimiento de tristeza o alegría, o de tristeza y alegría mezclados o cualquiera que sea. Las palabras para el significado vienen a Ud. por el sentimiento, desde el lugar donde Ud. se permite experimentar la tristeza o la alegría. Si no se permite experimentar el sentimiento entonces usted está separado de la fuente de significado que tiene la situación para usted. Así que cuando yo le estimo a abrirse o a enfocar en algo o expresar sus sentimientos estoy hablando de una apertura a las lágrimas o a la furia o sentimientos corporales más sutiles como una manera de descubrir, a través de la exploración del sentimiento el significado personal que da valor y dirección, a su vida. Podría ayudar el pensar en los sentimientos como “significado sentido” -- su sentimiento del significado de la situación para Ud.

3. Los Sentimientos Son Normales

Una manera de comenzar a pensar acerca de los significados internos y tratar de decidir cómo te estás relacionando con los logros, es mirando los acontecimientos en tu vida los cuales pueden ser tomados como signos de que hay muchos sentimientos contenidos y con necesidad de ser expresados --señales de que hay una gran cantidad de energía siendo usada para controlar o bloquear esos sentimientos en lugar de tenerlos libres para canalizarlos hacia una vida creativa.

Es una lástima que no solamente Ud. está separado de sus sentimientos sino de que está separado de los significados y valores que son importantes para Ud. El cuerpo puede actuar como un depósito de partes importantes de Ud. las cuales han sido separadas de su conciencia y muestran su presencia en insomnio, enfermedades psicósomáticas, tensión muscular. Los sueños también contienen sentimientos que presionan para ser reconocidos. O podrá simplemente encontrarse deprimido, como una manera de no sentir. Algunas personas se encuentran a sí mismas manifestándose con cólera hacia otros cuando sus propios contenidos internos no son atendidos. En mi propio caso, tengo un dolor inoportuno en mi mandíbula derecha el cual me ataca en momentos de tensión y me dice: “Soy una parte de tu vivir que estás tratando de ignorar”. Fumar, beber, tomar drogas, comer demasiado son todas formas de prestar poca atención o de mantener cubierto el componente afectivo, o la parte de Ud. que siente significado en su existencia.

La experiencia de significado sentido es suficientemente sutil que puede no haber notado que le está faltando, a no ser que haya sido ayudado a tener una sólida experiencia de reconectarse con esta fuente interna de energía y dirección. Si ha estado fumando muchos cigarrillos, tomando excesivo café o usando la mayor parte de su tiempo en presencia de otros (o frente a una pantalla de TV) usted está prácticamente distraído, alejado de su sentido de sensibilidad corporal; usted puede no estar extrañándolo realmente, --el notar el sin sentido, requiere de un momento de tranquilidad para ir al interior de uno, de silenciosa reflexión interna, que la mayoría de la gente teme.

Quedarse en un alto nivel de ignorancia y energía frenética es tentador, porque aparece como amenazante o doloroso y uno necesita disciplina para detenerse y hacer la relajación lentamente, la focalización interna que puede traerle a usted nuevamente en contacto con el significado. Aún más, puede sentir ansiedad, un miedo de que haya algo más en el vivir, un miedo de morir. Son estos sentimientos de desesperación que pueden ser aliviados al volver a ponerse en contacto con significados internos, aún si algunos de estos significados sean tristes y dolorosos.

A menudo la gente asume que los sentimientos son malos. Una forma en que la gente los ve es con autocompasión. Una persona dirá: “Bueno”, “sí”, “muchas cosas difíciles me han pasado”, “pero siempre me prometí que no me iba a compadecer a mí mismo”. Otra creencia es que experimentar los sentimientos es lo mismo que estar deprimido, y ¿quién escogería voluntariamente estar deprimido todo el día? Y otra creencia común especialmente entre los hombres, y que está presente en nuestra cultura, es “Tienes que ser fuerte”, “creo que es muy importante elaborar estas cosas sólo para ser independiente” Si usted se encuentra a sí mismo sosteniendo una de esas posiciones, o alguna otra, aquí hay algunas cosas que debe saber acerca de los sentimientos que son la raíz saludable de lo importante en su vida.

Los sentimientos que usted tiene, y las situaciones que vive, no son independientes. Los sentimientos no vienen de la nada, por sí mismos, y las situaciones no pasan sin dejar sentimientos. (En algún nivel nuestros cuerpos son como contadores Geiger –especialmente afinados para recoger y sentir las cualidades de ánimo y emoción que están en el aire). Piense en las veces en que usted ha entrado a una habitación y de pronto se da cuenta que hay tensión allí y comienza a darse cuenta de dónde proviene. “¡Ah!”, “¡sí!”, “¡eso es!”, “el jefe ha gritado a una secretaria y ahora la está observando mientras ella trata de corregir el trabajo”. O puede sentirse tenso sin saberlo. Solamente después, usted percibe su origen. Por Ej. Va a una fiesta en la noche donde se mantiene tenso y quiere saber qué está pasando. Después que se va, menciona la tensión a su esposa y ella le dice: “¡OH!”, “¿no lo sabías?” “Los Jones y los Smith están molestos” Su tensión se disuelve, “¡OH!”, “¡entonces era eso!” “¿Por qué nadie me dijo nada para salvarme de esa congoja?” O Ud. simplemente se levanta una mañana

sintiéndose terriblemente deprimido. Solamente después se da cuenta de que el sentimiento vino de un evento que sucedió el día anterior.

Darse cuenta que los sentimientos son la clave de las situaciones, de hecho le da a usted un nuevo control sobre su vida. En lugar de sentirse golpeado por emociones que surgen de la nada, usted puede aprender que, al focalizar sobre cualquier sentimiento y preguntarse: “¿De dónde vino?” “¿De qué se trata?” Ud. puede lentamente regresar a la situación que lo causó y ver el significado personal de esa situación. Usted. está en la posición de hacer algo para cambiar la situación en el futuro, y así, cambiar la manera en que se está sintiendo. Cuando los sentimientos son enfocados, pueden proveerle la información precisa que usted necesita para en el futuro hacer su vida diferente.

5. Sentir es Sanar.

Ponerse en contacto con los sentimientos va a implicar algunas experiencias de dolor, pena y cólera. Algunos de los significados personales que están contenidos en los sentimientos son precisamente éstos los que en el pasado han debido ser empujados fuera de la conciencia debido a que no eran valorados por otros miembros de la sociedad o porque ellos estaban asociados con castigo, humillación o desamparo. Es importante saber que el dolor o pena experimentados no son dolores nuevos que usted está trayendo hacia sí y que hubiera podido evitarlos. Cuando está directamente involucrado en una situación, aún si no es consciente de sentir algo, usted experimenta a nivel corporal los significados que están en esa situación. Si va a hablar en público y tropieza en las escaleras, en algún lugar dentro suyo, probablemente experimentará la vergüenza, no importa cuán desenvuelto trate de aparentar. La vergüenza no representa algún defecto de su carácter, sino que es simplemente un significado natural, casi intrínseco en esa situación. Permitiéndole a usted reconocer o poner palabras para ello, el sentimiento no es lo que le produce el dolor. El dolor está ya allí depositado a un nivel corporal, y permitiéndole estar en contacto con él; expresar el significado es realmente sanador y no el productor del daño o del dolor.

Si usted ha vivido la muerte de un hijo o de un padre, el significado está ya almacenado como daño a un nivel corporal –la expresión de ese daño, con lágrimas de aflicción y cólera será el alivio de su dolor corporal y su retorno al significado enriquecedor de esa situación.

Harvey Jackins (1965), el vocero de la teoría de co-consejo para la reevaluación, describe elocuentemente esta relación entre los sentimientos y la curación. El dice que como niños tenemos un proceso natural para curar heridas sean físicas o mentales a través de la expresión en lugar de bloquear los sentimientos. Por Ej. Cuando una niña es mordida por un perro, si la niña es simplemente sostenida y cuidada con cariño aceptando cualquier sentimiento que tenga, primero la niña llorará y eventualmente se sacudirá de miedo. Si todo el

llanto y el sacudirse con miedo se le permite, tal vez lo próximo que vendrá será furia (“Perro malo que muerde a las niñas” dirá la niña). Después de la furia, las lágrimas y el sacudirse, vendrá un cambio a emociones menos intensas –habrá la expresión de algo de vergüenza y leve miedo en forma de risa (“Debo haberme visto graciosa con un perro en mi brazo”, ó, “Mami”, “¡seguro tú estabas asustada!”) Y, finalmente, si al proceso de curación se le ha permitido proceder completamente, la niña olvidará con un bostezo lo que le queda de la tensión y entonces estará curada del daño emocional y lista para ir otra vez a jugar de manera espontánea y creativa. La expresión de los sentimientos es el signo externo de la curación del daño que ya existía adentro –y no es el hacedor del sentimiento o de su intensificación el cual de otra manera hubiera podido ser evitado.

6. Comenzando.

Puede ayudar si digo cómo me di cuenta de que estaba ignorando el significado sentido y que me sentiría mejor si hiciera algo al respecto. Una vez que me encontré en una situación que era crítica para mí. Se suponía que debía ir a un viaje de vacaciones con una amiga y me encontré que me sentía completamente incapacitada para ir. Me di cuenta de que estaba abrumada con sensación de aburrimiento cuando estaba con ella, y que días y días sola con ella me parecía intolerable. En el pasado, hubiera tragado todos esos sentimientos y hubiera ido de todas maneras. Pero esta vez realmente sentí que no lo podía hacer. Así que un día cuando estaba cenando, le dije: “No puedo ir contigo. Sería muy aburrido y no lo soportaría”. No tengo que decir que se sintió muy herida y se fue llorando a telefonar a otra amiga para que le diga que ella no era aburrida, que ella estaba bien (lo cual era cierto). Y yo estaba completamente segura de que yo era terrible (y, en cierta manera lo era, ya que hay muchas otras maneras de expresar sentimientos negativos, ¡algunas de las cuales Ud. aprenderá en este libro!!) Y me fui con lágrimas en los ojos a la búsqueda de un amigo o amiga que me hubiera dado alguna señal de que pudiera escucharme, una indicación que supiera sobre lugares internos. Encontré a esta persona y me senté en medio del césped, contándole a ella lo que había hecho y cuán mala y loca me sentía. Me tomó de las manos y con mucha calidez y sinceridad me dijo: “No creo que estés loca, creo que eres nueva, creciendo y hermosa”, que yo estaba sintiendo el dolor que va con la pérdida de viejas estructuras y el crecer fuera de carril”. Un sentimiento sumamente mágico que a una le digan que eres nueva, creciendo y hermosa en el momento cuando una se siente inútil, fea y desesperada. Si hubiera ido a un hospital en ese momento, seguramente hubiera sido tranquilizada y posiblemente hospitalizada y desafortunadamente puesto un rótulo como alguien que en realidad se estaba desmoronando debido a la cantidad de sentimiento que estaba expresando.

Mi amiga era parte de la comunidad de CAMBIOS, grupo de apoyo de pares. Ella se convirtió en mi consejera-amiga. Por una hora cada semana me dijo todo lo que podía sobre experiencias subjetivas y sus propias dificultades en descubrir

que tenía un interior. Ella me dijo que cómo el dormir y el soñar fueron su primer paso fuera de un objetivo, una manera externalizada de experimentarse a sí misma.

Particularmente recuerdo una entrevista cuando vine directamente de la oficina de mi doctor. Sentada en esa oficina, esperando, me percaté de una tremenda tensión en la cara, de tal modo que me sentí que estaba como en un mostrador en este lugar público y que tenía que mantener la cara adecuada –una experiencia penosa, agotadora, por la cual todos pasamos, la mayoría del tiempo, todos los días. Le conté a mi amiga de la tensión y ella me dijo” “Cierra tus ojos e imagina tu cara de la manera en que a ti te gustaría que se vea” Cerré mis ojos y vi. una imagen de mí, feliz, riendo y sonriendo de verdadera alegría, y la tensión de ese día se alivió con lágrimas mientras me permitía sentir el contraste triste entre mi deseo y la manera en que me sentía en ese momento.

Mis próximos pasos hacia esa sensación interna fueron simples: Primero, una necesidad desesperada por pequeñas “siestas” donde me alejaría de todos por un período corto de tiempo y descansar extenuada, cayendo inconscientemente hacia el único lugar donde yo podía conseguir cierta soledad, alguna relajación de la tensión que sentía al estar constantemente rodeada por otros y dirigida hacia el exterior. Luego, lentamente comencé a ser capaz de recordar mis sueños durante esas tranquilas medias-horas. Esos sueños, imágenes para regresar, fueron un sólido primer paso para encontrar mis propios significados internos.

Más o menos al mismo tiempo encontré que una hora de masaje sensitivo me podía llevar también hacia ese lugar interior. Las manos de otra persona podían hacerme pasar a través de las capas de tensión, las cuales me tenían separada de mí misma, mientras estaba libre de toda responsabilidad para actuar o reaccionar (aquí, lo que quiero decir, es un masaje general relajante, no otro tipo de masaje que puede producir dolor y que puede hacer que la gente abandone su lugar interno como defensa).

El volver a estar en contacto con mi cuerpo físico fue un punto de partida para enraizarme, en darme cuenta que había un “interior” en mí, un lugar para sentir de manera apacible, cualitativamente diferente, rico, el cual nunca experimenté en mi vida. Pero la fuerza más consistente y poderosa en esa exploración ha sido mi involucrarme en las comunidades de escucha de apoyo. En una comunidad de escucha, tengo la oportunidad de explorar mis significados internos, un encontrar lo que es valioso para mí, al mismo tiempo que me siento apoyada y aceptada por la manera en que soy y en cómo veo el mundo en este momento.

El próximo capítulo le da a Ud. un pequeño comienzo hacia la comunidad de apoyo. Esto involucra traer una o más personas para comenzar a aprender y practicar habilidades de escucha y de focusing. Una vez que la gente comienza a intercambiar turnos de escucha, automáticamente comienza a surgir una comunidad de apoyo moldeada a las necesidades de ese grupo de personas.

PARTE DOS

HABILIDADES BASICAS

CAPITULO TRES

EL INTERCAMBIO DE ESCUCHA

1. QUE ES ESCUCHAR

Las siguientes son las instrucciones más simples que se me ocurren para ayudar a la gente a tratar esta nueva forma de relación llamada “Escucha”.

La lista de Lecturas Sugeridas al final del Capítulo le dirige hacia el criterio de otras personas para explicar la escucha. Usted puede comenzar a practicar la escucha con unas cuantas personas con los ejercicios al final del Capítulo. Muchas veces después de que comience a practicar la escucha, usted deseará regresar a las instrucciones que señalo más adelante. Deseará también asistir a un taller de escucha o tener un maestro de escucha que trabaje con usted. Esos recursos están listados en el Capítulo Ocho.

El escuchar está basado en la filosofía que dice que, cuando para una persona no está claro qué es lo que tiene que hacer o que necesita ayuda, la mejor cosa que puede hacer usted es ayudarle a encontrar palabras para los sentimientos que está teniendo – que el ser capaz de simbolizar en forma total esta experiencia interna de confusión o problema, conduce a un cambio en esa confusión y a la posibilidad de nuevas acciones y decisiones. Una vez que la persona ha sido capaz de simbolizar en palabras, lo que está pasando dentro de sí, lo puede solucionar o le vendrán los pasos de acción a seguir desde el interior de su persona.

Así que la escucha es usada para ayudar a la persona a encontrar palabras. La mejor manera de hacer esto es básicamente 1) ayudándole a la persona a hablar y devolverle con sus propias palabras en una frase de uno, lo que uno le ha escuchado decir, 2) Luego, ella puede revisar estas palabras con sus sentimientos interiores y 3) tratar de hablar otra vez, tratando de encontrar mejores palabras para esos sentimientos. Nuevamente, Ud. ayuda con sólo repetirle lo que ella dice, sin ningún consejo, opinión o sugerencia propia, que es la manera más firme de ayudar a la otra persona a encontrar sus propias palabras para la experiencia que está teniendo.

Cuando la escucha tiene éxito (en ayudar a la persona a encontrar las palabras conectadas con sus sentimientos), la persona que está siendo escuchada tiene la experiencia de conseguir “despegarse”, soltando tensión (a menudo a través de lágrimas o enojo) y formar un concepto para las situaciones pasadas y presentes que están involucradas en este sentimiento suyo. Ella también tiene la experiencia de manifestar sentimientos que consideraba prohibidos para ella por avergonzarse o por temor, siendo recibidos de una manera cálida y comprensiva por la otra persona. La persona que escucha tiene la experiencia de ver y comprender a la otra persona sin distorsionar y compartir íntimamente sus lugares internos. Este “ver” puede ser una experiencia poderosa, casi mágica la cual puede traer lágrimas de reconocimiento o empatía.

La escucha se da mejor al compartir entre iguales los turnos de escucha. Cada persona tiene una oportunidad de escuchar y encontrar palabras para su propio

lugar problemático. Dos personas se ponen de acuerdo para encontrar un tiempo (generalmente de 20' a una hora para cada uno de ellos) y se sientan uno frente al otro, lo suficientemente cerca para tocar si este tipo de apoyo surge en la interacción.

Primero una persona habla mientras la otra escucha, luego durante la segunda hora, se hace al revés. Los turnos de escucha deben sentirse no como la “temida hora” de psicoterapia, sino como una buscada oportunidad para encontrar un tiempo para uno mismo, para ir adentro y estar en contacto con uno mismo.

2. CUATRO TIPOS BÁSICOS DE RESPUESTA

1) Reflejo De Sentimientos (Escucha Básica)

REFLEJAR SENTIMIENTOS – DEVOLVIENDO O PARAFRASEANDO LO QUE LA PERSONA HA DICHO: “Suenan como si Ud. dijera...”, ó, “Ud. está diciendo.” ó, “Lo importante aquí parece ser...”

Usted utilizará esta respuesta cerca de 3 veces más que cualquiera de los otros tipos de respuesta. A veces usted le devolverá exactamente las mismas palabras que la persona le ha dado. Otras veces, Ud. cogerá el sentido o el significado emocional de lo que ella está diciendo y le devolverá eso. La suposición es que el sólo escuchar de vuelta lo que uno ha dicho e ir adelante para hacer más palabras es la manera más sólida de encontrar palabras para un lugar de sentimiento.

Siempre que un proceso de exploración posterior se lleve a cabo, el simple reflejo es suficiente. Otros tipos de respuesta son usados solamente cuando el reflejo no es suficiente –cuando la persona va en círculos o parece haber agotado las cosas que quiere decir.

Primero usted necesita tener su interior “claro” para que las palabras de la otra persona puedan caber. Esta es la parte más difícil y significa poner de lado todos vuestros propios asuntos, vuestros prejuicios, vuestras reacciones, vuestros deseos, etc. A menudo sólo puede ser logrado haciéndose “escuchar” en los asuntos que siempre se interponen, por Ej. desear actuar, sentirse a la defensiva si la otra persona es diferente a usted, sentirse impaciente con el otro por estar bloqueado en sitios negativos. Una vez que esté realmente claro en su interior, la escucha sucede en forma casi natural. Usted necesita aprender a discriminar cuándo está claro y cuándo no lo está y escuchar sólo cuando Ud. está claro.

El reflejo es usado como una manera de profundizar el experimentar de la persona, de ayudarlo a salir fuera de su mente o de su comprensión intelectual, y hacia adentro hacia sus sentimientos sobre la situación total.

TABLA 3.1

CUATRO TIPOS BÁSICOS DE RESPUESTA

1. Reflejo de Sentimientos (Escucha Básica)

Devolviendo o parafraseando lo que la persona ha dicho, con un énfasis en reflejar

El tono emocional “Suena como si Ud. dijera...”, o, “Lo importante aquí parece ser...”

2. Preguntar más

Pedir a la persona decir más acerca de las palabras que ya dijo invitándola a seguir: “Puede usted decir más acerca de...”, o “Qué es lo que usted quiere decir con la palabra “celos”

3. Invitación al Focusing

Invitando al escuchador a estar en silencio por un momento y que tenga solamente sentimientos y no palabras: “¿Puede Ud. sentarse silenciosamente y dejar que un sentimiento venga a Ud.? “¿Puede Ud, dejar que esas lágrimas salgan?” “¿Puede Ud. dejarse sentir esa tristeza?”

4. El Compartir Personal

Cualquier respuesta que sean sus propios pensamientos o intuiciones (para ser usados solamente en turnos mayores de 20 minutos), (para ser usado escasamente, seguido de un regreso a la reflexión de sentimientos).

No es suficiente el simplemente regresar el contenido de lo que está siendo dicho. Es también esencial devolver los sentimientos que la persona trasmite por su tono de voz (ella puede sonar molesta, deprimida, emocionada, nerviosa), su postura corporal, expresiones faciales y gestos (ella puede verse furiosa deprimida o nerviosa) y vuestras propias conjeturas sobre qué puede estar sintiendo la persona (ella puede decir que su madre murió cuando ella era muy niña—Ud. puede asumir que ella se puede estar sintiendo triste; ella puede relatar una larga lista de intentos infructuosos para lograr satisfacer sus necesidades y Ud. podría suponer que ella podía estar sintiéndose frustrada) Los reflejos de sentimientos no expresados son siempre ofrecidos solamente como conjeturas – la persona puede entonces chequear su conjetura con sus sentimientos internos y llegar a una palabra más precisa (por Ej. Ella puede decir: “No, no es frustrado, es más como desesperanzado). Las conjeturas no tienen que ser correctas, lo importante es que llevan a la persona a mirar lo que está sucediendo en términos de sus sentimientos acerca de ello; de preguntarse: “Bueno, si no es eso, ¿qué es lo que estoy sintiendo acerca de esto?”

El reflejo es importante – ofrece posibilidades de crecimiento que no existen si el que escucha sólo habla una y otra vez sin interrupción,-- posibilita a la persona el hacer algo diferente a lo que hace estando sola, de dejar de estar en círculos y aprender algo nuevo. Debe ser frecuente, cada frase o dos.

Una persona no acostumbrada al reflejo puede seguir y seguir. Es importante detenerla y decirle de vuelta lo que ella está diciendo siempre que Ud. haya escuchado lo suficiente para devolverle. De otra manera, Ud. estará perdido y cesará de estar conectado con ella, y ella se sentirá como siempre, muy sola internamente.

La interacción es importante- esto sólo puede ayudar a la persona a hacer algo diferente. Así que insista en detener a la persona e insista en que se detenga lo suficiente para escuchar lo que usted tiene que decirle de vuelta, aunque ella actúe como si lo que usted le devuelve no fuera necesario para ella (este “insistir” no debe ser cruel ni rudo, sino más como decir: “Realmente quiero asegurarme que le estoy entendiendo, así que desearía que usted espere un minuto mientras trato de devolverle lo que ha dicho hasta aquí.

Por otro lado, necesita tener cuidado de no reflejar demasiado, diciendo de vuelta una serie de detalles que no son realmente importantes para el significado central de lo que la persona está tratando de simbolizar. La mirada en el rostro de la persona es su mejor guía de cuando está diciendo demasiado – si ella se ve aburrida o confusa, usted puede estar devolviendo muchos detalles y no poniendo suficiente énfasis en las partes significativas. Por otro lado, si usted condensa mucho lo que ella dice, usted puede aplanar su experiencia, perdiendo importantes aspectos e imágenes. Piense en reflejos como una manera de profundizar, de pintar el cuadro de los sentimientos o eventos transmitidos, para

que ellos puedan regresar enriquecidos, más sólidos y que permitan a la persona avanzar. Es importante que sus reflejos puedan mostrar el sentido completo de lo que la persona está trazando – usted debe devolver no solamente lo último que la persona dijo, sino la manera en que esto se conecta con cosas que dijo antes, siempre ayudándola a escuchar el impacto completo de qué es lo que ella ha estado diciendo.

Aquí hay algunos ejemplos de qué podía decir una persona y cómo podía sonar el reflejo de ello.

a) ESCUCHADO: “Quiero hablar acerca de la situación con mi compañera de cuarto. Solíamos ser realmente buenas amigas y ahora nunca nos hablamos. Ahora ella comparte todo con la muchacha del otro lado del corredor y me ignora si trato de hablarle. Además de eso, ella se queja de mí a otras personas. No lo entiendo – solíamos compartir todo y ahora no hay nada”

ESCUCHADOR; “Así que algo ha cambiado realmente en su relación con su compañera de cuarto. Solían ser buenas amigas y ahora no hay nada – y hasta parece que ella está molesta con Ud.”

ESCUCHADO; “Sí, sólo que no lo entiendo. Ayer que le pedí que se sentara y habláramos, dijo que ella no tenía tiempo y que debía ir a la Biblioteca. Luego me di cuenta que un muchacho la llamó y que ¡salió con él a tomar una cerveza!! “¡No tenía tiempo para mí, y sin embargo ella hizo eso!!”

ESCUCHADOR; “Así que le pidió un momento y no lo hubo, y luego sale por una cerveza con ese muchacho”. “Suena muy humillante” – “como una bofetada en la cara”

ESCUCHADO; “No”, “no me sentía humillada”, “fui simplemente orinada” – “quería entrar en ese bar y golpearla en la cara”.

ESCUCHADOR; “Así que no fue humillada”, “fue estar simplemente furiosa como para querer golpearla en la cara.”

b) ESCUCHADO; “Mi mamá murió cuando era muy pequeña y todos crecimos sin ella.” “Nunca tuvimos a nadie que nos enseñara cómo cocinar o coser” – “nunca aprendí a hacer nada de esas cosas”. “O cómo hacer amigos”, “o a estar con los muchachos” – “tuvimos que aprender todo eso por nosotros mismos”.

ESCUCHADOR; “Suena un tanto triste eso de crecer sin una madre, sin nadie que muestre cómo hacer las cosas”.

ESCUCHADO; “¡Sí!”, “triste” (algunas lágrimas). “triste y como perdida muy temprano” (lágrimas)

ESCUCHADOR; “Triste y perdida” también...”Como que Ud. no sabía qué hacer”.

c) ESCUCHADO; “¡Qué semana! “Primero la máquina de lavar se rompió” “y usted sabe cómo llovió todo el día el Martes” “y ha estado tan frío” –“ usted sabe cómo me duele la artritis en el frío” – “y aquella fiesta que debíamos ir se canceló” y “ usted no puede confiar en la gente”—y “a mi esposo lo llamaron fuera de la ciudad” – y “¡no sé cómo me las arregle para llegar aquí!”

ESCUCHADOR; “Así que todo le salió mal esta semana – la lavadora—la lluvia, el frío y la artritis, sin fiesta, nadie en casa para ayudarla. Estoy pensando que Ud. debe sentirse bastante frustrada, amarga y solitaria en medio de todo eso.”

ESCUCHADO; “Si solamente mi esposo hubiera estado en casa para ayudar, entonces hubiera podido soportar todas las otras cosas”.

ESCUCHADOR; “Así que la cosa importante es que su esposo no estuvo allí para ayudar – que Ud. podía enfrentar todas esas cosas si solamente él hubiera estado allí presente”.

ESCUCHADO; “Sí, pero ¿qué espera Ud.? El negocio es primero, y ¿me importa? La vida sigue adelante y uno tiene que tolerar esas cosas.”

ESCUCHADOR; “Así que parte de Ud. dice: “Bueno, era de esperarse”. “Así es la vida” Pero supongo que tal vez otra parte de Ud. se siente como engañada, como que tal vez Ud. debería ser capaz de conseguir algo, tal vez Ud. debería ser un poquito importante. (Esto se tomó de la furia o algo en el tono de la voz).

ESCUCHADO; “Oh, no, no esperaría eso’. “Vive y deja vivir”, “ese es mi lema”. “Quién soy yo para quejarme” –“peores cosas han sucedido”.

ESCUCHADOR; “Así que Ud. mayormente siente: “Oh, no debo conseguir más”. “Esta es mi forma de vida y debería aceptarla como tal”..

ESCUCHADO’ “Sí, eso es, Vive y deja vivir”

Ud. aprenderá a juzgar cuándo decir las palabras exactas que la persona ha dicho y cuándo parafrasear con sus propias palabras y conjeturar ante los sentimientos.

Su mejor guía es la mirada en el rostro de la otra persona, si, después de su reflejo, ella le mira y le dice: “¿qué?, o “¿Puede decir eso otra vez?” “No comprendí.” Ese es un buen signo de lo que Ud. dijo la confundió en lugar de ayudarlo a avanzar y que debe dejar de decir lo que estaba diciendo y estimularla a que siga adelante, esperando captarlo mejor la próxima vez.

Por otro lado, ella podría decir: “No”, “Eso no es así”, “pero siga adelante para decir claramente cómo es.” Entonces Ud. le ha ayudado bien en permitirle seguir adelante en su propio experimentar de la situación. Y, a veces, si Ud. devuelve de una manera encapsulada lo que la persona siente, esto producirá un suspiro de alivio de la tensión en ella, un sentimiento de descarga. “Sí, eso era” “¡Ahora ya sé!”. Otras veces, si Ud. realmente ha sido capaz de entenderla y de verla, esto puede producir lágrimas en ambas y un intenso sentimiento cálido de amor y de compartir entre las dos.

1) Pidiendo Más

PREGUNTAR MAS = PEDIRLE A LA PERSONA QUE DIGA MAS PALABRAS DE LAS QUE YA DIJO, INVITÁNDOLA A CONTINUAR: “Puede decir más acerca de ...”, “Qué quería Ud. decir con la palabra “celos?”

Usted usará esta respuesta cuando parece que la persona no tiene nada que decir – ella ha comenzado, usted ha reflejado, parece como que ambas entienden eso y allí está usted,. –terminando después de tres minutos. El preguntar más es una manera de profundizar –de ayudar a la persona a ir más allá de lo ya conocido y adentro en una exploración del significado del sentimiento de lo que se está diciendo. Usted simplemente le pide a la persona decir más acerca de una palabra o frase que ella usó que pareciera tener mucho más detrás, de tener mucho significado para lo cual no podía formar nuevas palabras. A menudo, es una palabra que la persona ha utilizado una y otra vez que parece resaltar como un signo de neón, pidiendo ser explorada más. Por Ej. La persona puede haber hecho una lista de una serie larga de eventos y dicho varias veces que eso la pone “furiosa” y usted ha reflejado que (“...y eso la pone furiosa”) y ella puede solamente decir eso otra vez, “OH, solamente estoy furiosa”

¿Hacia dónde va usted desde ahí? Usted solamente le pregunta “¿Puede decir algo más acerca de sentirse furiosa?”, ó, “¿Puede decir algo más acerca de esta furia?” y esto desbloqueará una serie completa de palabras que pueden ser luego reflejadas—ella puede decir: “Bueno, es como si nadie en el mundo entero se preocupara por mí o pensara en mí de alguna manera—ellos solos siguen inconscientes sin darse cuenta que me están afectando y me siento totalmente inútil para detenerlos”. Y usted refleja: “Así que parte de esa furia es el sentimiento de que a nadie le preocupa, que ellos ni siquiera se han dado cuenta de que la están hiriendo y eso la hace sentirse inútil que no hay manera de hacer que se detengan” y usted puede ir de allí con más palabras y más reflejos hasta el próximo sitio donde la persona parece haber llegado a un final o a estar en círculos, donde usted podría mirar hacia otro lugar para pedir más para que así la persona pueda profundizar y encontrar más.

A veces la persona puede decir una palabra o frase que parece tocar el lugar donde está todo el sentimiento (esa palabra puede traer lágrimas a los ojos de esa persona) pero siga adelante, pasando suavemente por los sentimientos y llegando a otro acontecimiento o algo parecido. Como su trabajo es ayudar a la persona a ponerse en contacto con los sentimientos conectados con lo que ella está diciendo, es importante detenerla y regresarla a las palabras donde estaban los sentimientos. Nuevamente Ud. simplemente pregunte acerca de las palabras que originaron las lágrimas (“¿Puede decir más sobre “los celos”?”), ó, “¿Puede decir más acerca de la muerte de su padre?”, ó tal vez decir, “Parece que le pone muy triste recordar a su padre”. “¿Puede regresar y hablar más de eso?”

2) Focusing

Si el reflejo y el preguntar más no están siendo suficientes para la persona, puede darse una invitación al focusing para ir desde el hablar simplemente hasta el tener sentimientos al respecto.

Focusing es una actividad realizada por el escuchado –significa mirar adentro y permitir que un sentimiento se forme. De esta manera pueden formarse palabras para el sentimiento. (en lugar de que las palabras existan sin ninguna referencia al significado interno).

“Focusing” es lo que usted hace si le pregunto “¿Cómo se siente? Y, en lugar de contestarme automáticamente “¡Bien!”, “¡creo!”, Usted realmente se pregunta “¿Cómo me estoy sintiendo?” Ponerse en contacto con el lugar dentro suyo donde usted tiene sentimientos y cuidadosamente formar palabras para la complejidad de sentimientos que están allí. “Hmm...Me estoy sintiendo mayormente bien, pero tengo esta especie de sensación de “bloqueo” en relación a mi trabajo—como que estoy temiendo regresar el Lunes”. Focusing es también lo que usted está haciendo cuando trata de traer al presente, o recapturar el sentimiento que sabe está conectado con un evento o situación específicos. Por Ej., pude haber notado durante la semana que tuve un sentimiento particular terrible cada vez que estaba en una situación de grupo. Durante mi turno de escucha, quiero encontrar más sobre ese sentimiento, formar palabras desde el sentimiento, tengo que traer el sentimiento de vuelta –me siento silenciosamente por un momento, vuelco mi atención a esas situaciones, y espero que ese mismo sentir se forme ahora mismo en el presente. Puedo usar entonces ese sentir como referente para asegurarme que las palabras que estoy trayendo son en realidad relevantes al sentimiento que tengo en esas situaciones. Lo mismo aplica cuando decido que deseo ser escuchada sobre mis sentimientos antiguos, pasados, de mi infancia con mi padre o respecto al colegio o cualquier cosa.

Primero necesito sentarme silenciosamente y dejar que el sentir total de la situación me venga ahora. En el presente para que pueda formar palabras sobre

ello. “Focusing” es también lo que hago aún cuando estoy tratando de escoger algo para ser escuchado. No comienzo a hablar, sino que me siento en silencio y me pregunto, “¿Qué es lo que necesito trabajar? Y espero hasta que pueda decir desde el bloqueo de sentimientos involucrados, qué es lo que más necesito trabajar.

Algunas personas nunca han aprendido a enfocar y no tienen mucho el sentido de lo que significa decir: “Mire en su interior” ¿Qué es lo que siente acerca de eso?” No están acostumbrados a que el “interior” sea el lugar donde ellos podrían voltear y sentir o converger hacia allí. En otros momentos, una persona puede perder contacto con su sentir mientras habla y necesita ayuda para volver a ponerse en contacto con él.

INVITACIÓN AL FOCUSING: INVITANDO AL ESCUCHADO A ESTAR QUIETO POR UN MOMENTO Y SOLAMENTE TENER SENTIMIENTOS, NO PALABRAS:

“¿Puede Ud. sentarse en silencio y dejar que el sentimiento venga a Ud.? “¿Puede dejar que estas lágrimas caigan?”, “¿Dejar sentir esa tristeza?”

Son dadas cuando la persona parece mantenerse hablando y hablando sin profundizar aunque Ud. refleje y le pregunte más.

Usted podría decir: “Espere, necesito que esté quieto por un minuto y deje que el sentir venga a usted”, o, “Me gustaría que sintiera dentro de ese enojo y vea qué viene”, ó, “Y ¿cómo le hace sentir a usted todo eso?” También son dadas cuando la persona usa palabras de sentimiento pero no experimenta ese sentimiento. Usted podría decir: “¿Puede dejar salir esas lágrimas?”, “Puede permitirse sentirse enojado? En todos los casos invitan a la persona a encontrar un sentimiento o experiencia referente a palabras por venir en lugar de simplemente suponer el significado o decir qué es lo que uno debería sentir o hacer.

La invitación al Focusing siempre debe ser abierta, solamente invitando a la persona a virar hacia su sitio de sentimiento y que mire lo que está allí. A menudo, la gente va de un asunto al siguiente, diciendo tanto como lo que ya se sabe y luego yendo hacia el próximo. Si usted se encuentra aburrido, esto puede ser lo que está sucediendo, la persona solamente está contando historias viejas, y nada fresco o nuevo se está encontrando. Usted necesita ayudar a la persona a escoger un asunto y sentir en él y mantenerse enfocado en él hasta que algo más profundo emerja.

4) El Compartir Personal

EL COMPARTIR PERSONAL = CUALQUIER RESPUESTA QUE SEA SUS PROPIOS PENSAMIENTOS, SENTIMIENTOS O INTUICIONES

Todas las otras respuestas no viran la atención hacia Ud. sino que la mantienen tratando de comprender y de formar palabras para la experiencia interna de la otra persona.

Sus propias reacciones, opiniones, soluciones son puestas pacientemente a un lado mientras trata de ayudar a la otra persona a resolver su propia experiencia.

Nuevamente, Usted no las usa para dirigirse hacia Ud., sino porque siente intensamente que en ese momento ellas podrían hacer una importante diferencia en el experimentar de la otra persona.

El compartir personal es importante para crear una relación cálida entre Ud. y la otra persona, la cual está compartiendo mucho. Cuando el poder del simple reflejo fue recién descubierto, los escuchadores eran instruidos a sólo reflejar, actuar como un espejo para la otra persona y no añadir nada de sus propios pensamientos y sentimientos. Sin embargo, desde entonces, los teóricos se han dado cuenta la poca naturalidad y el peligro de este rol para el escuchador y de reconocer su importancia en una relación humana real, cálida y muy humana para cualquier proceso curativo. Gendlin (1970) lo señala bien cuando apunta a que la persona no esta dispuesta a crecer cuando se enfrenta con una persona que está siendo “irreal” jugando el rol de espejo “objetivo”. La “irrealidad” de la otra persona es parte de lo que ha herido a la persona en primer lugar, y parte de la curación tiene que venir en una interacción con una persona real. El que ayuda debe ser “auténtico” compartiendo eficientemente sus propios sentimientos. El debe ser abierto y honesto y que comparte más que las otras personas en el pasado de la persona. Así, como escuchador usted tiene permiso para compartir sus propios pensamientos y sentimientos y percepciones y tratar corazonadas y otras técnicas de terapia que cree que podrían ser útiles.

No hay necesidad de “Compartir personalmente” siempre y cuando usted y su grupo estén intercambiando turnos relativamente cortos (de 10 a 20 minutos). Durante un turno corto, la persona en la lista necesita todo el tiempo para permanecer en contacto y formar palabras para su experiencia interna. Cualquier cosa que no sea reflejo, pedir más y una ocasional invitación a focusing serán experimentados como una intrusión. En dichos términos, cualquier “compartir personal” debe ser dado solamente cuando el turno de escucha ha terminado si ha sido así. Sin embargo, cuando Ud. está cómodo y es competente con el reflejo, y cuando Ud. cambia a un turno de escucha más largo, (de media hora a una hora), Ud. puede tener la ocasión de usar el “compartir personal” dentro de los turnos. El usar el “compartir personal” de manera apropiada es una forma avanzada de respuesta, por razones señaladas arriba, y solamente debe ser utilizada después de por lo menos 5 semanas de práctica con las otras formas de respuesta.

La manera de usar el “compartir personal sin perder la esencia de la interacción de escucha, es recordar que la meta de la sesión es ayudar a la persona a encontrar

sus propias palabras para sus sentimientos internos y escuchar reflejando lo que la otra persona está diciendo, es aún la manera más poderosa de ayudar a la persona a hacer esto. Otras cosas pueden ser tratadas, especialmente si la persona está bloqueada y el reflejo puro parece no ser suficiente. Sin embargo, después de cada declaración de otro tipo, es esencial el regresar a la escucha –el preguntar al otro cómo esto le está afectando, qué es lo que está sintiendo ahora y reflejar lo que ella dice en varios pasos antes de salir de la escucha otra vez.

R E G L A S:

- a) Siga cada compartir personal con un inmediato regreso al reflejo de sentimientos.
- b) Use el reflejo de sentimientos tres veces más que Ud. utiliza cualquier otra forma de respuesta.

Si Ud. se encuentra a sí mismo ofreciendo un compartir personal tras otro, entonces Ud. sabe que ha perdido contacto con el poder básico de reflejo de escucha para producir cambios.

En segundo lugar, el permitir el compartir personal pone responsabilidad en el escuchador de ser capaz de ser abierto, honesto, “auténtico”

Capaz de conocerse a sí mismo claramente. Si sus percepciones o sentimientos están grandemente distorsionados y bloqueados por sus propios asuntos, entonces Ud. estará dando información ineficiente al escuchado.

La manera de convertirse en “auténtico” es el ser escuchado usted mismo, “incontables veces” para que pueda “limpiar” sus propios asuntos y sus viejas heridas y que se vuelvan más y más claros y libres de distorsión o por lo menos que sea usted capaz de sentir cuándo no está siendo claro, y poder comunicar eso de manera honesta. Solamente de esa manera puede dar retroalimentación que sea eficiente o estar consciente de cuándo sus propios asuntos están nublando su habilidad para ser un buen escuchador en un momento dado

En tercer lugar, usted debe estar consciente de la imposibilidad de tener siempre la razón en cuanto a saber cuáles son los pensamientos y sentimientos de la otra persona; usted puede ver el comportamiento, pero solamente puede adivinar los motivos internos de las personas o las razones para comportarse de esa manera. A menudo, la gente hace una interpretación inmediata acerca de lo que ve sin conocer realmente sobre ello. Puede ver las mandíbulas tensas de la persona, pero sólo puede adivinar que ella está molesta. Sin embargo, tendemos a decir: “La veo molesta, y no estoy segura de qué se trata”, y entonces usted y la persona pueden discutir si ella estaba molesta o no aunque puedan estar ambos de acuerdo de que las mandíbulas estaban tensas. En este punto, la filosofía de la escucha escoge decirlo, si usted y la persona no están de acuerdo sobre qué está sintiendo la persona, la persona tiene más razón que usted. Esta es una suposición “a priori”. de la filosofía de la escucha – no puede ser necesariamente probada. Pero si la elección filosófica es entre decir yo estoy en lo correcto o la persona está en

lo correcto, podríamos parcializarnos con la persona “corrección” no significa corrección absoluta u objetiva –sino simplemente que es la persona quien está teniendo el experimentar interno y lo que es correcto para ella es lo “real” en ese momento. Aquí, la escucha es diferente de otro tipo de terapias, las cuales pueden decir que la terapeuta, sabe mejor que el cliente y que sus interpretaciones del comportamiento del cliente son “correctas”, porque es más experimentada o porque muchas de las motivaciones de la persona son “inconscientes”

Los escuchadores creen que las interpretaciones ineficientes sobre la experiencia interna de una persona son, en primer lugar, lo que ha hecho que esa persona pierda contacto con sus sentimientos internos (mientras nosotros discutimos si es “correcto” o está “errado”). Creemos que el ser forzado a aceptar las interpretaciones de otras personas acerca de nuestro comportamiento, no es “sanador”, y, como de sanar es de lo que tratamos aquí; ayudamos al otro a aprender a confiar en su propia habilidad para formar palabras para su experiencia interna y no el intentar probar a la persona que lo que vemos de ella es verdadero. Estamos interesados en ayudar a la persona a formar palabras para su experimentar presente. Esto es muy diferente que hacer que la persona inmediatamente sea consciente de lo que vemos acerca de ella. Así que puedo tener muchas interpretaciones de la voz o postura corporal de la persona, sus gestos. Los cuales no comparto en este momento, porque parecen no ser relevantes al experimentar presente que la persona está tratando de verbalizar. Si la persona se está sintiendo herida en el presente, mi intuición de que también hay furia puede no tener mucho sentido – puedo no hacer contacto con la presente habilidad de la persona para experimentar. Por otro lado, puedo adivinar “furia” y la persona puede decir “Sí”. “Puedo encontrar furia allí” y moverse hacia otro lugar. Nuevamente, puedo adivinar cualquier cosa pero debo regresar siempre a la escucha para ver cómo mi adivinanza afectó el experimentar de la persona e ir con cualquier cosa que haya allí.

Escuchar es lo opuesto a forzar sus interpretaciones a la otra persona—Es un intento de proveer la posibilidad máxima de que la persona aprenderá a encontrar sus propias palabras para lo que está sintiendo

CUADRO 3.2

TIPOS DE COMPARTIR PERSONALES

- (a) Intuiciones: adivinanzas
- (b) Retroalimentación: percepciones, observaciones de comportamiento tanto positivos como negativos
- (c) Sentimientos Positivos
- (d) Experiencias Personales
- (e) Sugerencias, consejos, opiniones

Tipos de “compartir personal” (Tabla 3.2).

- a) Intuiciones: Estas son ideas, sensaciones que tiene acerca de los sentimientos o asuntos o conexiones que conciernen a la otra persona y que considera que son básicos, pero que la persona no ha mencionado – implican un salto más allá de lo que la persona ha dicho en lugar de ser un reflejo de los propios sentimientos o palabras de las personas. Intuiciones, por que implican un salto en su mente, tienen una buena posibilidad de ser “erróneas” de no calzar con el experimentar de la persona así como con las palabras que trae directamente de sus sentimientos. Sin embargo, especialmente si usted y la persona parecen estar bloqueados y ella no se mueve a través del reflejo, puede tratar una intuición y ver si ésta calza con ella. Si no lo hace, no se pierde nada – simplemente la deja y regresa al reflejo.

Aquí hay un ejemplo de intentar una intuición y qué es lo que puede suceder.

La persona ha estado hablando acerca de sus tribulaciones con su consejero de tesis y yo he estado reflejando eso. Ella ha puesto un gran énfasis en querer que su consejero la apruebe, que le diga que está haciendo bien, aún sabiendo por otro lado que él sabe que a ella no le gusta, ni respeta sus opiniones así que ¿por qué se preocuparía? Esta incongruencia es confusa para ella y está bloqueada en eso, no sabiendo hacia dónde ir. De mis propias experiencias pasadas, tanto como de algunos aprendizajes teóricos que tuve en ciertas tendencias terapéuticas, tengo una fuerte sensación de que la persona está bloqueada porque este consejero de alguna manera le recuerda a su padre, y tal vez está tratando de lograr la aprobación en esta persona de la que nunca logró con su padre, y tal vez si él se da cuenta de esto ella podría lamentarse, en cómo ella nunca logró esto de su padre, sentirse mejor por haber experimentado, y tal vez ver a su consejero de manera más real y desbloquearse, tal vez deteniendo sus expectativas de aprobación y por lo tanto no sentirse desilusionada o no enredar todo tratando de conseguirla.

Así que yo aventuro la intuición de manera muy simple y tentativa:

“Estoy teniendo una sensación de que de alguna manera su consejero le recuerda a usted a su padre”. “De alguna manera”, “¿eso calza con usted?”

Una cosa que pudiera suceder es de que la persona pueda decir: “Sí, eso es cierto” y comience a llorar deseando la aprobación de su padre. Si eso sucede, la ayudo a permanecer con esas lágrimas y en algún punto puedo reflejar lo que parece que representa: “Así que lo que la pone a Ud. tan triste ahora es realmente el recordar cuan poco frecuentemente su padre le dijo que estaba orgulloso de su forma de ser y que usted realmente necesitaba oír eso entonces? Y la persona puede poner unas palabras para ese sentimiento y continuar en la forma de reflejo. Sin embargo, es muy probable que cuando yo comparta mi “gran” intuición, la persona me mirará y me dirá ¿qué? “No estoy seguro de lo que Ud. quiere decir”. Si eso sucede, trataría de decir mi corazonada otra vez de una manera diferente

pero es como si yo sintiera que no va a ser útil en este momento, que va a alejar a la persona más y más de sus sentimientos al tratar de comprenderme y yo trataría solamente de dejar todo y ayudarla a regresar adonde ella estaba antes de que yo intentara mi “gran” intervención. Hago esto diciendo algo como: “Espere..., parece que solamente voy a confundirlo, me gustaría regresar adónde usted estuvo antes, cuando estaba diciendo que realmente le sorprende el que esté tratando tanto de obtener la aprobación de este tipo aunque a usted no le cae bien. ¿Podríamos continuar de allí? Y con suerte, después de focalizar por un momento, la persona será capaz de entrar en contacto con ese lugar en sí misma y comenzar a formar más y más palabras para ello. Siempre que pueda ayudar a la persona a regresar adónde estaba, nada se ha perdido y posiblemente algo se ha ganado de mi compartir personal.

- b) Retroalimentación: Estas son impresiones acerca de la otra persona, cómo la ve. Ya que esto es producido en su propia cabeza, no lleva la misma clase de asidero en “exactitud” que las palabras que vienen de la propia experiencia de la persona. A veces, y especialmente si la persona parece bloqueada, y no puede seguir adelante, la retroalimentación puede tener un importante impacto en la experiencia de la persona y, nuevamente, si no calza o marca una diferencia para ella, usted puede dejar todo y regresar al reflejo.

i) Retroalimentación Positiva: Decir a la persona sus fortalezas que usted ha visto, especialmente cuando parecen en real contradicción con la manera en que se siente, o cuando ella parece estar empantanada con sentimientos negativos acerca de sí misma. Por ejemplo, la persona puede estar abrumada, con lágrimas, diciendo: “Soy tan tonta” Usted podría desear compartir una diferente percepción de ella:

“Escucho decir que se siente tonta, pero quiero que sepa que yo la encuentro perfectamente inteligente y capaz”. Sin embargo, usted no está tratando de dar un falso brillo en relación a su sentimiento presente o cambiarlo.

El escuchar su retroalimentación puede permitir que salgan más lágrimas, lágrimas de la persona a quien le dijeron que era tonta. Pero, si su retroalimentación parece detener su proceso de ir más profundamente en el sentir, si la persona le dice: “Sé lo que quiere decir”, “pero eso no detiene el sentirme mal”, entonces usted necesita dejar su postura y regresar al reflejo: “Así que la cosa importante ahora es que usted se siente realmente tonta, y eso le hace llorar” y las lágrimas pueden ser soltadas nuevamente.

ii) Retroalimentación Negativa: PARA SER USADA CON CUIDADO

Principalmente, usted está de lado de la persona, ayudándole a contrarrestar todas las heridas que ha recibido de otras personas. No es provechoso saltar a la banda del otro lado. Por Ej., si la persona está dolida por que le han dicho que ella es estúpida, es inapropiado para usted el decirle “Usted cree que tal vez eso sea cierto, que. lo trae consigo?”, ó, “Yo creo que usted actúa estúpidamente también”

Sin embargo, si percibe consistentemente alguna manera en que ella actúa que . siente está interfiriendo en su camino, y que debe ser traído a su atención, usted podría encontrar un tiempo apropiado (cuando usted se siente muy cálidamente conectado con la persona) para compartir esta percepción y ver si es significativa o provechosa para la persona. Por Ej. Si la persona siempre se sienta cómodamente y parece no estar trabajando durante las sesiones, usted puede compartir sus percepciones y cómo se siente acerca de ese comportamiento. “Cuando usted se inclina cómodamente y fuma cigarrillos, pienso de que usted no está realmente interesada y me siento irritado como que “Aquí usted es la que tiene el problema y yo estoy haciendo todo el trabajo”. “¿Eso le dice algo a?” Lo importante aquí es regresar a la escucha y oír cómo su retroalimentación afectó a la persona—tal vez ella fue herida, tal vez tiene una manera diferente de comprender porqué lo hace, tal vez ello desencadena una pieza molesta de retroalimentación negativa que ella ha estado queriendo darle a usted. (Por Ej. La razón por la cual se sienta así cómodamente es que ella realmente la ha estado experimentando a usted como una persona pomposa y pesada y ha perdido las esperanzas de que la pueda ayudar). Su percepción es útil sólo en la medida en que ayuda a la persona a ir más adelante en la exploración de sus propios sentimientos.

El trabajo de Marshall Rosenberg (1979) en comunicación no violenta es muy útil para aprender a cómo presentar la información de una manera no hiriente. Rosenberg sugiere que una comunicación hace distinción cuidadosa entre comportamiento observado, pensamientos o interpretaciones, sentimientos o deseos. La parte más dolorosa de nuestra comunicación es o puede ser los pensamientos o interpretaciones que hacemos del comportamiento de la otra persona; ayuda si nosotros claramente los etiquetamos como de nuestra propia creación, no como “hechos” acerca de la otra persona.

Rosenberg sugiere el siguiente formato para una comunicación:

Cuando Ud.	(observación de comportamiento)
Yo creo ...	(sus propios sentimientos o interpretaciones)
Y yo siento...	(sus propios sentimientos)
Me gustaría si Ud. pudiera...	(sus deseos)

Para el anterior Ej. Sería:

“Cuando se recuesta cómodamente y fuma cigarrillos (comportamiento) Yo creo que usted no está interesado en trabajar (Interpretación) y me siento herido (Sentimiento). Me gustaría escuchar que es lo que le está pasando a usted en esa situación (deseo)”

Aquí hay más ejemplos:

a) Siempre que llegamos a un tema triste, usted parece reírse mucho (observación de comportamiento) y creo que esto le impide ser capaz de sentir la tristeza (interpretación). Me siento asustado de que no va a lograr el beneficio máximo en su turno (sentimiento). Me gustaría que notara eso la próxima vez que compartamos turnos y vea qué es lo que piensa de ello (deseo)

b) (La persona ha estado hablando de timidez, miedo a de alguna manera mantener a la gente lejos). “He notado eso, cuando usted llega a un grupo, tiende a sentarse en una esquina con la cabeza baja” (Observación de comportamiento) “y siempre creo que usted no quiere hablar con nadie” (interpretación) “Entonces siento dudas en cuanto a acercarme a usted. (sentimiento) “Me ayudaría si usted pudiera sentarse en el círculo y tal vez decir”: “Soy tímida pero me gusta que me hablen” (deseo) “¿Qué es lo que eso le parece?”

Vea el libro de Rosenberg para su futura práctica en el difícil negocio de distinguir entre observaciones, interpretaciones y sentimientos.

Si se encuentra deseando discutir y probar que su percepción del otro es más correcta que lo que la otra persona ve, entonces no está “escuchando” más y necesita procesar el problema fuera del turno de escucha. Dar una observación de comportamiento da la suposición de que usted es un observador objetivo, capaz de ver claramente. Si está sintiendo mucha emoción acerca de lo que la otra persona está haciendo, entonces usted no es objetivo sino que está “enganchado”—algo en su propia historia pasada está interactuando con la manera en que la otra persona está actuando para hacer un enredo interpersonal. Si Ud. está “enganchado”, entonces necesita concertar un proceso interpersonal (Como en el Ej. del Capítulo Cinco), tal vez con una tercera persona presente para facilitar. Sería inapropiado en tal situación emocional el intentar ofrecer una observación acerca del comportamiento del otro. Necesitará una oportunidad para explorar sus propios sentimientos así como invitarlo al otro a que haga lo mismo.

Hay tanto peligro en que los escuchadores confundan las observaciones de comportamiento con interpretaciones del otro que ¡dudo en traer la posibilidad de dar retroalimentación, o aún desear hacer una regla en contra de esto!

Sin embargo, he encontrado en mi propio trabajo (Boukydis, 1979) que a menudo es solamente este tipo de compartir el que permite que algo bueno y firme suceda entre mí y la otra persona, de conseguir mover nuestra interacción nuevamente cuando se ha bloqueado o echado a perder. Así que lo menciono pero incluyo el cuidado; que los escuchadores necesitan ser escuchados en sus propios asuntos continuamente para que ellos se vuelvan más y más conscientes de sus propios lugares bloqueados, en lugar de poner éstos, inconscientemente en la otra persona.

Aquí hay un ejemplo de una observación de comportamiento y lo que puede suceder:

“He estado intercambiando turnos de escucha con otra persona por varias semanas. Casi cada vez que ella se va, me encontré a mí misma con sentimientos inestables como: “No creo que yo le guste a ella realmente”, ó, “tal vez no la estoy ayudando”, ó, “Ella no es ciertamente una persona agradecida”. Cuando encuentro esos sentimientos en mí, encuentro principalmente que siento como si ella estuviera actuando; como si no la estuviera ayudando; como si todo lo que yo hago estuviera mal y que ella piensa que no soy una buena escuchadora. Me estoy sintiendo frustrada, como que “no quiero estar con ella con todas mis cosas buenas y tenerlas constantemente rechazadas” Mientras me mantengo con ese sentimiento, parece conectarse con la manera en la cual, yo trato de compartir sentimientos cálidos con esta persona hacia el final de nuestros turnos de escucha (por ejemplo, diciendo, “Realmente me gusta hacerlo”, ó, “Me gustaría darte un abrazo antes de que te vayas”, ó, Me estoy sintiendo muy cálida hacia ti en tus lugares difíciles” acompañados por algún tipo de toque cálido). Parece que es justamente entonces que ella dice: “¡No creo que esto me esté ayudando!” ó “el Escuchar es realmente tonto”, o “¿Cuál es la diferencia si comparto mis sentimientos contigo o no?” y corre hacia la puerta. Así que pienso: “Hmm. Tal vez hay algo acerca de mis sentimientos cálidos que la hace sentirse incómoda. Me gustaría escuchar más acerca de cómo es eso para ella”. La próxima vez que la veo, trato de compartir esto, tan honestamente, tan cuidadosamente y tan basada en mis propios sentimientos como yo pueda y no basado en un “hecho” acerca de ella. Digo: “Después de que usted se va, estoy encontrando que tengo toda clase de sentimientos frustrados y heridos,” “Siento como si yo no le gustara—y me siento realmente rechazada y un poco molesta”, “queriendo decir”: “Bueno”, “no necesito este jaleo”. “No voy a estar más alrededor de ella otra vez.” “Pero luego también siento que me gusta lo que estamos haciendo juntas y creo que a usted le gusta también, así que estoy realmente confusa”. “Parece que tiene algo que ver con el hecho de compartir mis sentimientos cálidos –justo entonces la experimento a usted que se vuelve fría y distante y se aleja bastante rápido”.

“Así que me gustaría escuchar cualquier pensamiento que tenga acerca de ello” – “Me gustaría escuchar si lo que digo tiene algún sentido para usted o qué es lo que le está pasando en esas situaciones”.

Ella podría decir: “Sí, hay algo allí”. “Realmente me asusta cuando trata de abrazarme”, “pero quiero ese abrazo más que nada”. “Me gustaría observar más ese sentimiento en mí” Y yo podía reflejar mientras ella va más y más profundo y encuentra sentimientos como: “No puedo creer que diga”: “esto puede traer lágrimas” “y un trabajo completo a partir de heridas pasadas desde los abrazadores deshonestos que ha conocido” “y puede terminar en nuestro ser capaces de llorar y abrazarnos juntas porque las dos sabemos que ese abrazo, aquí, es real.”

Por otro lado, ella podría decir: “No”, “eso realmente no tiene ningún sentido para mí.” “Me siento bien cuando me voy de aquí y no me siento fría y distante cuando Ud. me abraza”. Aquí yo dejo mi idea diciendo: “Hmm, está bien, seguiré mirando eso cuando ocurra y veré qué es lo que está pasando.” Ó,”Hmm, entonces no sé qué es eso”. “¿Está bien si lo digo la próxima vez que esté sucediendo y lo miramos entonces? Y ella podría decir: “Bueno, tratemos eso”, ó, podríamos decir que ella me escucharía mis sentimientos de ser rechazada, y yo podría ir más profundamente y encontrar mis propios lugares bloqueados – puede ser eso, aún cuando la gente está siendo cálida, las veo frías y distantes debido a mis propias heridas pasadas, o solamente no puedo creer que yo pueda ser una buena escuchadora y estoy proyectando eso en ella.

Lo importante en el ejemplo anterior, es que cualquiera que sea el problema entre las dos personas, es una interacción –es tanto el problema debido a la forma en que yo soy como a la forma en que ella es. Ambas tendremos un lado de ello o comprensiones de qué es lo que está pasando allí y maneras en las cuales lo que vemos y sentimos está basado en nuestras relaciones pasadas con la gente. Ambas probablemente podemos usar una oportunidad de ser escuchadas y en cómo es eso para nosotras, quién es escuchada primero, si ambas escogemos ir más profundamente o no depende de un acuerdo mutuo. No puedo estar segura de que ella estaba fría y distante y necesito mirar eso – de hecho, ella puede haber estado bien, y yo la percibí fría y distante debido a la manera en que yo soy, y soy yo y no ella quien necesita mirar más urgentemente. La filosofía de la escucha difiere aquí de algunos enfoques a la terapia, las cuales podrían decir que es solamente el cliente el que necesita mirar en su lado del problema.

Parece importante decir que este es otro tipo de compartir personal, pero que, debido a las dificultades de hacerlo sin hacer una falsa interpretación del otro, Ud. evitará usarlo hasta que tenga alguna experiencia con el proceso interpersonal y todos los asuntos involucrados.

c) Sentimientos positivos que Ud. está teniendo hacia la persona

–Nuevamente, estos no son ofrecidos fortuitamente o para hacer que la persona le guste a Ud. o para prestar poca atención a sus malos sentimientos. Ellos son ofrecidos debido a que ellos son: 1) Realmente “hechos” auténticos compartidos por usted. y 2) Parecen ser relevantes al lugar de sentimiento en que está la persona. Por Ej., si la persona ha estado llorando y usted se ha sentido tocado, sería importante decir: “Me siento muy cerca de usted ahora y queriéndola mucho”, especialmente porque esta manifestación puede contrarrestar el miedo de la persona de que el llorar es malo y puede traer más sentimiento en ella.

d) Experiencia personal (“Esto me ha sucedido a mí, también”).

A veces Ud. se puede encontrar sintiendo que la persona necesita sentirse menos sola, el saber que ella no es la única persona en el mundo que ha odiado alguna vez a su madre o haber hecho el ridículo, o haber sido dejada por el novio. Si Ud. ha tenido una experiencia similar y lo quiere decir, está bien. Sin embargo, es fácil perderse aquí, disminuyendo la experiencia de la otra persona (“Oh!, eso no es nada, le sucede a todos”) o voltear la atención hacia Ud. de manera que el escuchado termina ayudándole a Ud. a resolver qué hacer.

El compartir debe ser un hecho por el uso posible que pueda hacer la otra persona: para incrementar la calidez entre ustedes. dos, para hacerla sentir menos sola, para permitirle a ella escucharle como usted resolvió eso y ver si eso aplica a su caso.

e) Sugerencias, consejos, opiniones:

Hay espacio para ello ofrecido en cuanto son valiosos para el escuchado pero dejado si parecen distraer a la persona en su experienciar interno. Por Ej., si la persona está siendo escuchada en tener miedo de estar embarazada y no saber qué hacer, puede ser apropiado el decirle que Ud. conoce a un medico excelente que ella podría ver. Sería tonto guardarse esa buena información. Pero, por otro lado, puede que ella necesite, no la información sino una oportunidad de sentir su miedo.

Lo importante es el no involucrarse en dar consejos o sugerencias en lugar de trabajar con sentimientos o la propia ansiedad acerca de arreglar las cosas. Nuevamente, y muy importante, si parece que su ofrecimiento ha jalado a la persona hacia el tratar de comprenderla a usted y fuera de sus propios sentimientos sentidos sobre el problema, entonces, deje la sugerencia y regrese al reflejo, devolviéndole la última cosa que usted escuchó que ella dijo.

UNA RECOMENDACIÓN:

EN TURNOS DE ESCUCHA CORTOS (QUINDE MINUTOS O MENOS) ES MEJOR MANTENER EL COMPARTIR PERSONAL HASTA EL FINAL, PARA QUE LA PERSONA PUEDA USAR EL TIEMPO PARA ENTRAR EN CONTACTO SIN DISTRACCIONES

3. ¿Cómo estar con los Sentimientos?

Una de las metas principales en la escucha es ayudar al escuchado a estar en contacto con los sentimientos, como lágrimas, enojo, miedo a los cuales no se les ha permitido ser expresados, los cuales llegaron como sentimientos sin palabras y quedaron pegados allí casi como un bloqueo corporal para continuar o actuar de manera diferente o aún pensar acerca de la situación que está causando el problema. Parte del poder de la escucha para efectuar cambios radica en permitir a estos sentimientos el ser expresados. Gendlin (1974) habla acerca de tener estos sentimientos y seguir viviendo- no solamente el que los sentimientos estén allí y tengan que salir sino el tener los sentimientos es el próximo paso en el proceso de vivir que está bloqueado. Cuando se da el paso, toda esa área de vida es “llevada adelante” y nuevos pasos (pensamientos, soluciones, acciones) le son permitidos salir. Así que el tener sentimientos es ir adelante tomando pasos que no pudieron ser tomados antes, y es un proceso de cambio: La persona es ahora diferente y son capaces de surgir nuevos comportamientos, pensamientos y soluciones.

Lo que es más importante, el escuchador no quiere bloquear o cortar el tener sentimientos. Si su buena escucha ha ayudado a la persona a encontrar las palabras que dejan salir el sentimiento, entonces usted desea hacer todo lo que está a su alcance para ayudar a que el sentimiento aparezca. Mayormente, esto significa simplemente, no hacer cosas que supriman el sentir –si su persona comienza a llorar, lo más importante que usted pueda hacer es simplemente quedarse ahí, en silencio, o tal vez estimular suavemente el llanto si éste pareciera que se estuviera deteniendo. Sin embargo, recuerde las palabras que hicieron que el sentimiento viniera, y si las lágrimas o el miedo se detienen, reflejar otra vez esas palabras. Por ejemplo, si la persona dice: “Me siento tan sola”, y llora, deje que las lágrimas corran silenciosamente o manifieste su aceptación suavemente (“Está bien llorar”) o solamente estimule con un suave “uhm”). Luego, si las lágrimas se detienen Ud. podría decir: “Las palabras que producen las lágrimas tienen que ver con el haber estado muy solitaria”, y esto puede permitir de que vengan más lágrimas.

Debe decirse una palabra acerca de tocar a la persona o dejar salir sus propias lágrimas con la persona, ya que estas a menudo son nuestra reacción más humana de estar con otra persona en su dolor. Por supuesto, el tocar o sostener a la persona o el llorar con ella es a menudo la respuesta suya más natural como escuchador, y esto está bien y a menudo puede ser la parte más importante de este poderoso compartir el cual está sucediendo entre Uds. La cosa que hay que hacer aquí es ser sensible al afecto de vuestras lágrimas o el tocar a la otra persona y el notar si está permitiendo continuar el sentimiento, o, por alguna razón, lo está deteniendo.

Para algunas personas, el ver vuestras lágrimas empáticas puede ser lo mejor que le permita aceptar su sentimiento, de ir hacia delante. Pero, para otras personas, el ver sus lágrimas puede interferir –debido a la manera en que ellas son, ellas pueden decidir que Ud. está extraña o que se está desmoronando y necesitan dejar de llorar para salir y ayudarla a usted! Si esto sucede, a menudo

ayuda el simplemente notar esto el tratar de dejar sus propias lágrimas y decir algo como: “Parece que mis lágrimas hicieron de que usted deje de llorar y quiero decirle que estoy bien y que me gustaría invitarle a que vaya a ese lugar de llanto”, tal vez acompañado por un reflejo de las primeras palabras que le permitieron llegar al llanto. Generalmente, es todo lo que se necesita para permitir a la persona regresar a estar en contacto con los sentimientos que tenía. Lo mismo aplica a tocar suavemente –a veces tener una mano que sostener o ser tocado suavemente en la rodilla o aún ser abrazado puede proveer a la persona con la seguridad requerida para dejar que las lágrimas fluyan libremente. Sin embargo, para otras personas, aún el toque mas suave puede no ser bueno –ellas pueden llorar sólo si son dejados totalmente solos (el tocarlos puede significarles de que Ud. está teniendo compasión de ellos y ellos prefieren ser fuertes en lugar de que esto suceda).

Con el tocar, a menudo es bueno comenzar sólo tentativamente, sólo con un toque leve y moverse a un tacto más pleno sólo si la persona continúa invitándolo (o hasta que Ud. pueda preguntar: “¿Cómo sería si pongo mi brazo alrededor suyo?” Sin embargo, cualquier cosa que Ud. haga fuera de su manera espontánea de preocuparse por la otra persona está bien, siempre y cuando Ud. sea sensible a los efectos en la otra persona, sea honesta y abierta acerca de lo que sucedió y use la reflexión para ayudar a la persona a regresar a estar en contacto con el sentimiento que tenía.

Si encuentra que se abruma con las lágrimas siempre que el escuchado llora (entonces de alguna manera es cierto que usted se está desmoronando!) o que su cuerpo se pone rígido y. no puede imaginarse el tocarla (muchos hombres me han reportado que su primera respuesta al llanto del escuchado es un deseo arrollador de salir de la habitación!-muchas mujeres reportan el mismo deseo cuando el escuchado se está sintiendo molesto), entonces necesita tomarse un tiempo para un turno de escucha propio, para ser escuchado sobre lo que está sucediendo a usted allí para llorar sus propias lágrimas o enojo, para que como escuchador usted se vuelva más aceptador de (y aún estimulado por) la expresión de sentimientos del escuchado.

4. Poniendo todo Junto

Aquí está lo que es parte de un turno de escucha, usando todas las diferentes claves de respuestas, puede ser como sigue:

Tipo de
Respuesta

DIALOGO

Escuchado: “Nunca me siento bien cerca de otras personas, -me falta autoconfianza, y

- realmente se muestra”.
- Reflejo: Escuchador: “Así que el asunto que Ud. desea trabajar tiene que ver con autoconfianza, con el nunca sentirse bien cerca de otras personas y que eso realmente se muestra.”
- Escuchado: “Como si estuviera sintiéndome contenta y de pronto, repentinamente, me siento realmente autoconsciente, como que todos me estuvieran mirando y que no les gustara lo que estuvieran viendo.”
- Reflejo: Escuchador: “Así que cuando esta falta de autoconfianza le sucede, usted. está realmente autoconsciente como que todos la estuvieran mirando y que no les gustara lo que estuvieran viendo.
- Escuchado: “Creo que la cosa más básica es que me siento fea (Pausa)
- Preguntando Más Escuchador “¿Puede decir más acerca de esa “fealdad”?”
- Escuchado: “Que mi cara es realmente fea –que mi piel se está quebrando siempre y que parece áspera”
- Escuchador: “Así que la fealdad tiene que ver en cómo es su piel, -que su cara está quebrándose siempre y que luce áspera”.
- Escuchado: “Y me siento fea por dentro también como si fuera una persona mala, egoísta”
- Reflejo: Escuchador: “Así que no sólo es su piel, sino también su interior es feo”
- Escuchado: ‘Sí, sólo que soy egoísta y mala”.
- Reflejo: Escuchador: “Así que la fealdad adentro tiene que ver con ser egoísta, egoísta y mala”.
- Escuchado: “Sí”.
- Pidiendo Más: Escuchador: “Puede decir más acerca de ser egoísta ¿cómo es eso?”
- Escuchado: “Bueno, yo trato verdaderamente de pensar en las otras personas y no en mí misma, pero a veces la gente me dice que soy egoísta –que no pensé en ellos”

- Reflejo: Escuchador: “Así que no es tanto que Ud. piense que es egoísta, sino lo que otras personas dicen – Ud. trata realmente de no ser egoísta.”
- Escuchado: “Y cuando me siento de esa manera entonces soy realmente autoconsciente acerca de mi piel –como que no quiero que nadie más me mire.”
- Reflejo: Escuchador: “Así que cuando Ud. cree lo que alguien le dice y se siente egoísta, entonces es cuando Ud. comienza a estar más consciente de su piel y queriendo esconder su cara –como si Ud. fuera fea por dentro y por fuera”.
- Invitación al Focusing Escuchador: “Puede detenerse un momento y dejarse sentir esa mala sensación de intentar mucho el ser buena y luego creer que, de hecho, ¿Ud. ha sido egoísta, mala y fea?”
- Escuchado: (En silencio, focalizando, luego lágrimas) “Es tan terrible el creer que una es mala y que está estropeada por dentro” (lágrimas)
- Reflejo: Escuchador: (Luego de una pausa) “Así que lo que es doloroso, es el creer que Ud. es realmente mala y que está estropeada por dentro y por fuera”
- Escuchada: “Sí”. (más lágrimas)
- Retroalimentación Positiva: Escuchador: (Después de una pausa) “Tengo una sensación real de querer decirle que yo no la veo fea y mala – que yo la he visto muchas veces y que Ud. no es nada egoísta sino bastante preocupada –y pienso que usted es bonita, externamente también (toca a la escuchada suavemente en la rodilla
- Escuchada: “Pero entonces, porque la gente dice que soy fea (más lágrimas).
- Reflejo: Escuchador: (después de una pausa) “Así que lo que aún es doloroso allí adentro es lo que la gente le dice que Ud. es fea y egoísta y eso es lo confuso,

- especialmente porque Ud. está intentando el no ser egoísta”.
- Escuchada “Ud. sabe, tal vez necesito mirar el porqué ellos dicen eso, qué les está pasando. De hecho, me siento realmente molesta con ellos por hacer eso. Quién necesita que le digan que es egoísta y mala!”
- Reflejo: Escuchador: “Así que ahora está viniendo una sensación de enojo –como que Ud. no necesitaba eso y porqué le decían eso”
- Escuchada: “Es casi como si fuera cosa de ellos –como que sólo porque no hice exactamente lo que ellos querían, eso es lo que les hizo enojarse!”.
- Reflejo: Escuchador: “Así que ahora Ud. piensa que tal vez era su propio egoísmo, su propia necesidad de conseguir lo que querían”.
- Escuchada: “Como que ellos solamente me gritan, “Jean, ¿porqué no piensas en nosotros? Por qué no nos das lo que nosotros necesitamos?”
- Reflejo: Escuchador: “Así que ellos se quedan gritándole, gritándole a Ud. diciéndole: “Danos lo que nosotros necesitamos!”
- Escuchado: “Y no les importaba nada lo que yo necesitaba.-ellos son los egoístas!”.
- Reflejo: Escuchador: “Así que son ellos los que nunca piensan acerca de los demás –ellos son los realmente egoístas, no Ud. –ellos nunca piensan en lo que Ud. necesita (Silencio)
- Intuición: Estoy teniendo la sensación de que tal vez esas personas que le están gritando son sus padres? que todo eso comenzó cuando usted era muy pequeña? ¿Puede ver si esto encaja?
- Escuchada: “hmm. No estoy segura. Déjeme quedarme quieta y mirar dentro de ello por un minuto”

Por favor note que de diecinueve (19) respuestas, catorce (14) fueron respuestas básicas (reflejo de sentimiento), sólo cinco (5) fueron algo diferente. Recuerde que la meta es ayudar a la persona a formar palabras para sus propios sentimientos y el reflejo básico de qué es lo que ella está diciendo es la mejor manera para facilitar esa formación de palabras.

5. ¿Qué hace el escuchado?

El escuchar es un proceso de dos vías –involucra ciertas destrezas del escuchado así como del escuchador. También es un proceso entre pares –el escuchado usará destrezas especiales para ayudar al escuchado a encontrar sentimientos, pero no se asume de que ella sea una “experta” que puede arreglar todo. De hecho, el escuchado está en la mejor posición de hacer el trabajo de encontrar palabras para sus sentimientos ya que él es el que está sintiendo los sentimientos, el tiene mucha más información para continuar que el más diestro de los escuchadores. Un escuchado responsable hace la mayoría del trabajo de estar enfocado en los sentimientos –el escuchador ayuda cuando puede. El escuchado dirá al escuchador como ayudar: “Necesito que Ud. me lo diga”, o “No me estoy yendo por la tangente”. “Regresemos a...”, o “Hay un lugar de llanto aquí en algún sitio”. “Déjeme estar en silencio por un momento y sostenerlo”. El escuchado es responsable, el no se sienta y solamente habla y espera que el escuchador haga el trabajo de ponerle en contacto con sus sentimientos.

La principal responsabilidad del escuchado es “enfocar” constantemente, estar en contacto con el sentimiento corporal vago, el cual es el referente para todas las palabras que están viviendo, sabiendo cuándo las palabras se conectan con el sentimiento y cuándo son meramente palabras.

No hay manera de que el escuchador pueda hacer esto mejor que el escuchado – el escuchador no tiene una sensación sentida de la “forma correcta” de seguir (Ver Capítulo Cuatro sobre Focusing)

Encontrar palabras para sentimientos es un proceso misterioso –al mismo tiempo que sabe qué es lo que está sintiendo muy precisamente, porque puede sentirlo, usted tampoco tiene la más vaga noción de qué es lo que está sintiendo, porque no tiene palabras para ello. Una sesión de escucha es como una búsqueda en la oscuridad –basándose en esta oscura sensación sentida a todo costo, usted trata cuidadosamente de formar palabras para ello, probando constantemente las palabras frente a la sensación sentida hasta que encuentre aquellas que encajan, las cuales hacen una diferencia que usted puede sentir, que pueden permitir que el sentimiento sea soltado o cambiado; no puede comprometerse en este proceso a no ser que usted tenga una sensación sentida para comenzar a trabajar, así que la tarea más importante del escuchado es sentarse en silencio y dejar que la sensación sentida se forme o entrar en contacto con, o volverse consciente de, una sensación sentida que está allí. Usted tiene que comenzar con un sentimiento –el

comenzar directamente con las palabras sin hacer pausa para dejar venir los sentimientos no funciona

¿Cómo enfoca Ud.? Mayormente, solamente sentándose calladamente, deteniendo toda actividad y pensamiento externos que va con este estar afuera en el mundo, y solamente quedarse quieto. Es como si el proceso de sentimiento estuviera allí todo el tiempo y que emergiera si usted puede permanecer suficientemente quieto para darse cuenta de él. “Focusing” significa preguntarse calladamente “¿Cómo estoy ahora?” y escuchar y esperar que una respuesta venga. Es lo opuesto a mirar afuera al escuchador y decirle “Dígame qué hacer”. Es también lo opuesto al diálogo interno que todos tenemos la mayoría del tiempo –un canal de mensajes diciéndonos qué es lo que debemos hacer o sentir. Es simplemente preguntarse a sí mismo “¿Cómo me siento?” y aceptar sin censura cualquier cosa que venga.

Focusing es difícil y no se aprende de inmediato. En parte, Ud. aprende a cómo enfocar, a ser escuchado teniendo al escuchador diciéndole lo que le “ha escuchado decir” y chequeando esas palabras con su sensación interna (“No”, “no es precisamente eso” “Es más como.”) y tratando sus sugerencias para sentir algunas palabras que parecieron importantes. Lo siguiente son algunas cosas adicionales que son parte de ser un escuchador responsable (Tabla 3.3)

- 1) Comience su turno, sentándose calladamente de uno a tres minutos, tornando hacia adentro y tomando contacto con las sensaciones que van con el asunto que esta lleno de sentimiento y que necesita un cambio o descubrir algo más. Mantenga su atención en su interior, n lugar donde Ud. tiene sensaciones, no en el escuchador. Cuidadosamente escoja un lugar “pegado” para trabajarlo, algo que esté poco claro, que no se sienta bien, que ocurre una y otra vez sin cambiar, que duele o está confuso o se interpone en la manera de hacer lo que Ud. quiera hacer. Mantenga su atención hacia adentro manteniendo persistentemente su sensación oscura e insistiendo en que cualquier palabra dicha hace una diferencia en ese sentimiento.
- 2) Cuando Ud. ha tenido éxito en conseguir una sensación corporal para un asunto, entonces, intente algunas palabras para ello, muy cuidadosamente.”Se siente como si hubiera sido humillado o pasado por alto, aunque recién he comenzado a sentirme bien acerca de mí mismo y alguien tiene que venir y aplastarme” El escuchador dirá eso de vuelta: “Así que es casi como que a Ud. no le está permitido sentirse bien –que alguien se asegurará de que Ud sea aplastado y puesto de vuelta en su lugar –humillado!! Tome estas palabras y siéntalas frente a aquel lugar de sentimiento –Ud. sentirá que de alguna manera están bien, y que de alguna forma hay más que decir o que necesita aclaración. Usted encontrará que hay casi siempre más palabras allí – que esa “sensación sentida” es muy compleja y rica: que la puede Ud. sentir inmediatamente; puede durar muchos minutos el hacer

cuidadosamente palabras para simbolizarlo todo. Intente esas próximas palabras de esa manera, tentativa, poniendo claro que ellas vienen del sentir y son intento de capturarlos: “Hm.” “o es solamente humillado” “es peor que eso” “es como si hubiera sido completamente aniquilado” “Que me he vuelto tan pequeño que hay un peligro real de que desaparezca” Vaya atrás y adelante de esta manera tentativa hasta que Ud. encuentre esas palabras que se sientan exactamente correctas para liberar el sentimiento, las palabras “tan pequeño” pueden capturarlos exactamente y dejar salir las lágrimas de dolor que están allí. El escuchador refleja: “Así que eso es lo que duele –tener miedo de desaparecer” Ahora el significado de la situación está claro—duele ser puesto por los suelos porque, para Ud. el sentimiento que viene es el ser tan pequeño que Ud. podría realmente desaparecer. El ponerse en contacto con este miedo puede soltar años de lágrimas, de tener miedo y ser pequeño y permitirá esta parte completa de su vivir el moverse hacia adelante. Para otra persona, el ser puesto por los suelos podría tener un significado completamente diferente.

- 3) Cuando Ud. ha encontrado palabras para soltar el sentimiento, quédese con el sentimiento tanto tiempo y tan profundamente como pueda. Vaya dentro de esas palabras que lo hacen llorar, o tener otros sentimientos en lugar de que se detenga o pase por alto hacia otro asunto diferente. Manténgase y regrese a ese sentimiento sutil de lágrimas que vienen: “Espere” “hay un lugar de llanto allí”. “Déjeme sentirlo” Dicen los sentimientos de que Ud. generalmente está muy avergonzado para admitirlo, así que Ud. puede encontrar que ellos están bien. Sea honesto—ésta es su oportunidad de ser Ud. mismo y ser cuidadoso de ello. Cuide todos los mensajes que vienen a decirle: “Pero Ud. no podría estar sintiendo eso” y solamente diga los sentimientos que están allí. Encuéntrase a Ud. diciendo: “Tal vez siento...” o “Tal vez es...”, (sólo adivinando o imaginándose lógicamente lo que Ud. pudiera estar sintiendo) y pregúntese: “Pero ¿Qué es lo que yo siento?” y espere a que vengan algunas palabras.

Quédese con las lágrimas o el enojo o el miedo tanto tiempo como si hubiera algo más. Si el sentir se detiene, tenga al escuchador diciéndole de vuelta las palabras que le permitieron descargar el sentimiento –esto puede ser suficiente para comenzar nuevamente. Si Ud., permanece con el sentimiento suficiente tiempo, usted vera que cambia –usted no permanecerá asustado para que la sensación extraña toda con la que usted había comenzado se sienta resuelta.

- 4) Si Ud. se pierde, si las palabras que Ud. está diciendo parecen ser palabras nuevas y no están conectadas más con la sensación sentida con la cual Ud. comenzó, entonces solamente deje de hablar y focalice nuevamente dejando que el sentimiento regrese y comenzando otra vez desde allí intentando hacer palabras para ello. Diga cuando el escuchador está errado, o cuando lo que el hace está distrayéndole de su sensación sentida: “No” “No es

eso”. “Es más como...”, ó “No” “Eso va en la dirección errada” “Necesito quedarme con...”. Dígale a él qué es lo que necesita que haga luego. “Necesito escuchar eso reflejado”, o “Diga nuevamente la parte acerca de...” Siempre deténgase y al escuchador si Ud. trata de imaginarse o está buscando soluciones y discutiendo pequeños consejos Ud. tendrá solamente palabras y no sentimiento de referente, no guía para cuando Ud. dé con la solución correcta, así que lo único que tiene sentido es dejar toda esa conversación y regresar al sentimiento y a palabras, a través de la reflexión y a partir de ella.

6. Los Turnos de Escucha deben hacerle sentirse bien.

Cuando la gente comienza a tener turnos de escucha, dos preocupaciones se originan. Una es una incomodidad de focalizar siempre en problemas y nunca hablar de lugares felices. La segunda es una sensación de estar de buen humor algunos días, no queriendo focalizar en un problema a riesgo de perder ese sentirse bien y terminar deprimido nuevamente. En lugar de pensar en escuchar como que signifique que “uno tiene problemas” con todas las connotaciones de estar “enfermo”, habiendo fallado en estar feliz, etc. ayuda el pensar en las horas de escucha como tiempo para trabajar lugares bloqueados o “pegoteados”. Por Ej. “Oye, estoy teniendo éxito y estoy feliz en la mayor parte de mi vida, pero tengo este pequeño bloqueo acerca de perder peso o dejar de fumar o buscar a quien amar o cualquier cosa. El ser escuchada por lo menos una vez a la semana, me veo a mí misma aclarando más y más pequeños dolores, dejándome después de cada hora, más completa, más integrada, más feliz.

Soy realmente esta persona sana, que toma y deja ir cada semana otra cosa vieja – no una persona miserable, problemática, enferma que tiene que ser escuchada cada semana. Espero mis horas de escucha –Oh, un tiempo sólo para mí, donde toda la atención será cuidarme y escoger un acontecimiento de la semana, en lugar de sentir que estoy siendo arrastrada hacia la terapia para enfrentar mis inadecuaciones.

Otro punto de vista es verse a sí mismo trabajando no “problemas” o “inadecuaciones” que Ud. tiene, sino heridas que le han sucedido a su buena persona en crecimiento, ya sea en el pasado distante o en el presente. Todos nosotros tenemos almacenados momentos en los cuales fuimos humillados cuando niños o gritados cuando estábamos siendo más creativos, o no tomados en cuenta por ser poco importantes. Estas cosas antiguas pueden traerse. También es verdad de que recibimos heridas nuevas todo el tiempo –enamorados que se van, miembros de la familia que mueren, notas injustas en el colegio, confrontaciones con la burocracia inamovible. Una hora de escucha es un buen momento para recuperarse de eso también –de dejar salir el sentimiento de que Ud. era de alguna manera malo o estaba errado, el “ser” el enojo, el cual Ud. no ha podido mostrar o aún más sentir en la situación, y volver a estar en contacto con su bondad y equilibrio básicos.

El ponerse en contacto con sensaciones pesadas no es siempre lo mismo que estar deprimido o estar siendo derribado. El descargar lágrimas, enojo, miedo, es experimentado como energizante –como soltar energías que estaban bloqueadas – así que si Ud. está de buen humor, Ud. puede estar en un buen lugar para abordar algún dolor antiguo y salir aún más energizado. Trabajo con sentimientos desde mi lugar feliz, orgulloso de mí mismo deleitándome en mi habilidad de enfocar en los lugares exactos que están bloqueados y descargar los sentimientos que estaban encerrados en el interior.

Todos pueden usar, o debo decir, merecen, por lo menos una hora a la semana para ser escuchados.

7. Instrucciones para la Práctica de Pequeños Grupos (Intercambio de Escucha)

Paso 1.-

Comience con un pequeño grupo de gente (4 a 6). Vaya alrededor en un círculo, una persona focalizando y diciendo algo sobre lo que está sintiendo (un asunto importante en su vida o solamente cómo se está sintiendo en este momento acerca de estar allí, compartiendo y, la persona a la derecha de ella le dice de vuelta lo que ella está diciendo, el escuchado revisa esas palabras en su interior y dice lo que lo que le viene, luego, el escuchador le refleja eso. Vaya adelante y atrás de esta manera cerca de tres veces. Si el escuchado parece haberse quedado sin cosas que decir en menos de tres pasos, el escuchador puede tratar de pedirle que diga algo más acerca de una parte de lo que ha dicho que le pareció importante.

En esta etapa temprana, quédense con los reflejos y el “pedir más”.

Es importante no ir a las invitaciones al focusing ni “compartir personales” hasta que todos han practicado bien el solamente escuchar lo que el otro está diciendo y mantenerse en una sensación sentida revisando las palabras en relación a ella. Al final del turno (cerca de cinco minutos), primero el escuchado y luego el escuchador dicen algo acerca de cómo se sintió la experiencia, qué se sintió bien, qué no estaba totalmente correcto. Otras personas en el grupo pueden comentar o dar sugerencias de las lecturas, pero evite entrar en mucha discusión acerca de lo que sucedió. El punto es practicar, no distraerse en conversaciones intelectuales (lo cual es muy fácil). Continuar alrededor del círculo hasta que todos hayan tenido un turno en ambos roles. . Su grupo puede repetir Paso Uno tan a menudo como le guste o hasta que Ud. se sienta listo para moverse hacia el Paso Dos. El Paso Uno toma cerca de una a una hora y media con cuatro a seis personas. Yo sugeriría hacerlo por lo menos tres a cuatro veces.

Paso Dos.-

Empareje de a dos y sepárense para intercambiar turnos de quince minutos, usando solamente el reflejo y pedir más cuando la persona parece haberse quedado sin cosas que decir. Regrese al grupo y discutan cómo les fue, dónde tuvieron dificultades, qué nuevas cosas aprendieron Uds. Consulten con lecturas o recuerden cosas leídas para responder a las preguntas. Repitan tan a menudo como deseen o sea necesario.

Paso Tres.-

Cuando Ud. se sienta listo o interesado, empareje de a dos a quienes se reunirán durante la semana para intercambiar turnos de media hora. En esos turnos, los escuchadores pueden intentar invitaciones al focusing y a compartir personalmente así como reflejos y pedir más, pero siempre con el énfasis de ayudar al escuchado a permanecer con su sentimiento y formar palabras para ello.

El escuchado necesita estar seguro de decir al escuchado de regresar al reflejo si otras cosas están distrayéndole; el escuchador necesita estar seguro de regresar al reflejo para varios pasos después de cada intento de compartir personalmente o invitaciones al focusing.

Sesiones Futuras

Pueden seguir intercambiando turnos de media hora a una hora durante la semana tantas personas como lo deseen. Cuando se reúnen para hacer la escucha en un pequeño grupo (separe cerca de dos horas), divida el tiempo para que cada persona tenga la misma cantidad en un turno de escucha, con cinco a diez minutos adicionales entre cada turno para retroalimentación y comentarios de los demás además de los dos de la pareja de intercambio.

Hagan turnos para llevar el tiempo, terminando los turnos de cada persona a tiempo, avisándoles uno o dos minutos antes de que termine y cambiando al próximo turno después de una discusión limitada. No se distraiga en mucha discusión cuando no hay mayor tiempo para hacerlo. Sepa que una persona puede parar al final de su turno, aún si ha estado trabajando en sentimientos pesados. Durante los turnos, no permita intervención de otros en el grupo, pero al final de cada turno, cualquiera del grupo puede decir lo que vió o preguntarle al escuchado cómo sintió alguna respuesta en particular o solamente ofrecer al escuchado o al escuchador un apoyo cálido por el trabajo que estuvieron haciendo.

Opcional: Si hay más de cuatro personas, o si cada persona desea un turno más largo, Ud. puede decidir dividir el grupo en tríadas y compartir turnos dentro de ellas, dividiendo igualmente el tiempo y cerciorándose de que cada persona que quiera que tenga oportunidad de escuchar y ser escuchada. La tercera persona puede servir como observadora dando retroalimentación al final de los turnos.

La siguiente página es una hoja de retroalimentación que Ud. puede usar como guía cuando Ud. está observando turnos de escucha.

También es una buena idea comenzar los turnos de escucha con algunas instrucciones cortas de focusing (El Capítulo Cuatro da una introducción detallada del Focusing)

Las instrucciones pueden ser leídas a todo el grupo por una persona. En general, le dan a cada uno una oportunidad de salirse de las tensiones del día y escoger un tema o un sentimiento que les gustaría trabajar.

La tabla 3.5 da algunas instrucciones cortas previas al turno de focalización.

Una vez que Ud. haya establecido su intercambio de escucha, Ud. deberá reunirse para intercambiar turnos una vez a la semana por lo menos por diez semanas. Como Ud. continuará leyendo el Manual y aprendiendo nuevas habilidades, a Ud. le gustaría establecer de media hora a una hora de tiempo de su intercambio de escucha para la discusión de capítulos adicionales del manual.

El capítulo Cuatro sigue con una discusión a profundidad de “focusing”, especialmente de cómo Ud. puede usarlo para escucharse a sí mismo cuando Ud. está sólo. Cualquier práctica de focusing por su parte también profundizará su habilidad para enfocar cuando Ud. está siendo escuchado por otro.

LECTURAS SUGERIDAS

(En Inglés)

- 1) Boukydis, K. Cuidado y Confrontación , Voces:El Arte y la Ciencia de la Psicoterapia, Primavera, 1979, 15 (j), 31-34
- 2) Boukydis, K. Confrontación Cuidadosa en Psicoterapia Experiencial Papeles de Discusión de Cambios 1 (8), 197 Disponible a través de Kathy McGuire-Bouwman en: kathyb@spectrumhighspeed.com
- 3) Boukydis, Z.C.F. Algunas sugerencias sobre la manera de relacionarse con los sentimientos de las personas. En: Papeles de discusión de Cambios, 1 (4). Pueden conseguirlo por intermedio de Kathy McGuire-Bouwman, en inglés, en: <http://e1.f532.mail.yahoo.com/ym/Compose?To=kathyb@spectrumhighspeed.com>
- 4) Gendlin, E.T. Existencialismo y Psicoterapia Experiencial. En: J.T. Hart y T.M. Tomlinson (Eds.), Nuevas Direcciones en la Terapia Centrada en el Cliente, Boston: Houghton – Mifflin Company, 1970, pp.70-94
- 5) Gendlin, E.T. Psicoterapia Experiencial y Centrada en el Cliente. En D.A. Wexler & L.W. Rice (Eds.)Innovaciones en la terapia Centrada en el Cliente New York: John Wiley & Hijos, 1974, pp.211-246
- 6) Gendlin, E.T. Focusing, New York: Everest House Publishers, 1978, pp.115-144 (El Manual de Escucha)
- 7) Rosemberg, M. “De ahora en adelante: Un modelo para la persuasión no-violenta” Marshall Rosemberg, 3229 Bordeaux, Sherman, TX 75090

CUADRO 3.3
COMO ENFOCAR MIENTRAS SE ES ESCUCHADO

- 1- Comience su turno sentándose tranquilamente en silencio por uno a tres minutos, tornando hacia adentro y encontrando una sensación.
- 2- Cuando Ud. tiene una sensación corporal para un asunto, entonces cuidadosamente intente algunas palabras para ello. Revise el reflejo del escuchador para sus palabras frente al sentir nuevamente, y haga más palabras hasta que lo tenga correctamente.
- 3- Cuando Ud. encuentre palabras que dejan salir el sentir, manténgase con el sentir tanto tiempo como pueda.
- 4- Si Ud. se pierde, pare de hablar y focalice nuevamente
- 5- Cuando llegue a lugares finales (de desenlace), regrese a la sensación sentida y revise con ella “¿Es esto todo? O”¿hay más que deba ser descubierto?”

CUADRO 3.4

HOJA DE RETROALIMENTACIÓN PARA TURNOS DE ESCUCHA

Aquí hay algunos detalles que a Ud. le gustaría prestar atención cuando este observando en turnos de escucha. Ud. puede dar retroalimentación a ambos, al escuchador y al escuchado

Siempre comience diciendo a la persona lo que hizo bien; y luego añada posibles áreas para ser mejoradas.

También, hable acerca de comportamientos específicos, en lugar de hacer generalizaciones amplias.

1. Para el escuchador

a) Calidez: ¿Mostró el escuchador preocupación acerca de estar con el otro. ¿O pareció formal y distante? ¿Qué comportamientos específicos le llevaron a tener esa opinión?

b) Reflejos:

Longitud: Los reflejos, fueron suficientemente detallados? ¿Muy largos?

Frecuencia: ¿Fueron los reflejos suficientemente frecuentes? ¿Demasiado frecuentes?

Precisión ¿fueron los reflejos precisos? o

¿El escuchador mezcló mucho sus propios pensamientos? Dé ejemplos.

Sentimientos ¿El escuchador reflejó palabras de sentimiento? y/o ¿adivinó apropiadamente el tono emocional? ¿Le pareció cómodo y estimuló las lágrimas, el enojo, o trató de cortar o falló en darse cuenta de ello? Dé ejemplos específicos.

© Otros tipos de respuesta.

¿Usó el escuchador (pedir más), e (invitaciones al focusing)?
 ¿Sí como reflejos? ¿El escuchador regresó al reflejo luego de tratar otros tipos de respuesta?(¿Tres reflejos por uno de otro tipo?) ¿Usó el escuchador “compartir personal” de manera apropiada (al final del turno para turnos cortos), seguida de reflejos para turnos mas largos?

2. Para el escuchado:

- a) Autodirección
¿Tomó el escuchado responsabilidad para decir lo que necesitaba?
¿Permitió el escuchado conocer si algo lo estaba distraendo? Dé ejemplos
- b) Focusing:
¿El escuchado hizo algunos intentos de sentarse tranquilamente y sentir qué había en el interior? ¿Aceptó o rechazó “invitaciones a focalizar” del escuchador?
- c) Sentimientos:
¿El escuchado se permitió experimentar algunas lágrimas o enojo que aparecieron o trató de evitarlos? Dé ejemplos específicos.

CUADRO 3.5**INSTRUCCIONES ANTES DE LA ESCUCHA EN UN TURNO DE FOCUSING**

Una persona puede leer las instrucciones en voz alta al grupo antes de dividirse para turnos de escucha. Todos los demás deben echarse en el suelo, si es posible, con los ojos cerrados.

CUANDO ESTE LEYENDO, ASEGURESE DE DEJAR POR LO MENOS UN MINUTO ENTRE LAS INSTRUCCIONES LAS PRIMERAS VECES, CONTROLE EL TIEMPO:

- “Muy bien, primero siéntese cómodo. Sienta el peso de su cuerpo en el suelo (Ó en la silla)”.
- “Note dónde tiene tensión en su cuerpo... Ahora, imagine la tensión como una corriente de agua, filtrando fuera de su cuerpo a través de los dedos de sus manos y de sus pies...Fluyendo por su cuerpo y fuera de sus brazos y piernas...Déjese viajar por el interior de su cuerpo a un sitio de paz
 - “Ahora, trate de poner de lado todos sus pensamientos acerca de la situación,
y solamente trate de mantener el sentir que Ud. tiene en esa situación. No palabras sino el sentir de Ud. en esa situación”.
- “Encuentre unas palabras o una imagen que le ayudará a regresar a ese sentir en su turno de escucha, y, cuando Ud. esté listo, abra los ojos”.

CAPITULO CUATRO

FOCUSING

1. Lo básico de Focusing

Ud. empieza a conseguir ayuda para encontrar palabras para sus sentimientos mientras es escuchado, (turnos de escucha), Ud. puede también comenzar a darse a sí mismo instrucciones de focusing cuando Ud. está sólo. Los puntos básicos de las instrucciones de focusing son: (Ver Tabla 4.1)

PASO UNO; PONERSE EN CONTACTO CON SU CUERPO (Relajación)

Primero, algún tipo de instrucciones de relajación que le ayuden a ponerse en contacto con su cuerpo.

PASO DOS: CONSEGUIR LA SENSACIÓN SENTIDA (Pregunta abierta)

Luego, haciendo una pregunta abierta “(¿Cómo estoy?, ¿Cómo me siento acerca de esa situación? ¿Qué me está pasando hoy día?, ¿Cuál es el asunto central para mí hoy día?)” Y esperando en silencio, con los ojos cerrados, por lo menos un minuto mientras que Ud. permite que surja adentro “una sensación sentida” de la situación total.

PASO TRES: CONSIGUIR UN CAMBIO (Encontrar Palabras)

Luego, un intento de encontrar las palabras acertadas (correctas) o una imagen para la sensación sentida. Ud. irá y regresará con las palabras e imágenes que surgen hasta que encuentre las palabras que son las correctas. Si las palabras o imágenes son las correctas para el sentimiento, habrá un alivio leve de la tensión en su cuerpo. Esto es llamado “el cambio sentido” y es la meta del focusing. Puede ser simplemente un pequeño alivio de la tensión, o, a veces, será una gran experiencia de repentinamente percatarse, tal vez acompañado por algunas lágrimas, mientras descubre de qué se trataba todo el problema.

PASO CUATRO: REPETIR PASOS DOS Y TRES.

Finalmente, especialmente si Ud. ha tenido un leve cambio después del PASO TRES, Ud. querrá ir de nuevo a los PASOS DOS y TRES varias veces, hasta que Ud. sienta una solución de su asunto.

- a) Preguntará de manera abierta acerca de las palabras e imágenes que tuvo al final del PASO TRES (“qué es lo más importante sobre esto para mí?”, “Por qué esto me tiene bloqueado?”, “¿Cómo debería cambiar esto para mí para que me sienta bien?”, “¿Qué es esa sensación de _____?”) y hacer una pausa para dejar que una sensación sentida surja como respuesta (PASO DOS) luego,
- b) Trate de encontrar algunas palabras o imágenes que parezcan encajar, revisando cualquier palabra que venga en relación con la sensación sentida, hasta que haya una palabra que encaje, un leve alivio (PASO TRES)

CUADRO 4.1

LO BASICO DEL FOCUSING**PASO UNO: TOMAR CONTACTO CON EL CUERPO**

Algún tipo de ejercicio de relajación.

PASO DOS: CONSEGUIR LA EXPERIENCIA SENTIDA

Hacer una pregunta abierta (“¿Cómo estoy hoy día?”
¿“Qué está sucediendo conmigo ahora?”, “¿Qué estoy sintiendo?”) Y espere y vea lo que viene.

PASO TRES: CONSEGUIR UN CAMBIO SENTIDO

Encuentre algunas palabras o imágenes para el sentir.
Vaya una y otra vez entre las palabras y el sentir hasta que Ud. encuentre las palabras que sean apropiadas para el sentimiento. Ud. notará un cambio pequeño o grande y un alivio de la tensión (tal vez acompañado de lágrimas) cuando las palabras encajen exactamente con el sentimiento.

PASO CUATRO: REPETIR PASOS DOS Y TRES

Si Ud. quiere seguir, comience nuevamente.

- haciendo una pregunta abierta. “¿Por qué es esto tan difícil?”
 , y espere para ver qué viene
- encontrando exactamente las palabras correctas o imágenes para el sentimiento
 Repita los pasos DOS Y TRES tan a menudo como Ud. desee o hasta que el asunto se resuelva internamente

2. Un Primer Intento.

Deténgase un momento y trate de seguir las instrucciones de focusing que siguen. Si tiene éxito, Ud. se debería poner en contacto con la sensación corporal de un problema, y luego, podrá experimentar un alivio físico a medida en que el problema cambie adentro. El resto del capítulo y los ejercicios al final le asegurarán que Ud. aprenderá a focalizar con éxito:

- a. Cierre sus ojos y siéntese cómodamente, desajustando la ropa que tiene muy ajustada.

(Pausa de por lo menos un minuto)

- b. Ahora, tranquilamente preste atención a su interior, a sus propios pensamientos, sentimientos, reacciones.

(Pausa de por lo menos un minuto)

- c. Respire hondamente por un momento, solamente atendiendo a los sentimientos y pensamientos que van y vienen

(Pausa de por lo menos un minuto)

- d. Ahora ponga de lado todos vuestros pensamientos y sólo trate de encontrar un lugar tranquilo adentro.

(Pausa de por lo menos un minuto)

- e. Y en un lugar tranquilo, pregúntese, y solamente trate de encontrar un lugar tranquilo adentro

(Pausa de por lo menos un minuto)

- f. Suavemente, trate de encontrar algunas palabras o una imagen que sean las apropiadas para el sentimiento. Si son las apropiadas, Ud. debería sentir un pequeño alivio de la tensión adentro, un leve cambio en el interior.

(Pausa de un minuto)

- g. Ahora, pregúntese “¿Qué es tan difícil acerca de eso para mí?” y nuevamente espere que una sensación corporal se forme.

(Pausa de un minuto)

- h. Otra vez trate de formar palabras o una imagen que sean adecuadas.

(Pausa de por lo menos un minuto)

- i. “Cuando Ud. esté listo, abra sus ojos”

¿Cambió algo adentro?, Si no es así, Ud. debería tomar más pasos haciéndoles una pregunta a su cuerpo, y esperando que venga una respuesta, luego encontrando palabras para el sentir mientras prosigue, sin embargo, Ud. debería notar un leve alivio de la tensión en su cuerpo cada vez que encuentre las palabras apropiadas para el sentimiento, y, eventualmente, un cambio más grande, o alguna solución y cambio en el problema tratado.

3. Notar la Necesidad de Focusing

Focusing, a diferencia de los turnos de escucha, es algo que puede hacer durante todo el día, una vez que usted aprenda a notar la necesidad de ello. Es útil cuando se siente falta de recursos- cuando tiene la sensación de que algo está pasando adentro y que está afectando la manera en que se siente y actúa, pero usted no sabe exactamente qué le está molestando de esa manera. Por ejemplo, puede despertarse en la mañana sintiéndose deprimido y pasar todo el día sintiéndose así: con escasa energía y durmiendo mucho, o molestando a todos los que se cruzan en su camino o pasando varias horas sin ser capaz de decir lo que ha hecho. Solamente el notar que está sintiendo o actuando de esta manera, sin recursos, ya es un paso importante. Muchas personas han perdido la habilidad de tomar este paso de considerar cómo se están sintiendo o dándose cuenta de cómo están actuando – todos los demás saben que la persona se está sintiendo incómoda, pero ella no se da cuenta. El primer paso de focusing es simplemente re-aprender a darse cuenta cómo se está sintiendo.

A menudo, este darse cuenta puede ser hecho solamente si usted se toma unos minutos de un día ocupado para relajarse. A menudo, el primer paso de focusing es la decisión de tomar un momento para relajarse para encontrar cómo se está sintiendo. En este capítulo, más adelante, hay unos ejemplos de métodos de relajación que puede usar, una vez que se haya percatado de la necesidad de ello.

4. Consiguiendo la Experiencia Sentida del Problema

Los sentimientos que usted tiene acerca de las situaciones, vienen de una manera física, sin palabras. Puede estar sintiéndose triste, asustado o tenso sin haberse percatado de ello. Usted tiene ese sentir en su cuerpo. Le toma solamente un momento el virar tranquilamente hacia su cuerpo. Un momento sin palabras, de “estar en contacto con”, o formar palabras para el sentimiento. Decimos que estos sentimientos son “inconscientes” – pero, de hecho, no están

totalmente fuera de ser conscientes. A menudo sabemos que están allí de una manera corporal. Estamos conscientes de eso pero no tenemos palabras para eso. Piense acerca de qué significa cuando dice: “Estoy fuera de alcance hoy día”, o “Estoy abstraído” (o distraído). No significa que usted no está sintiendo nada, de hecho, indica que esta sintiendo algo debajo del nivel de conciencia. –usted sabe que está allí porque puede sentirlo corporalmente; solamente que no sabe qué es o qué hacer con ello. Es este sentimiento sutil en marcha que es llamado “experiencia sentida”. Usted podría llamarlo el sentir corporal de lo que es inconsciente en ese momento. Focusing se refiere a esta experiencia sentida.

Focusing depende de la creencia de que usted mismo puede cambiar su estado de ánimo. No necesita ser más una víctima de sus sentimientos. Al mismo tiempo, usted se vuelve responsable de darse cuenta de lo que está sintiendo y no permitir a vuestros sentimientos el ser expresados “inconscientemente”-como el refunfuñar, el estar amargado, abstraído, etc. Esta creencia tiene una premisa basada en la teoría de que los estados de ánimo, como las tensiones dentro del cuerpo, son en realidad partes del presente experimentar que son ignorados. Como están presentes de una manera corporal, pueden ser traídas a la conciencia si se toma un momento para atender a la sensación corporal de ellas.

Como dice el psicoanálisis, es verdad de que muchos de nuestros estados de ánimo y problemas son causados por experiencias pasadas las cuales han afectado fuertemente nuestra interpretación de los eventos presentes. Pero los únicos eventos pasados que son importantes de esta manera (como moldeados de la percepción de la realidad presente) son aquellos que están presentes en el cuerpo. En este sentido, no son pasados (alejados y lejos de encontrar), sino que están presentes—funcionando ahora mismo como parte de la manera en que el cuerpo siente determinada situación.

Gendlin (1962) señala que el “inconsciente” del cual habla Freud no es un lugar misterioso, escondido y encadenado, sino solamente el cuerpo. Aquellas cosas que son pertinentes a una situación pero que no están siendo verbalizadas conscientemente están aún presentes de una manera corporal. Para conseguir estar en contacto con lo que está funcionando “inconscientemente” en una situación presente, uno necesita solamente atender al sentir corporal de la situación (la experiencia sentida) y permita que surjan palabras para él.

El segundo paso de la focalización es este virar hacia el cuerpo: preguntando a vuestra experiencia corporal: “¿Qué está pasando contigo?” y permitiendo que se forme una “experiencia sentida” del problema. Por ejemplo, si usted nota que está deprimido, podría decir “¡Ay!” ‘estoy deprimido hoy día’, ‘¿Por qué será?’ Silenciosamente atender a la total sensación corporal de la depresión, tratando de encontrar una sensación en su cuerpo que se refiera a la depresión. O, Ud. podría notar y decir: ¡Caramba, sí que estoy refunfuñón hoy día!’ “¿Qué está pasando conmigo?” y nuevamente, tornar su atención silenciosamente hacia su sentir corporal de ese mal humor, e intentar formar palabras para ello, ganando nueva

información que se suma a todas las otras cosas que. ya sabe ese día sobre usted mismo.

A menudo, cuando pensamos en lo “inconsciente”, pensamos en una persona dentro de nosotros que nos hablará si solamente escucháramos. Sería bueno que hubiera una segunda persona dentro de nosotros, esperando hablar cuando estuviésemos escuchando. Desafortunadamente, formar palabras para una “experiencia sentida” es ligeramente más complejo que el solamente sintonizar una segunda voz o esperar que hable. Cuando usted vira su atención hacia su estado de ánimo, o hacia la parte de Ud. que no ha sido escuchada aún, lo que encuentra allí es, no una voz, sino una sensación sentida, un sentimiento sin palabras, Ud. encuentra solamente la manera en que su cuerpo está registrando el problema: El registro sutil de su cuerpo, que hay algo allí que no ha sido absorbido aún. Ud. encontrará la “depresión”, un lugar sutil de sentimiento, una pequeña reunión de energía, un nódulo de sentimiento que aún no tiene palabras. Así que usted solamente diría:”¡Oh!””Sí. ¡Eso!” Este nódulo de sentimiento es la “experiencia sentida” del problema del cual se van a desdoblar las soluciones. Manteniéndose suavemente con él es la parte más importante de focusing.

La “experiencia sentida” no está siempre allí toda junta cuando usted vira su atención hacia su interior. Es como si toda la información de sentimiento estuviera extendida finamente a través de su cuerpo hasta que Ud. se detiene y permite que se forme una experiencia sentida. Entonces, durante ese momento de quietud, la información que está extendida, se mueve hacia el centro, como si estuviera siendo atraída por un imán y dentro de la experiencia sentida, la cual se convierte en más clara y fuerte en la medida en que Ud. espera silenciosamente.

Mientras que una experiencia sentida está dentro de usted, no está concretamente localizada en los músculos, órganos o huesos. No es lo mismo que la sensación de tensión en un músculo, el nudo en el estómago de uno, las mandíbulas apretadas, sin embargo, es acerca de todas estas tensiones corporales manifestadas. La sensación sentida es más global que estas sensaciones específicas. Es más como una reunión sutil de toda esta energía que puede llenar todo el espacio desde su cuello hasta su estómago. Mientras es muy sutil, y no puede ser ubicada en ninguna parte sólida de su cuerpo, la experiencia sentida es también muy real. Puede ser sentida, Ud. sabrá si la encontró o si la está buscando. Es sentido como un ligero engrosamiento del sentimiento adentro., algo así como la textura de una nube o el rocío.

Mientras que su focalización a menudo puede comenzar al notar un músculo tenso en su cuerpo, el conseguir la sensación sentida no es lo mismo que intensificar la tensión en ese músculo corporal. En lugar de ello, Ud. se preguntará: “Hm, ¿de qué se trata esa tensión en el cuello?” y entonces, mirar una sensación sentida de todo el asunto que se forme en algún lugar en el espacio entre su cuello y su estómago. No será lo mismo que esta tensión muscular concreta en su cuello. Será una sensación corporal; de todo el asunto que esta

relacionado con la tensión en su cuello. Mientras intenta “formar palabras” para esta sensación corporal total del asunto, eventualmente, usted debería obtener un “cambio sentido” y encontrar también que la tensión en su cuello se ha aliviado.

Una “sensación sentida” es como una flor cubierta de rocío, la neblina en un río, una joya de muchas facetas, las ondas en un estanque como pudiera sentirlo el estanque. Aunque la experiencia interna de la sensación sentida es casi imposible de describir, la sensación sentida no es solamente una idea o un concepto teórico. Es una reunión de energía, una venida de sentimiento de una intensidad que Ud. puede percibir, tan discretamente como puede sentir su codo encima de la mesa o su corazón palpitando. Al principio, cuando usted está intentando aprender a notar la sensación sentida y dejar que se forme e intensifique, es como observar una pantalla de radar interna y esperar que emerja una forma o desarrollar una imagen fotográfica. Pero una vez que usted ha experimentado una sensación sentida, entonces será fácil saber cuándo ha tenido una o cuándo necesita usted relajarse y esperar que una se forme.

5. El Cambio Sentido

Después de que ha permitido que se forme una sensación sentida del problema, el próximo paso en la focalización incluye el encontrar algunas palabras o una imagen que sea exactamente justa para ese sentimiento, por ejemplo, “Hm, parece que estoy asustado”. Si las palabras son correctas, habrá un movimiento leve en la sensación sentida, un sentimiento sutil de resonancia, una leve descarga de la tensión corporal. Este es el “cambio sentido”. Entonces Ud. puede hacer una pregunta abierta, nuevamente, suavemente y con curiosidad, sin ápice de crítica. “¡Oh asustado!” “De qué se trata?” Nuevamente Ud. deberá estar dispuesto a esperar pacientemente a que se forme una sensación sentida y luego buscar las palabras correctas que decir acerca de lo que es esa sensación sentida. “Hm, creo que es acerca de esa conversación que tuve con mi madre. De alguna manera ella sonaba desesperada”

Nuevamente si las palabras son correctas, habrá un leve alivio de la tensión adentro. Un proceso de escucha interna prosigue, y luego, buscando cuidadosamente las palabras correctas para el sentimiento hasta que, como en turnos regulares de escucha, finalmente las palabras correctas sean encontradas y algo cambie adentro.

El encontrar palabras para la sensación sentida es un ejercicio muy paciente. Es lo mismo que cuando usted está tratando de identificar el sabor de un ingrediente particular en un pastel. Cada vez que encuentra palabras, Ud. tiene que revisarlas con el sabor particular. El sabor es lo importante y le va a permitir a usted darse cuenta si acertó o no en sus adivinanzas. De otra manera Ud. adivinaría eternamente sin tener ninguna referencia interna para saber qué es lo correcto. Usted tiene que encontrar las palabras para la sensación sentida. “¿Qué es esto?” Ud. se pregunta a sí mismo: ¿es esto?” (“¿Es canela?”, “¿Estoy deprimido por mis malas calificaciones?) y luego revisar la posibilidad frente al nódulo sutil de

sentimiento y ver si es realmente correcto. Ud. está buscando la misma sensación de alivio corporal que viene cuando finalmente nombra el sabor sutil que usted ha estado probando. “¿Es canela?”, no, Ud. sabe que no es canela. Es nuez moscada” “Sí, eso es!” “nuez moscada” “Oh!, Es pimienta de Jamaica!, Sí, eso es!” Es pimienta de Jamaica y toda esa tensión de no saber se disuelve. Su cuerpo se siente diferente; menos tenso, más claro. Lo mismo con su sensación sutil del problema no consciente. Ud. pregunta: “¿Es acerca de esto?” Y ve si algo en su cuerpo se alivia. “¿Son mis calificaciones?”, “No, nada sucede”, “¿Es un enamorado?”, “No, no son las palabras correctas”. “Oh!, Sí, es acerca de mis padres, esa llamada telefónica que recibí ayer” y hay una inundación de alivio al saber finalmente: una relajación: “Estoy deprimido hoy día porque no he enfrentado aún mis sentimientos incómodos con mis padres, así que será mejor si tomo tiempo para trabajar eso, darme cuenta qué estuvo mal y decidir qué hacer”. El no enfrentar el asunto no lo soluciona, se torna algo que es pre-verbal pero molesto, “una depresión”, un enfurecimiento”, “Un mal humor”.

PRECAUCION: Focusing es diferente de otras formas poco exitosas de resolver problemas con palabras, solamente porque en Focusing, Ud. se detiene para conseguir una sensación sentida antes de que forme palabras.

En las otras formas de resolver ese ir y venir y nunca llegar-a ningún sitio, no hay una pausa para permitir que la “sensación sentida” se forme, de conseguir una sensación corporal para lo no-consciente, y solamente entonces un intento para formar palabras que sean específicamente correctas. Conseguir la “sensación sentida” es lo nuevo y no puede ser ignorado. Es solamente porque la sensación sentida contiene lo “no-consciente”, o lo no conocido aún, eso nuevo que puede venir y que cambiará el problema. Cada vez que Ud. forma palabras, debe revisarlas con la sensación sentida y dejar que ésta le diga, si son correctas, por la sensación de alivio o cambio.

Un cambio sentido no es necesariamente una solución al problema. Ud. aún tendrá que resolver qué hacer para cambiar la situación, pero se aliviará porque por lo menos usted sabe con qué se está enfrentando. El asunto no estará tirando de usted más de una manera corporal (no consciente) sino que estará presente. El asunto también cambiará algo. Un nuevo paso ha sido tomado en el interior. Una nueva información ha sido añadida al rompecabezas. La configuración total ha cambiado y toda clase de nuevas posibilidades pueden surgir. Es algo así como el caso cuando usted vira suavemente el kaleidoscopio. Un leve viraje permite surgir un nuevo patrón completo de las muchas piezas coloridas. Un cambio sentido es algo así como eso, -un leve relajar de la tensión- o a veces, grande, seguido de una nueva manera de ver el problema. Algo que estuvo congelado se descongela y ha entrado a raudales para ser parte del todo, y el todo se ve diferente debido a ello. Una vez que usted puede tener un “cambio sentido” de algún problema que ha estado bloqueado y “bloqueado” es sentido como tensión corporal o incomodidad) surgen nuevas posibilidades para la acción y solución – maneras de enfrentar la situación, la cual Ud. no podía ver o realizar antes, porque

usted (y su cuerpo como el depósito de viejos recuerdos) estaban “colgados” en algún aspecto particular del problema

Por ejemplo, en el ejemplo de arriba, la palabra para el cambio corporal en la tensión e incomodidad podría haber sonado algo así como: ¡OH, eso es! “Tengo miedo de que mi padre esté enfermo y mi madre no me lo diga” “Por eso tengo miedo, lo tomé por su voz”. Este, por supuesto no es un pensamiento placentero, ni es una solución al problema, pero el alivio está allí. El alivio viene de ser capaz de poner palabras a la vaga incomodidad o miedo que ha sido cogido a un nivel pre-verbal (o no consciente) “¡OH!, eso es lo que me ha estado molestando” Y está claro también que ahora que el problema ha sido identificado, la resolución del problema puede comenzar: “Voy a llamarla y a preguntarle”, o “Puedo pensar en cualquier otra razón por la cual ella pudiera haber sonado extraña en el teléfono”

Es alrededor del descubrimiento de sensaciones sentidas y cambios sentidos que todo lo que dije acerca de sentimientos y significados en el Capítulo Dos viene a darse.

Una “sensación sentida” es a menudo un sentimiento. Las palabras adecuadas que permiten que el “cambio sentido” suceda a menudo también traen lágrimas a sus ojos.

El nódulo de sentimiento total y sutil que es la sensación sentida, tiene que ver con sentimientos que han sido ignorados en el pasado. Ya que nuestra cultura no nos ha apoyado hacia la expresión de lágrimas, nuestro mostrar el lado amable y compasivo es a menudo solamente encontrado en la sensación sentida. ¿Por qué era tan difícil para el joven darse cuenta de la tensión en la voz de su madre? Parcialmente porque el reconocer que su padre podía enfermarse y morir y que esto le importaría (lo haría llorar!) significa moverse hacia esa gran cantidad de sentimientos y tener ahora, algunas de esas lágrimas de preocupación.

Sin embargo, considere cómo esto se sentiría si fuera en relación a Ud. y a su padre. Sí, habría un nódulo de sentimiento allí y algunas lágrimas, pero las lágrimas le harían sentir bien si pudieran ser experimentadas sin ser juzgadas. Mientras las lágrimas vienen, en ese nódulo en la garganta y en el pecho hay una tremenda calidez, cuando las lágrimas caen un poco, el nódulo se derrite y esa calidez se esparce a través de la garganta y pecho. Lo que está siendo experimentado es de hecho el sentimiento de amor y preocupación. Si el nódulo de sentimiento no puede ser abordado, entonces, la sensación sentida, el significado sutil, el sentimiento de preocupación y cuidado se pierde.

A menudo, un cambio sentido no implica lágrimas. Hay solamente una sensación de alivio grande o pequeño, de “¡Ah!”, ¡ya!”, “¡Así que era eso!” como cuando Ud. trata de maniobrar un gran mueble a través de una puerta y finalmente ¡pasa! Sin embargo, es importante ir hacia cualquier nódulo de sentimiento con lágrimas que viene en Focusing porque el sentir sostiene al significado. Usamos estas palabras en nuestro lenguaje común, cuando algo es

significativo, nos hace llorar. Ahora es el momento de llevar este conocimiento dentro de nuestra manera de estar con nuestros significados internos. Así que si se siente que algo le hará llorar en Focusing, vaya hacia ello, suavemente y no se aleje, y muy cuidadosamente trate de formar palabras para ello, que el sentimiento se abra y el significado pueda ser recuperado.

6. El Cuarto Paso de Focusing: Repetir Pasos Tres y Cuatro.

A veces, más de un “cambio sentido” es necesario en una sensación antes de que el camino esté suficientemente claro para encontrar soluciones. Si este es el caso, Ud. puede dar otros pasos de Focusing. Por Ej. usted pudiera tratar de conseguir una sensación sentida acerca del miedo a su padre: “¿Qué podría ser tan malo si papá estuviera enfermo?” Ponga atención a la sensación corporal de ese miedo y encuentre las palabras para ello. Este paso más profundo de Focusing puede traer recuerdos del pasado los cuales están relacionados con la situación presente.

En lugar de dar más pasos de Focusing en ese momento usted buscaría a un amigo que le escuche en ese último asunto. El escuchar es solamente focalizar en voz alta. La otra persona le refleja lo que usted dice, y usted chequea esto frente a la sensación sentida, nuevamente con la meta de tener un cambio sentido, o encontrando exactamente las palabras que dejan salir el sentir del cuerpo y lo traen a la conciencia. Mientras algunas personas se sienten muy cómodas focalizando dentro de sí mismas, muchas otras tienen gran dificultad en quedarse dentro de sí más de dos o tres preguntas de Focusing. Para estas personas, el focalizar por sí mismas puede ser usado solamente para conseguir palabras para sentir el problema (una vez a través de pasos Uno al Tres). Luego ellos concertarán una cita para un turno de escucha tan pronto como sea posible para ir más profundamente y llevar la sensación sentida a través de varios pasos y cambios. Mientras esperan por la oportunidad de ser escuchados, el hecho, de que han traído el asunto del sentimiento hacia la conciencia, habrá ya liberado la incomodidad corporal permitiéndoles poner la resolución del problema para más tarde.

7. Ejercicios para el Primer Paso de Focusing: Relajación

Será más fácil seguir estos ejercicios si lee primero las instrucciones ante una grabadora. Para que pueda repetir las instrucciones tan frecuentemente como lo desee. Así que si tiene acceso a una grabadora, tenga algunas cintas vacías a la mano. Una grabadora pequeña y 4 a 5 cintas de una hora (30 minutos por lado) (1)

(1) Hay cintas pre-grabadas por la autora Kathy McGuire-Bouwman. Puede comprarlas en la tienda del Instituto de Focusing. <http://www.focusing.org/>.

Para focalizar, primero Ud. tiene que estar dispuesto o querer usar un tiempo en silencio dentro de sí, poniendo atención y disfrutando de su fluir interno de imágenes, pensamientos, ideas y sentimientos.

Como una primera introducción hacia su interior (ó re-introducción) le pido que pase 10 a 15 minutos dentro de sí mismo en silencio. No se le pide que haga mucho. Será suficiente sentarse en una silla y soñar despierto por un momento. También he incluido algunas sugerencias más estructuradas de cómo emplear el tiempo con usted mismo. Pero la preocupación principal será de estar 10 minutos dentro de usted de una manera placentera.

La manera más importante de asegurar un camino placentero dentro de uno mismo es darse cuenta de que no se trata de juzgar sus contenidos internos, sino solamente percatarse de ellos. Ud. debe acercarse a Ud. mismo de una manera completamente carente de crítica diciendo: “Hm., ¿qué me está pasando hoy día? No debe hacer de ese momento de quietud una nueva tarea más que debe ser completada. Debe significar simplemente un momento para darse cuenta –para estar con Ud. de una manera amigable, Ud. puede ya estar haciendo algo de esto: mientras maneja o lava los platos o cocina: en un baño caliente o sauna; mientras hace jogging. La meditación, el yoga y el masaje son maneras más formales para permitirle a Ud. un momento de quietud en su interior. De todas maneras, estructure tantas actividades como ésta en su vida como pueda.

Las siguientes son algunas sugerencias de relajación que Ud. puede utilizar en su práctica inicial. Una vez que tenga la idea, Ud. podrá ser capaz de hacerlo por su cuenta

Recuerde, todo este libro es acerca de tener tiempo para recuperar significados internos, para que su vida y la vida de aquellos a los cuales Ud. ayuda puedan estar llenas de riqueza, para que esa riqueza interna pueda ser compartida con otros en la construcción de la comunidad. Si Ud. no desea tomar 10 minutos al día para estar consigo mismo, o si Ud. cree que dicho tiempo será “tonto”, de autoindulgencia, entonces Ud. no ha entendido todavía o aceptado el mensaje presente en el Capítulo Dos, -que el camino hacia el significado es prestando atención a vuestras experiencias internas y sentimientos, la parte de Ud. que no está condicionada por la sociedad y eso es su propio y único creado “yo”.

SUGERENCIAS DE RELAJACIÓN

Haga una al día al menos una semana, tomando de 10 a 15 minutos por día. Antes de que comience, Ud. querrá leer todas las instrucciones a una grabadora para que pueda repetirlas para Ud. más adelante. Use una voz suave, con ritmo lento, dejando UN MINUTO entre las partes de las instrucciones. Si ha comprado la cinta de relajación, haga un segmento por sesión.

RECUERDE: EN TODOS LOS EJERCICIOS QUE SIGA, CUANDO LEA LAS INSTRUCCIONES, HAGA UNA PAUSA POR UN MINUTO DESPUES DE

CADA PARTE DE LAS INSTRUCCIONES. El tiempo de silencio entre las instrucciones es necesario para la focalización

a) Échese y póngase cómodo

- Dé masaje a su cuello y cara, haciendo pequeños círculos con la yema de sus dedos sobre pequeñas áreas a la vez. Encuentre por lo menos 5 puntos diferentes en su cuello y 5 en su cara para masajearlos de esta manera. Sienta la tensión que se aleja.
- Estire todo su cuerpo 3 veces alzando sus brazos encima de su cabeza, arqueando su espalda y señalando los dedos de sus pies. Después de cada estirada, colapse en el suelo y respire profundamente, relajándose
 - Ahora, solamente quédese echado y note su respiración. No trate de cambiarla, solamente note la respiración entrando y saliendo por unos minutos.
 - Ahora, comience a notar cualquier pensamiento o imagen que Ud. tenga. SOLO NOTELOS. Si se da cuenta de que ha comenzado a pensar acerca de algo, y está tratando de resolver algún problema o está preocupado por algo, permítase solamente dejar ese pensamiento y vuelva a poner atención a su respiración.
 - Dé masaje a cualquier parte de su cuerpo que parezca tenso o incómodo.
 - Estírese una vez más y levántese cuando esté listo.

b) - Échese y póngase cómodo,

- Estírese 3 veces

- Ahora, imagínese cerca al mar. Vea la playa ancha, de arena blanca y cristalina, tibia y suave, escuche las olas azul-verdosas rodando, con crestas blanco-cremosas besando la arena, échese en la arena tibia, sienta su calor en todo su cuerpo, estírese y acomódese, sintiendo el sol en su cuerpo, escuchando las olas enrollando hacia fuera y hacia adentro, hacia fuera y hacia adentro. Quédese allí tanto tiempo como desee.

- Luego, estírese y dé masaje a cualquier tensión en su cara, cuello, hombros o pies si desea. Luego levántese lentamente

c)- Siga el ejercicio b) pero esta vez en lugar del mar, imagínese en un bosque oscuro y fresco...camine siguiendo una fuente burbujeante, notando los helechos y flores silvestres...los pequeños y tímidos animales del bosque, llegue a un claro que tiene un colchón suave de agujas de pino, échese y escuche al viento silbando entre los pinos...la brisa moviendo las ramas de atrás hacia adelante, de atrás hacia

delante. Luego, estírese y dé masaje a cualquier tensión en su cara, cuello, hombros o pies. Luego, párese lentamente.

d) Esta es una forma simple de meditación, una manera de aquietar su mente de sus continuos ajeteos. Depende de su disciplina para poner atención a su contar y respirar, poniendo de lado cualquier pensamiento que lo distraiga. ¡No es tan simple como parece! Tómese el tiempo otra vez, se dará cuenta de que Ud. ha olvidado el contar y respirar y ha permitido a su mente retornar a sus maneras habituales de preocuparse. Pero este aprendizaje se da al intentarlo. Si Ud. se deja arrastrar, simplemente note esto y regrese a contar y a respirar.

- Échese y póngase cómodo...simplemente note su respiración. no trate de forzarla...solamente note la respiración entrando...y....saliendo.

- Ahora, Ud. va a contar de uno a siete con su respiración. Cuenté cada vez que Ud. exhale. Así que, inhale, luego mientras exhala, cuente “uno” para sí mismo,

...inhale, y mientras exhale, cuente “dos” para sí...

...inhale, exhale, cuente “tres”

...y así, hasta que Ud. llegue al “Siete”.

- Cuando Ud. llegue al “siete”, comience nuevamente a contar mientras exhala. Continúe hasta que Ud. quiera.

- Ud. encontrará una y otra vez que ha perdido rastro de su contar y ha caído dentro de pensamientos fortuitos. No se castigue o moleste con Ud. mismo, solamente nótele y regrese a observar su respiración y a contar. Continúe por 15 a 30 minutos.

e) Aquí hay una técnica de relajación muy simple:

- Échese y póngase cómodo, todo su cuerpo sostenido en el suelo o en la cama.

- Comenzando con sus pies, y moviéndose lentamente hacia su cabeza, Ud. tensará primero, y luego relajará cada sección de su cuerpo. Entre cada ciclo de tensión y relajación, Ud. descansará por un momento, solamente notando su respiración, ...

Tense sus pies, curvando sus dedos fuertemente...sostenga por un momento...y relaje. Respire.

Tense los músculos de sus pantorrillas lo más fuertemente que pueda...sostenga por un momento...y relaje...y respire.

Muévase hacia sus caderas...ténselas fuertemente...sostenga...y relaje...y respire.'

Ahora sus nalgas y la pelvis...ténselas fuertemente. Manténgalos así...y relájese. Respire.

Ahora su estómago y baja espalda...tense...mantenga...Relaje y respire.

Ahora su pecho y hombros. Tense y manténgase así...Relaje. Respire.

Ahora sus brazos...ténselos, ...sus puños...tense y relaje. Respire.

Ahora su cuello y hombros, Ténselos, ..mantenga...relaje...Respire.

Finalmente su cara, ténsela, haciendo el gesto más horrible...Manténgalo así...Relaje. Respire.

- Ahora, simplemente échese en silencio por un momento, pensando algo agradable que le gustaría hacer y solamente déjese llevar.

8. Ejercicios para el Segundo Paso de Focusing: Conseguir la Sensación Sentida.

En el segundo paso de Focusing como en un turno regular de escucha, Ud. debe poner de lado todas sus propias opiniones, reacciones, juicios. Ud. debe preguntarse a sí mismo: ¿De qué se trata todo esto? Y, en lugar de responder con todas las respuestas conscientes, ya conocidas, Ud. debe esperar en silencio, más o menos un minuto para darle a la sensación sentida del asunto una oportunidad de venir. De la misma manera en que un escuchador le refleja sus sentimientos y le pide ir más profundamente en su sentimiento, Ud. creará una atmósfera de escucha dentro de Ud. mismo. Ud. se hace preguntas abiertas y atiende a que llegue la sensación corporal de la situación.

Las preguntas abiertas suenan como esto:

-¿Qué es lo que estoy sintiendo ahora?

-¿Qué es lo que me pasa?"

- ¿Qué es ese sentimiento triste que tengo hoy día?
- ¿Qué es esto tan difícil acerca de eso para mí?

- ¿Qué puedo hacer para que esto se sienta mejor?

“Preguntas abiertas” quiere decir que no hay respuestas limitadas o correctas. Cualquier cosa que quiera puede venir para dar respuesta. Las preguntas simples invitan a una exploración que va más allá. “Preguntas cerradas” suenan más como su “padre castigador” que le está pidiendo respuestas: “¿Qué pasa contigo?”, “¿Por qué hiciste eso?”, “¿Por qué actúas siempre de manera tan tonta?” “¿Por qué no te esfuerzas tú sólo?” Comienzan con suposiciones acerca de cuál es el problema y le dicen a Ud. que busque respuestas específicas. No le dan a su cuerpo una sensación de espacio para respirar, una sensación de que cualquier cosa que venga será bienvenida. Aquí hay algunos ejercicios para practicar el segundo paso de Focusing. Si Ud. desea, Ud. puede leerlas para grabarlas y luego escucharlas. Si Ud. ha comprado los Casetes, uso el Casete B: Consiguiendo la Sensación Sentida. Luego, haga una PAUSA POR UN MINUTO entre instrucciones:

- (a) Separe una media hora en que tenga tranquilidad.. Comience con uno de los ejercicios de relajación que Ud. disfrutó en la Sección Seis (grábelo nuevamente)

- Al finalizarlo, cuando Ud. esté relajado y disfrutando el estar dentro de Ud. mismo, vagando, deje afuera todos sus pensamientos...empuje todo a los lados, como si estuviera apartando las cortinas en un escenario.

- Ud. habrá creado ahora un espacio de quietud donde algo nuevo puede surgir. Ahora, pregúntese, “¿Cómo estoy hoy día?” y espere y vea que surge en ese espacio tranquilo...si Ud. espera por lo menos un minuto, una “sensación sentida” surgirá, una sensación sutil de su cuerpo.

- Solamente esté con la sensación sentida por un momento, sintiéndola y tratando de encontrar una palabra corta de sentimiento (por Ej. “asustado”, “triste”, “tenso”, “tonto”, “alegre”) que encaje con ello.

- cuando tenga una palabra de sentimiento, termine por ese día’.

Practique esos dos ejercicios varias veces. Vea si funcionan igualmente bien para Ud. o si uno de ellos (por Ej. Ir directamente al sentimiento de cómo está Ud. versus encontrar una situación y luego ver cómo se siente con respecto a ella), se le hace más fácil llegar a la sensación corporal. En cada caso, al final del ejercicio, Ud. tiene algún tipo de sensación sentida que Ud. está llevando en su cuerpo. Al final de cada uno, Ud. puede ir y tener un turno de escucha con un amigo de cómo se está sintiendo, usando los reflejos para ayudarlo a encontrar palabras para el sentimiento, y así, tener un cambio sentido. Esta es la base del Focusing, primero algunas instrucciones de relajación para ponerlo a Ud. en contacto con su cuerpo. Luego, una pregunta abierta seguida por una “espera” para que la sensación sentida emerja. En tercer lugar, un intento cuidadoso de encontrar las palabras adecuadas para el sentimiento.

9. Usar Focusing para experimentar un Cambio Sentido en el Interior.

En los ejercicios de arriba, han sido usadas instrucciones cortas de Focusing para conseguir la sensación sentida de un asunto. Para conseguir el cambio sentido de ese asunto (una relajación de la tensión corporal, acompañada de nuevos pensamientos y posibles acciones), Ud. deberá buscar un turno de escucha con un amigo, usando los reflejos de la otra persona para encontrar las palabras que sean adecuadas para el sentimiento implicado. Las siguientes instrucciones largas de Focusing pueden ser usadas para tener un cambio sentido cuando Ud. está sólo. En lugar de tener un compañero de escucha, Ud. tratará de llevar esta forma de interacción de escucha dentro de Ud.. Si tiene éxito, puede conseguir un cambio sentido del asunto a través de este proceso, en lugar de esperar hasta tener un turno de escucha. Nuevamente, intente mientras se sienta cómodo. No se juzgue a Ud. mismo si nada importante parece suceder. Puede tomar un tiempo largo el aprender a reconocer una sensación sentida en medio de todas las otras cosas que están pasando dentro de su cuerpo (pensamientos, imágenes, sensaciones musculares, etc) No se fuerce a Ud. mismo en permanecer tranquilamente dentro de Ud. más tiempo de lo que le es placentero —recuerde, muchas personas aprenden lo básico de Focusing y tienen mayores cambios sentidos si pueden estar en interacción con una pareja de escucha como en el Capítulo Tres. Pero siéntase libre de intentar focalizar largo siempre que Ud. tenga un sentimiento bloqueado que se está cruzando en su camino, o cuando quiera tomar un tiempo para Ud. para ver cómo se está sintiendo.

Recuerde que si aparecen lágrimas durante un turno de Focusing, déjelas correr, así como lo haría si Ud. estuviera siendo escuchado. El sentimiento sutil de lágrimas en sus ojos es a menudo el anuncio de un cambio sentido que va a cambiar radicalmente toda su perspectiva de un asunto. Es como si las lágrimas, con todos los pasos futuros y acciones, hubieran sido atrapadas detrás de un dique y, como las lágrimas se apresuran a reunirse con la corriente, así también lo hacen nuevas posibilidades, comprensiones y energías para resolver el problema.

Cuando Ud. tenga lágrimas, pregúntese: “¿Cuáles son las palabras para esas lágrimas?”, “¿Por qué son esas lágrimas?”, y espere que surjan algunas palabras o imágenes de su memoria. Esas palabras pueden entonces ser usadas para el próximo paso de Focusing.

INSTRUCCIONES

Para comenzar, sugiero que Ud. compre 2 casetes de 60 minutos (30 minutos en cada lado) y que lea los 3 juegos de instrucciones largas de Focusing para grabarlos, un juego en cada lado del casete. Aún si las instrucciones no llenen completamente todo el lado de los 30 minutos, Ud. puede dejar correr el casete mientras Ud. descansa silenciosamente y permanece con su experiencia interna.

Cuando Ud. esté grabando, asegúrese de dejar por lo menos un minuto entre las instrucciones (tómese el tiempo!) y grabe con una voz amable, invitadora. Si Ud. ha comprado las cintas de Focusing, use la cinta C: “Consiguiendo un Cambio Sentido”

Si Ud. no tiene una grabadora, puede leerse las instrucciones a sí mismo, tener un amigo que se las lea, o, si Ud. tiene un grupo de Focusing, que una persona las lea para todo el grupo.

Cada uno de estos 3 juegos de instrucciones enfatiza una manera diferente de conseguir la sensación sentida. En la (a), Ud. simplemente se pregunta a sí mismo “COMO ESTOY HOY DIA”? Y espere para ver qué viene como sensación sentida. En (b) Ud. hace una lista de todas las cosas que han estado en su mente, tiene una sensación sentida para cada una, y luego escoge una con la cual Ud. querría focalizar. En (c), a Ud. se le pregunta por una situación específica o incidente que le ha molestado recientemente y luego trae la sensación corporal de cómo se sintió en esa situación.

Trate cada juego de instrucciones. Ud. encontrará que uno de ellos funciona mejor para usted, de manera consistente o encontrará que a usted le gusta usar diferentes instrucciones para trabajar diferentes tipos de situaciones

.(a) COMO ESTOY HOY DIA?

-Échese y póngase cómodo.

-Está bien. Ahora, estire sus brazos por encima de su cabeza, señale los dedos de sus pies y estírese todo lo que pueda...relájese

-Deje que su cuerpo se relaje en el suelo.

-Ahora, ponga en tensión sus pies...mantenga por un segundo y relájese.
Respire hacia adentro y hacia fuera....

-Ahora, tense los músculos de la pantorrilla, mantenga y relaje...
Respire hacia adentro y hacia fuera...

-Ahora, sus caderas, ténselas, mantenga...relaje
Respire hacia adentro y hacia fuera.

-Ahora su pelvis y sus nalgas, ténselas, mantenga...relaje
Respire hacia adentro y hacia fuera..

-Ahora su estómago y la parte baja de su columna, mantenga...relaje...
Respire...

-Ahora su pecho y hombros, ténselos, mantenga...relaje...

Respire...

-Ahora su pecho y hombros, ténselos, mantenga...y relaje...

Respire...

-Ahora sus brazos, ténselos, mantenga...relaje...

Respire...

-Ahora su cara y cuello, ténselos...haga muecas en toda su cara, relaje

Respire...

-Note su proceso de pensamiento... y amablemente póngalo de lado. Forme un lugar de paz dentro de Ud.

-Ahora, pregúntese “COMO ESTOY HOY DIA? Y simplemente espere a ver qué viene.

-Encuentre algunas palabras o una imagen que encaje en el sentimiento del todo completo

-Ahora, pregúntese: “¿Y QUE ES TAN DIFÍCIL ACERCA DE ESTO?” y nuevamente espere por una sensación corporal del todo que se forme.

-Nuevamente encuentre algunas palabras o una imagen que se ajusten a ese sentimiento.

-Ahora, pregúntese: “¿COMO SERIA SI TODO ESTUVIERA BIEN?” y vea si puede conseguir una sensación corporal para ello.

-Ahora, revise su sentimiento anterior de bloqueo y pregúntele amablemente: “¿QUE FALTA PARA QUE ESO ESTE BIEN?” y solamente espere y vea qué viene como sensación corporal Y déjese percibir cualquier sensación que venga aquí.

-Ahora, vea si Ud. puede sostener esos dos sentimientos uno al lado del otro adentro – la manera en que debía estar si estuviera bien y la manera en que está ahora y vea si puede lograr que suceda un cambio.

-Vea si puede encontrar cualquier paso pequeño que le pueda traer más cerca de cómo le gustaría que sea.

-Ahora, quédese un minuto con Ud. mismo y cuando Ud. esté listo, termine Focusing por hoy día.

(b) HACER UNA LISTA (2)

-Tense todo el cuerpo... mantenga y relaje. Respire hacia adentro y hacia fuera...

-Sienta el suelo sosteniendo su cuerpo.

-Ahora inicie un camino hacia abajo dentro de Ud. mismo.

“Imagínese a Ud. caminando por una escalera y yendo profundamente, más profundamente dentro de Ud. mismo hasta que encuentre una fresca caverna donde pueda Ud. caminar.

-“Y, en ese lugar quieto, adentro, imagínese a Ud. en un lugar adonde quisiera estar...en el bosque o en la playa, o en un iglesia silenciosa...en algún lugar donde se sienta Ud. especialmente en paz para que tome un tiempo para caminar por allí y disfrutar de ese lugar y relajarse.

-“Ahora, alístese para focalizar dejando todo de lado”...

-“Para un primer paso, comience con una lista mental de todas las cosas que han estado en su mente últimamente, esté un momento con cada cosa para tener la sensación de cómo se siente, antes de que la ponga a un lado y siga con la siguiente.”

-“Y ahora, de esa lista, escoja aquella en la que le gustaría concentrarse por hoy día

-“Y dejando de lado todas sus palabras, consiga una sensación corporal para todo ese asunto.”

-“Ahora, pregúntese: ¿CUAL ES EL MEOLLO DE TODO EL ASUNTO PARA MÍ?” Y espere para ver qué viene a su lugar de sentimiento

-“Y dejando de lado todas sus palabras, consiga una sensación corporal para todo ese asunto.”

-“Ahora, pregúntese: ¿CUAL ES EL MEOLLO DE TODO EL ASUNTO PARA MÍ?” Y espere para ver qué viene a su lugar de sentimiento.

--Deje que surjan algunas palabras o imágenes para este sentimiento.

-Ahora, revise las palabras con el sentimiento y vea si encajan.

-Regrese una y otra vez entre las palabras y el sentimiento hasta que estén bien.

- (2)

 Eugene Gendlin merece el crédito por invitar el enfoque de una LISTA para Focusing

-Ahora, pregúntese nuevamente: ¿DE QUE SE TRATA TODO ESTO EN RELACION A MÍ?” y vea qué viene en su sentir.

-Regrese amablemente una y otra vez entre algunas palabras o imágenes y el sentimiento hasta que encuentre las palabras que sean las adecuadas.

-Ud. puede continuar este proceso durante muchos pasos, como Ud. desee, cada vez preguntándose; “A QUE SE REFIERE TODO ESO?” esperando por una sensación sentida, y luego ir hacia atrás y hacia delante entre la sensación sentida y las palabras o imágenes hasta que Ud. encuentre algunas que son las adecuadas, que permiten un pequeño cambio o alivio.

-Deténgase cuando esté listo.

(c) FOCUSING EN UNA SITUACIÓN (3)

- Póngase cómodo en el piso, dejando que su peso caiga en el piso, confiando que éste lo sostenga.
- Note dónde tiene tensión en su cuerpo.
- Ahora imagine que la tensión es un arroyo de agua, fluyendo fuera de su cuerpo a través de los dedos de sus manos y de sus pies...fluyendo hacia debajo de su cuerpo y hacia fuera de sus brazos y piernas.
- Ahora, traiga a su mente un incidente, situación o una interacción con alguien que fue problemático para Ud. esta semana.
- Piense acerca de ello o haga una imagen mental de ello.
- Ahora, déjese viajar dentro de su cuerpo hacia un lugar de paz.
- Ahora, ponga a un lado sus pensamientos de la situación y solamente trate de recordar cómo se sintió al estar en esa situación...no palabras sino el sentir corporal de estar allí.
- Ahora, cuidadosamente trate de encontrar palabras para ese sentir, o una imagen. Regrese cuidadosamente atrás y adelante entre sus palabras y el sentir de la cosa total hasta que encuentre palabras o una imagen que sean adecuadas para ello- ----

 (3) Mary Hendricks fue la primera persona en sugerir Focusing en una “situación”

Ahora, pregúntese de manera amable “¿QUE ES TAN DIFICIL PARA MI SOBRE ESTA SITUACIÓN?” y vea si puede lograr un sentir para ello.

Nuevamente, busque cuidadosamente palabras o una imagen que calce exactamente con ese sentir.

Ahora, imagine cómo se vería la situación si estuviera perfectamente bien.

Ahora, regrese al sentimiento de bloqueo y pregúntese: “¿QUE ES LO QUE INTERFIERE?” y espere a ver qué es lo que viene de ese sentimiento.

Nuevamente, de manera cuidadosa, forme palabras o una imagen para ello, y prepárese a detenerse y abrir sus ojos cuando esté listo(a)

RECORDATORIO: FOCUSING DEBE HACERLE SENTIRSE BIEN, NO SENTIRSE MAL.

Su cuerpo debe sentirse más ligero y mas libre mientras Ud. experimenta cambios sentidos. Sí, cuando Ud. focaliza, se encuentra sintiéndose más tenso(a) y pesado(a) y sus sentimientos parecen volverse más oscuros, peores o insolubles, entonces, Ud. está yendo por un camino equivocado. Pare de focalizar y piense en algo que Ud. está esperando, o abra sus ojos y mire con mucha atención los colores y formas de la habitación para quitar su atención de ese espacio interno.

Luego, Ud. escogería ser escuchado acerca del problema en lugar de focalizarlo.

“Focusing” puede parecer sentirse peor si Ud. pierde el equilibrio entre su voz que pregunta y la sensación sentida y se va completamente hacia la sensación corporal. (Gendlin llama a esto “caerse dentro de un agujero”). Si esto le está sucediendo a Ud.. regrese al sentimiento otra vez, piense en la luz y cosas amigables y deje ese asunto a un lado para ser focalizado más adelante

10. Focusing Con Otras Personas

a) Focusing en Parejas (4)

Como un paso intermedio entre focalizar sólo y tener un turno de escucha, Ud. puede también focalizar en parejas. Una persona (“el ayudante”) lee las instrucciones de focusing al otro (“el focalizador”) usando una de las instrucciones largas de focusing mencionadas arriba. El focalizador puede indicar levantado la mano cuando está listo para la siguiente instrucción, mostrando así su propio ritmo. El focalizador puede decidir decir algo acerca de dónde llegó durante un paso de focalización particular, (por Ej. “OH, hay un sentimiento de tristeza allí”, ó, “Hmm, parece haber algo en relación a mi madre”) manteniendo sus ojos cerrados y su atención puesta en la sensación sentida. El que ayuda puede entonces reflejar estas pocas palabras y también adecuar la próxima

pregunta de focusing a la información específica (por Ej., en lugar de las instrucciones generales como: “Ahora encuentre algunas palabras o una imagen para el sentir de la cosa total”, el ayudante podría decir: “Así que hay tristeza allí... “¿Puede encontrar alguna palabra o imagen para esa tristeza?” ó, “Parece que es algo relacionado con su madre” “¿Puede encontrar algunas palabras para ello?”

b) El Grupo de Focusing (5)

Una persona puede también dar instrucciones de focusing para todo el grupo o pueden escucharse instrucciones grabadas para todo el grupo. Al final de las instrucciones, la gente puede dividirse en parejas o tríadas que se retiran para realizar los turnos de escucha, o, si el grupo es relativamente pequeño, el tiempo que queda puede ser dividido en partes iguales y cada persona puede tener un turno para ser escuchado cuando le toca su turno, como en un grupo de escucha regular (Capítulo Tres), cada persona toma un turno como escuchador y como escuchado, y alguno toma el tiempo mientras una pareja de escucha está trabajando, dejándoles saber cuando sólo faltan unos minutos y cuando se venció el tiempo. Al final del turno, si desean y si hay tiempo, el escuchador y el escuchado pueden cada uno decir cómo fue la experiencia para ellos y los otros en el grupo pueden ofrecer apoyo, comentarios exentos de crítica o retroalimentación.

(c) Haciendo Instrucciones desde su Propio Proceso (6)

Las instrucciones escritas dadas más arriba son importantes sólo como un ejemplo del tipo de preguntas abiertas que se hacen en las instrucciones de focusing. Por favor, asuma la libertad de hacer sus propias instrucciones tan pronto como comprenda la idea básica de hacer preguntas abiertas. Lo mismo se mantiene para los ejercicios de relajación previos al focusing. Muchos tipos diferentes de ejercicios (respiración, fantasías guiadas, relajación muscular, yoga) pueden ser usados.

Generalmente es mejor hacer las instrucciones de focusing desde su propio proceso, mientras Ud. está focalizando con un grupo o individuo, en lugar de leerlos de una hoja. Lo último evita rigidez y distancia que puede producir la lectura y también asegura que los pasos han sido dados suficientemente lentos para adecuarse al proceso de focusing de la persona.

(4) Kristin Glaser fue la primera persona con la idea de focalizar en parejas.

(5) Mary Hendricks fue quien guió el primer grupo de Focusing

(6) Mary Hendricks también nos enseñó a crear instrucciones desde nuestro propio proceso. Vea en Focus Groups en las Lecturas Sugeridas al final del Capítulo

Simplemente focalice con el grupo o individuo y diga en voz alta los pasos de instrucción que Ud. se dice a Ud. mismo, luego de generalizarlos. Por Ej. Si Ud. encuentra que la próxima pregunta para Ud. pudiera ser: “¿Por qué la idea de violencia me deja bloqueado?” Ud. pudiera decir en voz alta a los demás: “Vea ¿qué pasa con este sentimiento o situación que lo tiene a Ud. bloqueado?”

Una vez que Ud. haya aprendido cómo focalizar, se volverá una parte ordinaria de su vida. Ud. se detendrá a focalizar por un momento siempre que Ud. se sienta aburrido por una situación o poco claro en cuanto a qué es lo que debe hacer. Ud. también usará focusing para ayudarlo a tomar contacto con su parte interna en un conflicto interpersonal o con sus deseos y necesidades en relación a una decisión tomada. El Capítulo Cinco le introduce al “proceso interpersonal”, una manera de usar la escucha y focusing para resolver conflictos interpersonales.

LECTURAS SUGERIDAS

Para más instrucciones sobre cómo focalizar:

1. Gendlin, E.T. Focusing. New York: Bantam Books, Inc., 1981 (paperback)
2. (Talleres a través del Instituto de Focusing)
The Focusing Institute, 343 East Lane, Spring Valley, N.Y. 10977
El sitio Web del Instituto: <http://www.focusing.org/> incluye un listado de maestros de Focusing a nivel internacional, una tienda para comprar en forma segura, libros y cintas grabadas de Kathy McGuire-Bouwman y de muchos otros y también acceso a un grupo de discusión a través del correo electrónico.
3. Kathy McGuire Bouwman
“Focusing in Community” www.focusingcommunity.com
info@focusingcommunity.com
4. Listas de talleres internacionales:
The Focusing Connection,
5825 Telegraph Ave., # 45, Oakland, Ca. 94609

Para una comprensión mayor de los aspectos teóricos: (En inglés)

1. Gendlin, E.T. “Focusing”. Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 6 (1), 1969, pp.4-15
2. Gendlin, E.T., Beebe, J., Cassens, J., Klein, M., & Oberlander, M. “Focusing Ability in Psychotherapy, Personality and Creativity”. In J.M. Schlien, (Ed.) Research in Psychotherapy, Vol III. Washington D.C.,: American Psychological Association, 1968.
3. Gendlin, E.T., & Olsen, L. “The Use of Imagery in Experiential Focusing” Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 7, 1970, pp.221-222.
4. Iberg, J. “Focusing” In R. Corsini, (Ed) Handbook of Innovative Psychotherapies. New York: Wiley Interscience.

CAPITULO CINCO

PROCESO INTERPERSONAL

1) Suposiciones Básicas

Es difícil planificar una práctica para resolver conflictos. Sin embargo, si su intercambio de escucha (Cáp. 3) se ha estado reuniendo ya por varias semanas, Ud. ha comenzado a notar algunos conflictos de personalidad en otros o puede encontrarse a sí mismo consistentemente aburrido por el comportamiento de otro miembro del grupo. Son estas pequeñas tensiones que pueden ser usadas como la base para practicar habilidades de proceso interpersonal. Si su grupo es pequeño y bastante íntimo, dos personas que han tenido tensión pudieran ponerse de acuerdo para trabajar esto con una tercera persona como facilitador, justo enfrente de todos. O, los tres pudieran arreglar un lugar y momento mas privado. En cualquier caso, los miembros del grupo comenzarán a manejar tensiones en forma de escucha, trabajando las tensiones que surgen de forma natural en el grupo.

Si Ud. ve a una persona molesta como una persona que está herida, Ud. está bien orientado hacia una manera empática o de escucha para enfrentar el conflicto interpersonal. Cuando una persona está gritando con furia, está diciendo: “Le percibo a Ud. como amenazante para una de mis necesidades esenciales y yo la estoy hiriendo”. Si a través de la escucha empática, Ud. es capaz de ayudar a la persona hacia una expresión mas directa de su vulnerabilidad y necesidad, es probable que su propia reacción defensiva cambiará a lo que se llama “empatía relacional”: aún si Ud. está en conflicto con la persona porque ella le está impidiendo a Ud. el lograr sus necesidades básicas, Ud. podrá ver cómo se ve esto para ella. Luego una solución del problema surgirá como un intento de encontrar una manera en la cual ambas logren resolver sus necesidades en lugar de una competencia defensiva para ver cuál “gana” o cuál está en lo “correcto”.

En cualquier problema interpersonal, hay una mezcla de cosas traídas del pasado y proyectadas hacia la situación presente y aspectos reales de la situación presente que necesitan ser tomadas en cuenta. Parece que para situaciones, hay un continuo de cuánto es proyección y cuánto es realidad presente. Los extremos del continuo pudieran ser de un esquizofrénico paranoide que proyecta intenciones malévolas en una mirada casual de un transeúnte versus la molestia correcta de la gente ante Hitler, el cual está realizando verdaderas acciones negativas.

El proceso de escucha, cuando es usado por pares, no trata de decidir quien está proyectando, no trata de adjudicar culpa. Trabaja bajo dos suposiciones: 1) Que situaciones problemáticas son una interacción, en la cual cada persona contribuye en algo (aunque alguna esté contribuyendo más del pasado que la otra): 2) Que si dos personas pueden ser ayudadas para ver la situación desde la perspectiva de la otra persona, cada una puede ver la validez en el comportamiento de la otra. Cada comportamiento se ve como racional, que surge como el mejor intento posible para solucionar una necesidad dada la percepción de la persona de la situación y sus aprendizajes pasados para satisfacer sus necesidades.

La raíz del comportamiento, la necesidad básica, es siempre válida. Esta suposición es básica en la filosofía centrada en el cliente de Carl Rogers (1961) de la cual surgió la idea de escucha empática y el reflejo de sentimientos. Rogers hace la suposición “a priori” de que las personas son básicamente buenas y que todos sus comportamientos son manifestaciones de la “tendencia hacia la auto-actualización”, un intento; no importa cuán torcidos o extraños sean los comportamientos para cumplir con las legítimas y básicas necesidades humanas.

Si a través del reflejo, una persona puede ser ayudada a expresar su necesidad directamente, la otra persona será movida hacia la legitimidad de su necesidad y deseosa de trabajar hacia algún compromiso donde las necesidades de ambas puedan ser llenadas.

Las habilidades de escucha y de focalización reseñadas en los capítulos previos pueden ser usadas efectivamente para alejar molestas confrontaciones hacia la empatía relacional. Las dos personas involucradas pueden tomar turnos escuchándose la una a la otra, o pueden llamar a una tercera persona como un facilitador de escucha.

El método es delineado más adelante en el capítulo. Primero, aquí hay más suposiciones básicas.

1) es esencial que cada persona este dispuesta a tratar de ir más allá de sus sentimientos de enojo, focalizando sobre la causa de ello, tratando de sacar su propio dolor y vulnerabilidad. El procesar no es un lugar para volcar nuestro enojo en el otro, culpando al otro. El enojo será expresado pero como una manera de conseguir fuentes más profundas que están detrás de ella. Mostrar la propia vulnerabilidad personal es la mejor manera de permitir a la otra persona que baje sus defensas.

2) No es fructífero tratar de establecer de quién fue la culpa del problema –cada persona contribuyó en algo a la situación, y cada uno tiene algo que aprender acerca de sí misma, y compartir en el proceso. De la misma manera, se asume que ninguna persona es esencialmente mala.

3) Al permitirse expresar el enojo abiertamente, el vociferar y delirar irracionalmente puede ayudar a la persona a ponerse en contacto con su parte interna herida, si solamente ella pudiera tener a alguien que le escuche y le refleje. Tener el enojo reflejado (“Le pone a una furiosa que hubiera permitido que eso suceda”) le permite hacer un cambio hacia el próximo paso, expresa la herida que hay debajo. El tener que estar con el enojo para intentar ser racional y comprensiva con la otra persona, puede interrumpir este proceso. El tener a una tercera persona presente, quien pueda reflejar el impacto del enojo, permite al enojo ser expresado sin maltratar a la otra persona.

4) El trabajar el enojo a través de una interacción en la presencia de ambas puede conducir a fortalecer el lazo entre dos personas en lugar de debilitarlo. El sentarse, compartir sentimientos intensos, y ver que cada una se pone en contacto con la parte vulnerable de la otra, lleva a la empatía en la relación, un poderoso y cálido sentimiento de comprender a la persona mientras ella está en la situación y está movilizada por su dolor. Debido a que las dos tienen ahora algún sentido de cómo reacciona cada una en la situación específica, pueden ser más sensibles la una a la otra en ocasiones futuras e intentar evitar que esta dolorosa interacción se repita.

2. Un ejemplo de Proceso Interpersonal

Aquí hay un ejemplo de proceso interpersonal. Stella, sola y aburrida una noche, ha tomado un poco de ácido (LSD) (no lo hace a menudo – de hecho, esta es solamente la segunda vez). Comienza a tener un mal viaje. Su buena amiga Karen llega por coincidencia a pedir algo prestado. Stella trata de esconder su histeria pero le dice a Karen que ha tomado ácido. Karen, habiendo estado presente y recordando los horrores del último viaje de Stella, le dice que tiene que ir a casa a ver a su compañera de habitación, pero que va a regresar. Para cuando ella regresa, Stella está realmente histérica corriendo alrededor de la casa gritando: “No!” a algún misterioso demonio. Karen se queda con ella las próximas tres horas haciendo un excelente trabajo al hablarle. La compañera de cuarto de Stella regresa y Karen se va; Stella, mayormente ya calmada y en compañía.

Dos días después Karen llama a Stella: “Estoy tan enfadada contigo por tomar ese ácido que siento como que no quiero verte nunca más, así que quiero que nos sentamos con una tercera persona para que podamos trabajar esto.” Stella se siente ansiosa y piensa: “OH, ella está molesta conmigo”. ‘¿Qué pasará?’ pero dice: “Está bien”, confiando en el proceso de escucha para examinar eso y también confiando en la profundidad de su amistad. Espera ansiosamente el momento de la cita.

Stella y Karen podían haberse encontrado y tenido un intercambio de escucha acerca del problema. Pero debido a la intensidad de los sentimientos de enojo, Karen le pidió a Ted, otro miembro de la comunidad de escucha, estar presente como un facilitador de escucha. Con Ted allí para escuchar y para proteger a Stella, Karen se sintió en mayor libertad para ir hacia sus sentimientos de enojo.

Todos llegan y se sientan. Karen comienza a presentar su enojo a Ted. Stella solamente tiene que sentarse y escuchar, su mayor tarea es recibir lo que Karen está diciendo pero al mismo tiempo sostener su propio sentido de sí misma como una persona buena y valiosa. Mientras escucha, ella siente algunas partes del mensaje de Karen que parecen apropiadas a ella y otras partes que parecen no ser muy precisas, como si fueran acerca de alguna otra persona.

Karen está diciéndole furiosamente a Ted lo que sucedió y cómo se sintió con respecto a eso. Ted le está reflejando. Ted: “Así que simplemente no podías creer que ella fuera tan tonta como para tomar ácido sola, especialmente después de ese viaje tan malo”. Karen (con furia): “No puedo tener una amiga que sea tan imprudente en relación a su propia vida. Ella hubiera podido matarse o ser arrestada y encerrada en un hospital mental”. Ted: “Así que lo que te saca de tus casillas es su actitud imprudente hacia su propia vida – como que ella podía tropezar y cometer suicidio o conseguir ser encerrada en un hospital mental”. Ahora el enojo de Karen cambia a lágrimas. “Oh, ahora recuerdo qué es lo que esto me está recordando y porqué es tan terrible. Me recuerda a Mark, (una persona con la cual ella vivió en el pasado). “Solloza profundamente, al haber tocado un lugar muy antiguo y muy herido. Stella y Ted también, los dos con lágrimas en los ojos, tocados por su evidente dolor. Esta es empatía relacional.

Karen continúa: “El era realmente como eso, no le importaba si vivía o moría y me prometí a mí misma que nunca más me iba a preocupar por alguien que fuera tan irresponsable con su propia vida (algunas lágrimas ligeras, pero también una sensación de alivio, acerca de esto, sintiéndose bien de haber estado en contacto con este significado profundo de la situación presente y con la sensación de que no estaba solamente relacionada con Stella, por lo que podían seguir siendo amigas. otra vez).

Ted refleja: “Así que lo que es más importante aquí es que, después de las dificultades que tuviste al vivir con Mark de esa manera, te prometiste a ti misma que nunca más estarías en una posición que te trajera nuevamente tal tipo de dolor, y entonces sucedió lo de Stella y ella se veía como si fuera la misma persona que no se preocupa por su vida como lo hacía Mark.” Karen: “Sí” Stella: “Quisiera tener una oportunidad de contestar pronto”. Karen: “Sí! Quisiera escuchar eso ahora” Stella (directamente hacia Karen y sin enojo): “Sé realmente que fue estúpido de mi parte tomar ese ácido, y nunca más haré algo como eso. Solamente lo hice porque me sentía solitaria y herida y quería probar que podía tener un buen rato yo sola. Lo que he debido hacer es llamar a alguien y decirle: “Oye, me estoy sintiendo sola, ¿puedo pasar a verte? Trataré de estar más en contacto con eso en el futuro. Pero otra cosa muy importante es el querer decirte que yo no soy como Mark, que me importa mucho mi propia vida y no me siento suicida en lo absoluto. Karen: “Sí. Sé eso acerca de ti y puedo recordarlo ahora que te veo separada de Mark”. Stella: “Así que lo que quiero decir es que me apena haber sido tan tonta y te agradezco que hayas venido en mi rescate. Estuviste genial!” (Sonrisas y abrazos entre ambas y agradecimiento a Ted).

3. Cuándo y Por Qué Iniciar un Proceso.

Primeramente, es importante saber que generalmente Ud. sólo iniciaría un proceso interpersonal cuando Ud. tiene algún compromiso hacia la otra persona y quiere solucionar honestamente el problema para acercarse más o para continuar con una amistad ya existente. Generalmente, si su actitud real es: “No puedo soportar a esta persona, y no quiero conocerla”, probablemente es mejor dejar a la persona y

arreglar las cosas para que no tenga que estar mucho con ella. Sin embargo, si Ud. piensa que podría congeniar con la persona si solamente supiera cómo son las cosas para ella, entonces el proceso posiblemente sea una buena idea.

En segundo lugar, si Ud. es el “observador” de lo que parece ser una tensión entre otras dos personas, tiene el derecho a traer su observación, especialmente si la manera de ser de ellas está dañándole a usted de alguna manera. Por Ej.: está produciéndole un nudo en el estómago o le hace que se aleje del grupo.. Ud. simplemente le diría a las dos, lo que ha estado sintiendo cuando está alrededor de ellas, y les ofrecería ser una tercera persona como facilitador, si eso les agrada. A ellas podría gustarles o no trabajar el asunto. Si no lo desean, Ud. tendría que trabajar en su propio turno de escucha, sus propios sentimientos, el nudo en el estómago, etc. es

En tercer lugar, aún si Ud. decide iniciar el proceso con alguien, – si la persona no encuentra dentro de sí tal deseo y compromiso para comprenderlo a Ud., o si ella está simplemente asustada o no está lista, la persona tiene el derecho de decir: “No” – Usted siempre puede comenzar a trabajar sus propios sentimientos acerca de la otra persona usted mismo o en un turno de escucha con alguien más y aún así aprender sobre su propio lado de la interacción. De esta manera, usted puede liberarse perfectamente bien del sentimiento de estar “enganchado”, con la otra persona por la manera en que la persona se relaciona con su propia historia de deseos y necesidades en el pasado.

En el ejemplo de arriba, Karen podía simplemente llamar a Ted para un turno de escucha, y en ese turno ella probablemente hubiera sido capaz de estar en contacto con los mismos sentimientos del pasado (la manera en que el comportamiento de Stella le recordó a Mark) Lo que se hubiera perdido es la empatía relacional: la profundización que sucede cuando cada persona aprende más acerca de los lugares vulnerables del otro. También se hubiera perdido la aclaración de Stella acerca de que ella es realmente diferente a Mark, y la posibilidad de cooperación entre las dos para evitar esa situación en el futuro. Esto es importante, ya que Stella actúa a veces como Mark (aunque ella lo haga por una razón diferente. Por Ej. soledad en lugar de impulso suicida), y puede repetirse en el futuro, a no ser que haya alguna comprensión compartida entre las dos de este posible “conexión” entre ellas, Karen probablemente se distancie un poco de Stella para protegerse de sus recuerdos acerca de Mark.

Idealmente, podría decirse que si Karen seguía trabajando acerca de sus sentimientos pasados sobre Mark (su proyección), hasta que todo hubiera desaparecido, o hubiera sido traído totalmente a la conciencia, ella podría entonces dejar de reaccionar intensamente hacia Stella, aunque ella no hubiera cambiado nada. Sin embargo, tales cambios pueden tomar un largo tiempo, y, en el intermedio, por la posibilidad de relación y comunidad parece ser mejor que Stella y Karen sean capaces de comprender el porqué están “conectadas” de una manera especial. A través de la empatía relacional, ellas serán capaces de

cuidarse la una a la otra para evitar herir sentimientos en el futuro, en relación a este tipo de interacciones.

4. Como Procesar (Tabla 5.1)

Básicamente cuando Ud. está teniendo problemas con la manera en que alguien está actuando o sintiéndose furiosa hacia ella por algo que ha sucedido entre ustedes, Ud. va a la persona y le dice algo como: “Estoy teniendo algún tipo de tensión con usted acerca de _____ y estoy deseando sentarme y trabajar sobre esto”. Si la persona accede en trabajar acerca ello, entonces usted pone un tiempo (de 1 a 2 horas) para hacer una escucha sobre el asunto.

Primera Etapa: Aclarando el Asunto

El proceso que Ud. usará cuando se siente, es el mismo que el escuchar en cualquier otra situación, excepto que Ud. hace la escucha acerca del asunto que le está preocupando. Así, uno de ustedes, comenzará y explicará de qué trata el asunto y cómo se está sintiendo acerca de ello. El otro pone de lado todas sus reacciones, opiniones, su “propio lado”, aclaraciones, etc. y refleja qué es lo que la otra persona está diciendo para asegurarse que lo entiende. Cuando la primera persona siente que ha dicho suficiente y quiere una reacción, o cuando el escuchador siente que ella no puede sostener su posición por más tiempo, entonces cambian de lugar – la segunda persona habla por un momento, diciendo cómo vió la situación o qué era importante para ella acerca de lo que el otro dijo o aclarando alguna incomprensión simple. La otra persona usa la escucha para reflejarla y para ayudarle a articular su reacción hasta que, nuevamente, una o la otra siente que debe cambiar de lugar.

Aquí hay algunos consejos para conducir este compartir inicial del problema:

a) Apropiándose en lugar de Culpando.

Cuando Ud. está teniendo problemas con alguien, su tendencia inicial sería decirle: “No te soporto” “Eres tan agresivo”, ó “Eres una persona tan egoísta”, ó, “¿Por qué eres siempre tan malo?” Todas esas afirmaciones culpan básicamente a la otra persona por el problema entre los dos, como si Ud. estuviera asumiendo: “Soy perfecto, lo que pasa es que esta otra persona está haciendo algo terrible conmigo” Es importante recordar que los problemas entre las personas son una interacción, algo acerca de la otra persona, pero también algo acerca de ustedes dos combinados.

La naturaleza interactiva se vuelve clara si Ud. se da cuenta que un hábito particular de la otra persona puede volverlo loco, pero no tiene efecto en su compañero de cuarto para nada. En el ejemplo de arriba, es verdad de que Stella hizo algo tonto y posiblemente que la hubiera perjudicado, pero otra persona que no fuera Karen podía no haber sentido enojo sino solamente compasión por Stella

y le hubiera dado apoyo. Era debido a su propia historia pasada y a sus significados internos que Karen tuvo una reacción emocional tan fuerte. El problema pertenece a ambas.

Así que era importante para Karen en la interacción, el tratar de “apropiarse” de su propio pasado en lugar de culpar a Stella completamente. La mejor manera de “apropiarse” es hablando de sus propios sentimientos internos en lugar de acerca de la otra persona. Por Ej. Karen podría decir: “Cuando tomaste el ácido como lo hiciste, tuve miedo de que te mataras y eso me hizo tener miedo de ser tu amiga porque me hubiera dolido a mí si te hubieras matado”. Por supuesto, escuchar este tipo de afirmación es mucho más fácil para Stella que si Karen le dice: “¿Cómo puedes ser tan estúpida?”, etc. La reacción natural de Stella a las afirmaciones últimas hubieran sido defensivas como: “Bueno, no tenías que haber venido”, “¿Quién te pidió ayuda?”

b) Especificación de Comportamiento en lugar de Generalizaciones

Una nueva clave para mensajes interpersonales es especificidad de comportamiento. Una razón por la cual las afirmaciones de culpa son tan dolorosas es porque contienen culpa generalizada como: “Tú eres una persona terrible”, “Eres estúpida”; “Eres egoísta”, Cuando una persona es considerada globalmente de esa manera, la otra persona no tiene otra elección que sentirse terrible acerca de sí misma o defenderse a sí misma. La retroalimentación es más fácil de escuchar aún si es acerca de un comportamiento específico. Por Ej.: es más fácil escuchar “Cuando tomas comida de mi plato de esa manera, me hace sentir asustada de que no estás pensando en mis necesidades para nada y me hace querer protegerme”, que: “Dios!, Qué cerdo estúpido eres!” Ud. notará que la primera afirmación comienza con especificidad de comportamiento y luego se mueve hacia una declaración propia de sentimientos.

Así, cuando usted procesa una situación interpersonal, comience describiendo la situación específica o interacción que lo molestó y cómo le hizo sentir. Asegúrese que sus afirmaciones de “sentimiento” son realmente sentimientos. Por Ej. Cosas que podrían suceder dentro de usted. A veces decimos: “Siento...” cuando deberíamos decir: “Cuando tu escogiste sentarte al lado de Mary en lugar de a mi lado, sentí que me humillabas”. Esto no es un sentimiento que Ud. tuvo sino un pensamiento que Ud. tuvo acerca del comportamiento de otra persona. Una afirmación de sentimientos podría ser: “Cuando tu escogiste sentarte al lado de Mary en lugar de a mi lado, me sentí mal acerca de mí. Me trajo el miedo de no ser interesante para nadie.”

Más Ejemplos:

NO: “Cuando Ud. habla tan fuerte, siento que es muy agresivo.”

SINO: “Cuando Ud. habla tan fuerte, me sucede que no puedo encontrar lo que quería decir y me siento estúpido, en ese momento me es difícil estar alrededor suyo.

NO: “Cuando me interrumpe, siento que me presiona”

SINO: “Cuando me interrumpe, me siento perdido y todo confundido adentro y siento pánico porque no puedo pensar sino hasta que esté sólo otra vez.”

Ud. no será siempre perfecto ante este tipo de afirmaciones y con la estructura de escucha a veces usted puede sentirse libre para mostrar su ira irracional hacia la otra persona (Ud. podría decir: “¡Siento que me humilló!” Y la otra persona reflejaría: “Así que lo que es difícil para Ud. es el que se sintió humillado delante de toda esa gente”) pero por lo menos es importante el de estar consciente de si usted está apropiándose o culpando y saber que la otra persona tendrá un mejor momento si lo escucha a Ud. hablar sobre comportamientos específicos. Mientras menos diga acerca de ella y más comparta usted sobre su propia vulnerabilidad en la situación, ella se sentirá menos defensiva.

Segunda Etapa: Yendo más Profundamente

Después de este mostrar de los “dos lados” y aclaración (que pudiera haber aclarado la situación), si el problema no está resuelto todavía, es tiempo que cada persona trate de ir más profundamente dentro de sí y buscar el porqué esta interacción particular le perturba tanto. Mientras que los primeros turnos fueron más para la comprensión y la aclaración entre los dos, los segundos turnos son para la exploración de cada persona de su sentir interno total en relación a la interacción problemática. Durante estos turnos, cada persona está tomando responsabilidad para tomar contacto con esa parte de la situación la cual puede haber sido traída de su propia historia pasada y vulnerabilidades. Estos turnos van a ser de más o menos 20 minutos cada uno, con el focalizador yendo hacia adentro en su sentir total de este problema para él, y el escuchador usando los varios tipos de respuestas para intentar ayudarlo a ir más profundamente, en hacer palabras para los sentimientos que están allí, hasta que haya algún cambio, o alivio, y una nueva comprensión del significado del problema para él..

Es en este paso de ir más profundo, donde cada persona está tratando de enfocar hacia adentro y conseguir un cambio en sus propios sentimientos, que el enfoque de la escucha experiencial difiere de otros enfoques los cuales han usado reflejo de escucha como una forma de comunicación entre dos personas que están teniendo un desacuerdo tal como la resolución de conflictos de Thomas Gordon PET y el trabajo de los Guerneys en terapia conyugal y filial.

La filosofía de la escucha experiencial, es que los problemas interpersonales no son realmente fallas en la comunicación, que se resuelven si las personas se ponen a escuchar el punto de vista de la una y la otra y llegar a algún tipo de

compromiso, sino también el tener sentimientos muy intensos en una relación interpersonal significa que algo de la historia pasada propia se ha “conectado”. Entonces se convierte en la responsabilidad de cada persona el tratar de enfocar hacia eso; el decir:” “Ahora, ¿por qué estoy tan molesta por lo que esta persona está haciendo?” “Estoy actuando como si mi vida completa estuviera amenazada. ¿De dónde viene eso en mí?” y el ser escuchado hasta que la pregunta sea contestada.

Del mismo modo, si una persona reconoce que en la interacción hizo una cosa que hirió, ella enfocará la sensación completa de esa situación, ¿qué estaba detrás de ese comportamiento?, ¿qué es lo que ella estaba tratando de lograr aunque ello se haya tornado malo? Ella podría estar usando reflejos nuevamente para ayudarse a ir más profundamente, buscando un cambio en su propia comprensión de quién era ella en la relación interpersonal.

5. Usando una Tercera Persona

Aunque dos personas pueden trabajar un problema por su cuenta como he esquematizado arriba, es a menudo sabio asegurar que haya una tercera persona presente para actuar como facilitador de la escucha. Esto es especialmente cierto si están involucrados sentimientos de mucha furia (como el Ej. De Stella y Karen) o cuando la gente recién está aprendiendo a ponerse a un lado para que puedan escuchar al otro. Cuando los sentimientos son muy fuertes entre dos personas, puede ser imposible para la persona que se supone estar escuchando en un momento particular, poner de lado todas sus propias reacciones y sentimientos y simplemente reflejar al otro de manera eficiente. Para protegerse de esto, la tercera persona puede tomar el rol de escuchador, reflejando primero a una persona y luego a la otra. La participación de la tercera persona es especialmente importante en la Etapa Dos. Yendo Más Profundamente. Donde cada persona está tratando de enfocar en sus propios sentimientos para encontrar algo nuevo. Por un lado, la persona que está focalizando se está haciendo vulnerable en una situación donde la otra persona puede estar esperando el encontrar evidencia de una falla y echarle la culpa. Es duro para ella explorar sus propias contribuciones al problema con la persona que está más interesada en probar que ella está errada.

El tener una interacción de focusing con una tercera persona, sin interrupciones de la otra es mucho más prometedor para permitir el tipo de confianza necesaria para acercarse a sentimientos vulnerables. También, en términos de la segunda persona, la suposición que la otra persona estaba errada o era mala, que ella hizo algo que hiriera (lo cual parece ser parte del sentimiento de furia y de sentirse herido) se cruza con la habilidad de ser capaz de reflejar en forma eficiente y ayudar a la persona a ir más profundamente. Distorsiones sutiles, basadas en las suposiciones de uno acerca de los motivos de la persona, intenciones escondidas o inmadureces avanzan dentro de los reflejos. El que habla recibe esto y declara: “No me siento seguro para seguir con Ud.” La tercera persona puede permitir el tipo de seguridad y escucha sensitivo e instrucciones de focusing que puede traer

un cambio real en una o en las dos personas y la posibilidad de cambiar en todo el problema que están teniendo.

Al escoger a una tercera persona, es importante encontrar a alguien con quien las dos personas se sientan cómodas y quien las dos personas sientan que será objetiva. También es importante que cada hablante tenga aproximadamente el mismo tiempo durante el proceso de la experiencia, como una garantía de que cada persona se siente tratada justamente.

Si una tercera persona está haciendo la mayor parte del reflejo de uno de los hablantes, antes de cambiar hacia un turno con la segunda persona, la segunda persona debería tratar de hacer una reflexión sumaria de lo que ha dicho la primera persona. Para que la primera persona sepa que su comunicación está siendo considerada.

El ritmo de la interacción en proceso se trabaja entre las dos o tres personas involucradas. Deben de estar de acuerdo en el tiempo límite – algún punto en el cual intentan haber terminado o por lo menos reestructurar la situación y decidir si continuar o encontrarse nuevamente algún otro día. Generalmente una tensión sería toma trabajarla cerca de una hora y media a dos horas, teniendo cada persona algunos turnos cortos de 5 o 10 minutos para aclarar y para mostrar el asunto y cada persona teniendo un turno de 20 minutos para ir más profundamente con algunos turnos cortos al final para reacciones. Mientras esto transcurre harán muchos acuerdos acerca de cómo proceder, como: “¿por qué no tomo yo 10 minutos, luego Ud. toma 10 minutos y luego decidimos qué hacemos luego”. Cada persona también será responsable para indicar cuándo siente la necesidad para cambiar de hablante – el escuchador puede necesitar decir: “No puedo ir más allá sin un cambio de turno”, o un hablante puede decir: “he dicho suficiente, necesito escuchar una respuesta de Ud.” La tercera persona puede querer virar hacia la segunda persona y decir: “¿Puede Ud. repetir lo que ella acaba de decir?” “Parece importante que ella lo escuche a Ud.”, o al hablante: “¿Puede Ud. decirlo directamente a (la segunda persona) – “Creo que a ella le gustaría escuchar esto de Ud.”.

Es también bueno, y una buena idea el darle a la tercera persona un turno de escucha de 5 a 10 minutos al final del proceso para que él o ella puedan trabajar alguna tensión que le quedó por participar en lo que debía haber sido una dura interacción. Es una buena decisión, cuidar de las personas que nos están prestando ayuda.

6. Más Ejemplos.

Aquí hay algunos ejemplos más de proceso interpersonal y qué puede suceder.

Sam y Larry son hermanos. Sam está desempleado y Larry le ha estado dando bastante ayuda y apoyo. Sam ha estado con uno y otro trabajo pero ahora está desempleado otra vez. Sam siente que Larry lo ignora. El pide a Larry que procese con una tercera persona (F=facilitador).

S: “Estoy molesto contigo porque nunca me llamas o me pides ir a cenar. Siento como que ya no te importo. No soy nada y eso me hace poner triste”.

F: “Así que Ud. está molesto y triste que Larry nunca más le llama. Le hace sentir que Ud. no es nada, que a él Ud. no le importa”.

S: “Aquí estoy, teniendo una época mala, desempleado, y a él parece no importarle”.

F: “Así que es una época mala para Ud. y parece que a él no le importa”.

S: “Estoy solo aquí y si él no se preocupa por mí, no tengo a nadie”.

F: “Así que Ud. está teniendo una época dura, y está sólo, y realmente necesita escuchar de Larry. El es su único amigo”

S: “Solía llamarme todo el tiempo, pero ahora ya no, y quiero saber qué está pasando.”.

F: “Así que Ud. quiere saber si hay una razón por la cual no le está llamando más”.

S: “Sí”

F: ¿Podemos escuchar a Larry ahora?”

S: “Sí, me gustaría”

F: “Larry, puedes resumir lo que Sam ha dicho primero?”

L: “Sí. El se siente ignorado y dolido porque no lo he estado llamando y él quiere saber porqué es esto”.

S: “Sí y tienes razón. Es correcto.

(L. focaliza en silencio por un momento y tiene algunas lágrimas en los ojos)

L: “Parece que la razón por la que no te llamo más es porque ya no puedo soportar verte así (Lágrimas) Es más porque me importas mucho y me hace sentir triste de verte así caído y tengo miedo que así será para siempre, y creo que te evito debido a esto.” (En este punto S. también tiene lágrimas en sus ojos al escuchar que a L. si le importa él y siente pena por él. Esta es empatía relacional)

F: “Así que no es que no le importe sino que le importa demasiado. Solamente que no puede soportar ver más a Sam de esta manera y por eso es que no llama”.

L: “Sí, puedo ver que no es una buena manera de enfrentarlo, pero es lo que he estado haciendo inconscientemente – solamente – no pensar acerca de Sam o no tratar de verlo.

F: “Así que ahora puede ver que tal vez no es una buena manera, pero que es lo que ha estado haciendo inconscientemente –solamente no pensar acerca de Sam o no tratar de verlo.

L: “Sí. Solamente deseo que algo te suceda, Sam. No puedo soportar el pensar que tu vida seguirá siendo así.”

F: “Así que Ud. solamente quiere que algo bueno le suceda a Sam para que su vida mejore.”

S: ¿Puedo hablar pronto?”

L y F: “Claro!”

F: “Sam, puedes hacer un resumen primero?”

S: “Sí. Te escucho diciendo, Larry que a ti realmente te importo (los dos tienen lágrimas en los ojos) y tal vez sea eso por lo que no llamas yo aprecio escucharlo. Esto es todo lo que mayormente quería decir. Que lo aprecio. Creo que me gustaría que me llames también, a veces, si pudieras y trataré de no sonar muy deprimido y marginado.

L: “Sí. Trataré de hacer eso más a menudo – darme cuenta cuando te estoy ignorando y enfrentar eso de esa manera”.

OTRO EJEMPLO

Jill y Ana se acaban de conocer hace unas horas en un congreso de gente que escucha. Jill se está sintiendo tensa acerca de Ana y evitando estar en el mismo cuarto con ella. Le pregunta a Ana si podrían procesar con una tercera persona y Ana está de acuerdo.

J: “Sólo me siento realmente tensa cuando estoy cerca de Ana. Me siento realmente celosa, me siento fea y siento que Bill (el enamorado de Jill) le gusta Ana más que a mí, que él se siente atraído por ella”.

F: “Así que se siente incómoda y celosa – como si Ana fuera más atractiva que Ud. y Bill quisiera estar con ella”.

J: “Sí. Me siento tan celosa – casi hasta la odio por la manera en que se ve.”

F: “Así que hay un tremendo sentimiento de celos y casi odio...” “¿Puede focalizar dentro de ese sentimiento de celos?”

J: (En silencio, ojos cerrados, focusing por un momento. Luego...) “Creo que es porque Anna se ve de una manera en que yo siempre quería verme. Se viste con tanta seguridad y con ese brillo individual. Me gustaría sentirme así yo misma.

F: “Así que tal vez Anna se ve de la manera en que Ud. siempre quiso verse – ella se ve segura y sin miedo de expresarse a través de la ropa.”

J: “Sí. Eso ayuda un poco, el estar en contacto con eso.”

F: “Ana, ¿te gustaría un turno?”

A: “Sí, tu estás diciendo Jill que te sientes amenazada por la manera en que me visto, y que parece tal vez porque me veo de la manera en que tu siempre has querido verte – algo acerca de –seguridad personal - e individual”.

J: “Hmmm”

A: (En silencio por un momento)

“Lo que tú dices me hace querer reírme. ¿Yo segura? No me siento de esa manera para nada. Me siento en realidad bastante tímida y siempre estoy pensando que estoy un poco gorda. Es gracioso que tú pienses que yo soy la segura!”

F: “Así que le hace a Ud. reír que Jill estaría amenazada por su autoconfianza, cuando Ud. no se siente segura para nada”.

A: “Y también pienso que sería triste que termináramos compitiendo la una con la otra, y que tú Jill, podrías pensar que yo estaría más interesada en robarte a tu hombre que en conocerte a ti. Me gustaría conocerte y por supuesto no estoy tratando de hacer nada para poner en peligro tu relación con Bill.

F: “Así que Ud. quiere que Jill sepa que a Ud. le gustaría conocerla y que sería triste que esto no sucediera debido a la competencial –y que Ud. no está persiguiendo a su hombre”.

A: “Sí”.

F: “¿Jill?”

J: “Tú estás diciendo que no eres tan segura como pareces, y que te gustaría conocerme – y que estás interesada en mí y no en mi hombre”.

A: “Es verdad”

J: “Me siento mejor. Es bueno saber que eres parecida a mí en el interior. Me gustaría conocerte a ti también. ¿Hacemos un intento?”

Este último ejemplo pudiera no haberse trabajado tan fácilmente. Por Ej. Pudiera haber terminado de esta manera:

J: “Ayuda un poco escuchar eso de ti, pero aún tengo miedo acerca de ti y Bill. Me ayudaría si no pasaras mucho tiempo a solas con él. Ya sé que es algo mío, pero no siento que puedo enfrentarlo ahora mismo sin sentirme celosa.

A: “Está bien conmigo. No necesito estar a solas con él.

(O en este punto Anna pudiera haber dicho...)

A: “Eso me parece tan extraño. No puedo hacer una regla de eso”

F: “Así que te parecería muy extraño o raro para ti hacer una regla como esa/”

A: “Sí. Siento que es su problema. No estoy haciendo nada para “conseguirlo” ¡y no es mi culpa si ella tiene mucho sentimiento en relación a eso!”

F: “Así que le parece que es un problema de Jill. Ud. le ha asegurado que no está detrás de él y que de ninguna manera está tratando de conseguirlo, así que si ella todavía tiene sentimientos, eso es su problema”.

A: “Sí. Lo que quiero decir es que ella debe trabajarlo.”

F: “Así que en este punto, Ud. cree que Jill debe trabajar acerca de esos sentimientos en lugar de tratar de conseguir que Ud. cambie”.

A: “Sí”.

F: “¿Jill?”

J: “Sí. Ella dice que ya que ella aclaró que no está persiguiendo a Bill, que si yo todavía tengo sentimientos, debo trabajarlos, y que no sería natural para ella hacer un esfuerzo especial y no pasar tiempo con Bill.

A: “Y realmente no estoy tratando de conseguirlo.”

J: “Y tú quieres que yo escuche muy claramente que no estás tratando de apartarlo de mí”

A: “Sí”

J: “Déjame ver si puedo sentir un poco más dentro de este sentimiento de celos..(en silencio focalizando) parece que tiene algo que ver con mi padre...”

F: “Así que allí hay algo relacionado con su padre/”

J: “Sí...parece que él siempre estaba persiguiendo a otras mujeres, y puedo ver cuán triste estaba mi mamá... ¡cuán mal se sentía ella sobre sí misma!”.

F: “Así que Ud. miraba a su padre admirando a otras mujeres, y Ud. podía solamente sentir cómo se sentía su mamá – cuan triste e insegura se sentía acerca de sí misma.”

J: “Sí. Y aprendí a odiar eso en mi padre, y decidí nunca verme atractiva de esa manera que pudiera hacer que otras mujeres se sintieran amenazadas.”

F: “Así que Ud. casi hizo una decisión consciente de no involucrarse en ese tipo de competencia, no verse atractiva de esa manera”.

J: “Sí...y ¡ahora estoy sintiendo celos de Anna por verse de esa manera!”

F: “Así que parece un poco confuso, por un lado, Ud. desea verse de esa manera y por otro lado, Ud. se prometió a sí misma o tal vez a su madre que Ud. nunca se vería de esa manera.”

J: “Sí. Parece que ayuda el ver esa confusión y ver qué hay atrás de esas situaciones con mi padre, creo que puedo parar aquí, y me aseguraré de trabajar esos sentimientos más adelante.

Y por ahora, Anna, puedo ver porqué no es algo que me estás haciendo a mí, y, si sigo teniendo problemas, tal vez haga que me escuchen nuevamente o tal vez hable con Bill para asegurarme que se interesa por mí. Creo que eso ayudaría un poco – el asegurarme que él me encuentra atractiva.

F: “Así que está bien para ambas/”

A: “Sí. Espero que podamos encontrar algún momento para simplemente conocernos la una a la otra. Creo que eso ayudaría.”

J: “¡Sí, a mí también!”.

7. El Verdadero Sentido del Encuentro (1)

Como Ud. puede ver, no hay regla que pueda ser predecida de cómo se pueden trabajar las cosas. A veces las mejores personas pueden estar de acuerdo en que su “conexión” mutua es bastante mala y que ahora es mejor no tratar de estar muy cerca. Pero aún así, el partir será hecho con la aceptación mutua de ambas personas, y de su derecho de estar de la manera en que ella es, aún si esa manera no es “objetivamente” perfecta.

Es una suposición básica de la filosofía de la escucha, que las personas han aprendido formas mal adaptadas de ser como la mejor manera posible de sobrevivir en situaciones difíciles del pasado.

De esta manera, esos comportamientos han sido útiles y hasta cruciales para la persona en el pasado. Ahora que la persona está en una situación diferente, ella puede encontrar que estos comportamientos están mal adaptados y quiera cambiarlos. Pero no es fácil dejar algo que parecería absolutamente esencial para la supervivencia en el pasado. Tal cambio no sucede de la noche a la mañana, ni es justo para alguien pedirle a una persona que cambie.

(1) Gracias a Zack Boukydis por aclararme este punto (comunicación personal)

La actitud importante para una comunidad de escucha es la tolerancia hacia la forma en que las personas son diferentes, y un intento de comprender empáticamente cómo cada persona llegó a ser como es. Al mismo tiempo, la gente puede apoyarse la una a la otra en escoger cambiar algunas maneras antiguas de ser.

Cuando Martín Buber usó primero el término “encuentro” y “confrontación” estaba hablando acerca de momentos de comprensión empática: cuando dos personas se quitan los artificios y se ven la una a la otra claramente; cuando una persona se revela a la otra en toda su vulnerabilidad y es recibida empáticamente. La “confrontación” tiene que ver con encontrarse en esa vulnerabilidad mutua; no tiene el significado de hoy en día de una persona destruyendo a la otra, o una persona manteniéndose segura en su esconderse mientras fuerza a la otra a descubrirse.

Verdadero “encuentro” o “confrontación” sólo puede suceder en una atmósfera de seguridad y respeto, donde una persona pueda arriesgar dejar que las tapaduras caigan y permanecer expuesta.

En una comunidad de escucha, el énfasis no es el demandar que la gente cambie. La comunidad quiere decir básicamente lo opuesto:

“el lugar en que una persona pueda venir y saber que va a ser aceptada exactamente como es.”

Es sólo desde la base de esa aceptación que una persona puede considerar el cambio. La esencia del proceso interpersonal no es una “confrontación” con el otro donde una persona le dice a la otra lo que no le gusta con respecto a ella. La esencia es un deseo de compartir la vulnerabilidad propia de uno y venir a ser más aceptante a través de la comprensión de su significado para la otra persona. Si una o dos personas luego escogen cambiar, la comunidad puede apoyarlos en el proceso.

El Capítulo Seis les dice cómo usar sus habilidades en escuchar, focalizar y el proceso interpersonal para resolver los conflictos en los grupos.

CUADRO 5.1

COMO PROCESAR

PERMITA DOS HORAS

PRIMERA ETAPA: ACLARACIÓN DEL TEMA
(Varios turnos de cinco o diez minutos)

- (a) Apropiarse en lugar de culpar
“Siento...” en lugar de “Ud. es...”
- (b) Especificidad de comportamiento
en lugar de generalizaciones:
“Cuando Ud...” en lugar de “Ud. es...”
“Cuando Ud. hace..., yo siento...”

SEGUNDA ETAPA: IR MAS PROFUNDAMENTE
(un turno de veinte minutos para cada
persona o más)

- (a) Enfoque en su propio sentimiento herido:
“¿Qué me pasa?”
- (b) Honestamente trate de descubrir su
propio lado en la interacción:
“¿Por qué me molesta tanto esto?”

UNA OPCION: USAR UNA TERCERA PERSONA COMO
FACILITADOR DE ESCUCHA

- (a) Permite la expresión de
sentimientos de furia de una
manera controlada
- (b) Protege contra la distorsión y
desconfianza mutua.

CAPITULO SEIS

CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

1. Consenso Y Responsabilidad Individual

En las etapas tempranas, un intercambio de escucha no requerirá el tomar decisiones – tal vez un apresurado 5 minutos para decidir cuándo y dónde encontrarse nuevamente o cuánto leer de este manual. Sin embargo, si su grupo está comenzando a moverse hacia consideraciones como mantenerse pequeño o crecer más, acerca de poner anuncios para nuevos miembros o no, entonces es tiempo de dejar una buena media hora de vez en cuando para una discusión profunda y planeamiento alrededor de estos temas.

El Capítulo Seis le dice a Ud. el cómo hacer estas reuniones de planeamiento de manera que dé mayor importancia a la empatía y a la creatividad y minimice el conflicto.

Si es que queremos paz en esta tierra, en forma global, o entre individuos, vamos a tener que encontrar la forma de tomar-decisiones. Todo comienza con la suposición de que si lo intentamos mucho y de una manera creativa puede encontrarse una solución donde todos puedan conseguir lo que desean o necesitan. Siempre que tratemos la resolución de problemas como un conflicto en el cual un solo lado resulte el que gane, entonces el conflicto es lo que vamos a mantener. El primer paso es un movimiento hacia fuera. Desde una actitud que dice: “Esto...ó... lo otro” , a una actitud que diga: “Necesito esto....Qué es lo que Ud. necesita?” ¿Cómo sería si intentáramos esto? “

Esta es la actitud básica de cooperación, toma de decisiones en consenso: “Vamos a sentarnos juntos hasta que encontremos una solución que funcione para todos”. No hay el voto de la mayoría, simplemente, no sacrificar las necesidades de alguno porque más gente lo desea de la otra forma. Todos los participantes merecen conseguir lo que necesitan, de haber encontrado alguna forma que puedan continuar viviendo y siendo ellos mismos dentro de cada decisión del grupo. Cuando un miembro del grupo no logra conseguir satisfacer sus necesidades, la toma de decisiones continúa. El objetivo es encontrar una solución que esté de acuerdo con todos. En la toma de decisiones consensual, cooperativa, ningún grupo impone sus deseos sobre un individuo.

En una comunidad de escucha, esperamos individuos que sean responsables de sí mismos para conocer y decir, tan honestamente como sea posible lo que pueden y lo que no pueden hacer en situaciones particulares. Este es el significado del término existencial “autenticidad”. Respetamos la dignidad de las personas cuando están tratando de ser “auténticas” de esa manera. Ninguno es forzado a ir en contra de su propio juez interno de qué es lo correcto o que es lo errado. Ninguno es estimulado a seguir a la mayoría.

Una de las metas del proceso de focusing centrado en el cliente descrito en este libro es permitir a la gente estar en contacto con lo que están sintiendo y actuar en base a este conocimiento interno. A la par de esta libertad de acción y en

congruencia con el propio proceso valorativo, viene la tarea de ser responsable por los sentimientos y las acciones de uno: “Yo actúo porque reflejé y decidí que esta era la acción más consistente con mis creencias y sentimientos que estaban disponibles para mí en esta situación”. “Estoy deseoso de ser responsable por mi elección.” “Estoy listo para mi acción”, para los existencialistas (Buber, Sartre, Camus, Kierkegard, Nietzsche) tal acción escogida en el reino de la libertad y de la responsabilidad, es el meollo de una vida auténtica y significativa. La “autenticidad” existencialista no es una licencia a la anarquía, un permiso para hacer exactamente lo que Ud. desea en todo momento, de no estar comprometido y así totalmente “libre” para ser, finalmente, irresponsable. Es importante enfatizar que la autenticidad es siempre una moneda de dos caras. Incluye la libertad de escoger y la responsabilidad de permanecer en las decisiones de uno.

El modelo de escucha quiere capacitar a la gente para vivir auténticamente y de forma responsable. Para vivir auténticamente, la gente debe tener la habilidad de conocer lo que está sintiendo y la libertad de escoger acciones que son congruentes con ese sentimiento. Solamente entonces, las personas se sentirán responsablemente comprometidas en sus acciones. La toma de decisiones consensual demanda que cada participante sea responsable por estar en contacto con sus deseos y necesidades, expresarlos y permanecer con ellos hasta que la solución encontrada llene honestamente estas necesidades. En la toma de decisiones consensual, no se espera que la persona ceda a la presión del grupo, y que se ponga de acuerdo para no ser una molestia nunca más o como para no detener la toma de decisiones. De hecho, lo opuesto es verdadero. El individuo es responsable de detener o disentir con su objeción hasta que se llega a una decisión con la cual el puede sentirse auténticamente comprometido. A la inversa, si se espera que los individuos sean responsables de sus acciones, ellos deben ser permitidos de participar en la confección de soluciones con las cuales ellos pueden someterse a sí mismos, incondicionalmente. Sólo entonces puede esperarse que ellos realicen las acciones auténticas acordadas y las lleven con responsabilidad.

En un grupo donde un lado desestimula al otro a expresar sus opiniones honestamente, o donde un partido insiste en imponer su voluntad sobre el otro (como en la regla de las mayorías: el lado reverso de la vida auténtica es colocado y el resultado es la apatía.) “Si no hace diferencia, que yo exprese mis necesidades, deseos y opiniones, entonces no hay objeto en trabajar para tener conciencia de mis deseos y opiniones. No tiene sentido para mí el querer algo” Hay un mito en nuestra cultura que es importante para uno “ir con la mayoría”, por el “bien del grupo”. Si una persona, después de escuchar los pro y los contra, está convencido de que cierta posición es mejor para el grupo como un todo (incluyendo a sí mismo), la persona se comprometerá auténticamente a la decisión – la persona querrá esa decisión para el grupo y llegará al punto de votar por ella, o consentirla. La decisión entonces será hecha por consenso. Si un voto debe ser tomado, significa que hay gente que no está aún convencida que la mejor decisión para el grupo ha sido encontrada. La filosofía de escucha sostendrá que si es así,

hay aún algunos sentimientos, deseos e intuiciones que deben ser explorados para que pueda surgir una solución más creativa para el grupo.

2. No todos deben hacer lo mismo.

El consenso no significa que todo el grupo ha decidido actuar como una unidad. Significa que se ha encontrado una decisión para la cual cada individuo miembro del grupo puede dar su consentimiento. Para que emerja el consenso, sólo es necesario que un miembro del grupo que disiente llega al punto de decir: “Todavía no estoy convencido, pero está bien para mí si el grupo toma esa decisión, ó, “Está bien conmigo si el grupo sigue adelante con esa acción, siempre que no tenga que participar”. Es importante recalcar esos dos puntos:

- (1) Todos en el grupo no tienen que hacer la misma cosa. Consenso no significa que todos actúen en unísono. A menudo una manera fácil y apropiada de resolver muchos conflictos es darse cuenta, “Oh, no tengo que participar en esa acción, y está bien conmigo si los otros desean hacerlo”.
- (2) Todos en el grupo no tienen que estar involucrados en el planeamiento de los encuentros para la toma de decisiones.

Una manera de asegurar que una reunión de toma de decisiones fracase es el forzar a la gente que está allí, que estaría mejor haciendo otra cosa (1). Probablemente ellos tratarán de hacer “aquello otro” en la reunión (Por Ej. Socializar, conseguir terapia o un negocio) Si hay algunas personas en su grupo que no les importa el estar involucrados en la toma de decisiones, que odian las reuniones de asuntos del grupo, y que están contentos de aceptar cualquier decisión que sea hecha por otros, entonces esa gente no necesita venir a reuniones de asuntos del grupo.

Este principio de participación es especialmente aplicable en la toma de decisiones en una comunidad de escucha. La mayoría de las decisiones son menores (“¿Qué programa vamos a tener y cuándo?”, “¿Haremos presentaciones o turnos de escucha primero?”, o “¿Haremos publicidad para nuevos miembros, si es así, cuáles?”) Si hay gente que en realidad no le importa y simplemente quieren venir y participar en cualquier programa que se haya planeado, no necesitan atender a las reuniones de toma de decisiones. El punto importante es que las reuniones de toma de decisiones son públicas: el lugar y la hora y los temas a disentir son anunciados en la reunión de comunidad.

(1) Gene Gendlin ha enunciado este punto de manera repetida (comunicación personal)

Cualquiera que quiera puede involucrarse en la toma de decisiones y en el planeamiento, no todos tienen que hacerlo.

Siempre que sea posible, lo mejor es arreglar que la reunión de asuntos del grupo esté separada de las otras actividades de escucha, focusing y socialización de la comunidad, por Ej. Aquellos interesados en planificar reuniones futuras pueden llegar una hora antes de la reunión de comunidad ya planeada o pueden reunirse otro día. O, si una reunión de planeamiento debe llevarse a cabo durante la actividad programada, es importante arreglar otra actividad a realizarse en el mismo tiempo. Por Ej. “Aquellos que quieran planificar se reunirán en el hall; aquellos que deseen participar en un movimiento de focusing o socializar se reunirán en el cuarto de reuniones” Si el único evento planeado son los “asuntos del grupo”, entonces cualquiera que desee algún tipo de contacto social o atención tendrá que venir a la reunión de asuntos del grupo y tratar de satisfacer esas necesidades allí, por lo tanto obstruyendo los asuntos del grupo.

Similarmente, si alguien se niega consistentemente a llegar a un consenso en cada tema, sería valioso explorar con la persona si esto es por un desacuerdo real de principios o se debe a que tiene una necesidad que debe ser llenada en la reunión de asuntos del grupo y que mejor deba ser llenada por otro lado. Por Ej. tal vez esa persona realmente desea ser escuchada en asuntos de su vida personal, pero tiene miedo de pedir toda esa atención directamente, ya sea en otra habitación en ese momento, o en una fecha posterior, o tal vez la persona siente ser dejada de lado por el grupo como un todo y haya salido de las actividades sociales. Si tuviera una oportunidad de expresar esta necesidad a través de la escucha, entonces el grupo puede trabajar el tema de exclusividad de manera abierta y encuentre una solución para el futuro.

El punto sobresaliente es que las reuniones de toma de decisiones sean abiertas a cualquiera que desee venir, y aquellos que no vienen se dan cuenta de que entonces están de acuerdo tácitamente con las decisiones que sean tomadas. Si tal no-participante decide que no le gusta la decisión, entonces puede pedir una reunión de toma de decisiones en el futuro donde la decisión puede ser reconsiderada.

3. Ejemplos de Consenso

Ahora, dado que Ud. tiene un grupo (a veces bastante pequeño) el cual está conformado por personas que desean verse involucradas en la toma de decisiones de un tema particular, Ud. puede proceder a trabajar en forma consensual. Ya, esa palabra puede hacer que surjan sentimientos de desesperación en Ud. “¿Cómo puede todo el mundo estar satisfecho?” o, de su experiencia pasada con grupos Ud. se estará diciendo: “¿Estaremos aquí toda la noche?” Sin embargo, una vez que se supone que no va a haber competencia sino cooperación como manera de tomar las decisiones, Ud. se sentirá sorprendido de las maneras realmente creativas que comienzan a surgir para satisfacer las necesidades de todos. Para

mí, esta clase de toma de decisiones es como hacer un rompecabezas, y hay un sentimiento positivo de gozo cuando todas las piezas encuentran su sitio. “Bueno, qué tal si lo hacemos de esta manera?” “Ah, sí, eso está bien para todos.” “¿Por qué no pensamos en eso antes?”

Aquí hay un pequeño ejemplo de toma de decisiones cooperativo. Parece trivial pero, lo encuentro muy placentero cuando pienso en el tiempo en que pudiera haber pasado divagando o el número de gente que pudiera ir a casa descontenta si solamente hubiéramos decidido de una manera u otra:

Estaba enseñando a un grupo de consejo de pares. Planifiqué realizar varias cosas, pero nos atrasamos, estaba en un dilema, y dije: “Bueno, no queda mucho tiempo –podemos hacer solamente el ejercicio de focusing o los turnos de escucha, “¿cuál desean ustedes hacer?” Algunos querían uno, otros el otro. Repentinamente, uno se dio cuenta: “Pero si podemos hacer ambos!” “ ¡Aquellos que quieran hacer turnos de escucha pueden ir en tríadas y se supervisarán los unos a los otros!” Una solución que complació a todos. Cuatro permanecieron para focalizar; dos tríadas salieron para hacer la escucha.

Aquí hay otros ejemplos típicos:

- a) En mi comunidad de escucha, estamos siempre faltos de tiempo en la vuelta inicial en círculo donde cada uno dice cómo hemos estado esta semana. Discusión:
A: “Toma mucho tiempo” “Alguno debe llevar el tiempo y decirle a la gente cuando faltan pocos minutos”
B: “No.” “Yo odiaría ser controlado de esa manera”, “¡No podría pensar; estaría tan ocupado esperando escuchar cuándo se va a terminar mi tiempo!”
 (Algunos argumentos en pro y en contra)
C: ¿Por qué no traer un reloj de arena? Lo podríamos pasar de persona a persona.”
Todos: “¡Sí!” “Eso estaría bien”. “Cada persona podría ser responsable en controlar su propio tiempo”.
- b) En un grupo de escucha había un conflicto acerca del tiempo para las reuniones. A la mayoría de las personas no les preocupaba; Una persona quería reunirse media hora antes para así evitar un regreso muy tarde en el subterráneo en la noche; otra persona quería mantener el tiempo original, para que tuviera tiempo de tener una cena no apurada antes de la reunión. Las dos se empecinaron, no cediendo por un lado ni por el otro. Nos parecía imposible a algunos de nosotros el estar discutiendo tanto por una media hora. Eventualmente se aclaró que la cena “no apurada” tenía un significado más profundo para la persona involucrada. La persona tenía una necesidad especial, el hacer una dieta la cual requería que ella comiese a determinadas horas y ella se sentía vulnerable al tener que compartir esta necesidad particular con los demás. La cena “no apurada” era también una de las pocas oportunidades que tenía ella de conocer a

gente nueva, y esto era muy importante para ella. La expresión de esta vulnerabilidad hizo surgir empatía en los otros y un primer movimiento hacia un compromiso. La segunda persona sintió que una media hora de diferencia en el subterráneo le era menos importante que la necesidad de la otra persona. Se consiguió una llevada a la estación de subterráneo para ella, y se llegó a una solución que les hizo sentir bien a todos e incrementó la profundidad del sentimiento y de la preocupación mutua de los miembros del grupo entre sí.

c) En un grupo de escucha, unos miembros del grupo entrenamiento formal de dos miembros que estaban mejor entrenados y que habían iniciado el grupo. Uno de los dos seguía teniendo un sentimiento de incomodidad acerca de esta demanda aunque le parecía legítimo el deseo de un mayor conocimiento teórico. Como esa persona fue escuchada en cuanto a su resistencia a la idea, lo que emergió fue que el próximo paso para ella en el grupo era el tener menos liderazgo. El tomar el rol de maestra era lo opuesto a lo que ella quería. Cuando se dio cuenta de que ella podía enseñar a otros a ser líderes y se planearon sesiones donde se estimulaba a los participantes a verbalizar su propio conocimiento experiencial sobre la teoría de la escucha y la focalización, ella tuvo un sentimiento de libertad y deseos de colaborar. De esta manera, todos obtuvieron lo que deseaban: se volvieron más capaces de hablar sobre la teoría y la persona más entrenada pudo verlos convertirse en maestros en lugar de estudiantes.

d) En un pequeño grupo de escucha, había un conflicto acerca de la apertura hacia nuevos miembros. Algunas personas querían que amigos y otras personas interesadas pudieran asistir a una reunión para decidir si querían unirse al grupo. Otros sintieron que la presencia de extraños interferiría en su creciente confianza en el grupo y los inhibiría en la exploración de sus sentimientos. Finalmente, se dieron cuenta de que podrían tener ambas cosas: La gente sería informada una semana antes, y algunos miembros del grupo arreglarían para salir hacia otra habitación con un miembro antiguo, confiable para un turno de escucha más privado esa noche. Todos se sintieron bien acerca de esa decisión.

e) En un grupo de escucha, algunas personas querían más miembros, otros no tenían energía para buscarlos. Fue decidido que cualquiera que quisiese buscarlos podía hacerlo, pero que no todos tenían que involucrarse en ese esfuerzo.

f) En una comunidad de escucha más grande, había una discusión acalorada porque uno de los participantes quería hacer una presentación acerca de su orientación religiosa particular. Otros pensaron que la importación de proselitismo religioso dentro de una comunidad de escucha estaba absolutamente en contra de esos principios. El asunto fue resuelto bastante fácilmente cuando se dieron cuenta de que no todos tenían que asistir a la presentación, o que podían irse a otra habitación para cualquier actividad que desearan durante esa presentación.

g) En una reunión de una organización feminista, surgió gran emoción por la sugerencia de que había un evento especial en el Bar Sólo para Mujeres. Se dieron muchas razones por ser la sugerencia tardía, el trabajo extra involucrado en el planeamiento del evento, etc. pero que no parecían lógicos o proporcionales al sentimiento involucrado. Cuando el grupo grande se dividió en grupos más pequeños para discutir los sentimientos, emergieron asuntos de mucha más sensibilidad acerca de la relación entre miembros “gay” y “no gay” del grupo con sentimientos de ser dejados afuera o divididos. Cuando se dieron cuenta de los asuntos más profundos involucrados, los miembros del grupo se dieron cuenta que el asunto no era el evento y podía haberse planeado, sino que el grupo necesitaba planificar un momento en el futuro cercano para compartir sobre el asunto más profundo.

4. Trabajando Creativamente con los Sentimientos

Como muchas personas tienen la creencia de que las emociones son las que arruinan las reuniones de asuntos de grupo, (“¡Si tan sólo pudiéramos ser lógicos en relación a esto!”) debo decir algo más acerca del lugar de los sentimientos en las reuniones de toma de decisiones.

Primeramente, quiero recordarle a Ud. (como se discutió en el Capítulo Dos) que los sentimientos y las emociones no son lo mismo. No, no es verdad de que un montón de gente al ser “emocional” conducirá a tomar buenas decisiones de grupo. Sin embargo, siempre que se toma una decisión que tiene algún efecto real en los participantes, las emociones fuertes (gustos y disgustos, deseos, necesidades, miedos de no alcanzar a llenar las necesidades, Frustración, etc) estarán presentes. Si Ud. trata de hacer una regla en contra de ellas, las emociones simplemente serán subterráneas y saldrán con argumentos lógicos torcidos y posiciones mantenidas rígidamente sin una razón comprensible. El enfoque de escucha hacia la toma de decisiones nos permite reconocer las emociones cuando están presentes en las reuniones y lidiar con ellas abiertamente. Como en un turno de escucha regular, la meta es enfocar en la emoción y encontrar la sensación sentida total de ella, para ver de qué se trata. Lo que eventualmente venga es un deseo legítimo o necesidad que debe tenerse en consideración si las decisiones van a ser para satisfacer a los miembros del grupo.

Cuando dos personas se están gritando la una a la otra, o cuando las personas están discutiendo los pormenores de un asunto, debe asumirse que, a pesar de todo lo que está siendo dicho en la superficie, detrás de las palabras, hay importantes necesidades sentidas que están siendo comprometidas: las personas están discutiendo porque están tratando de conseguir algo que es muy importante para ellas. Es desde este nivel de necesidad que viene el involucrarse emocionalmente (después de todo, nadie realmente se vuelve totalmente emocional acerca de palabras o conceptos ideológicos, mientras están por su cuenta, sino por lo que esa palabra o concepto significa, qué es lo que significa para la persona

involucrada, cómo se relaciona a sus deseos y necesidades). Puede convertirse en casi imposible el resolver el argumento cuando este permanece a un nivel aparentemente lógico, intelectual, porque lo que es irresoluble está sucediendo a un nivel más personal de necesidades y deseos. Así que el primer paso para resolver este tipo de conflictos es proveer un contexto seguro en el cual las personas se sientan seguras de hablar desde sus necesidades vulnerables o desde sus significados personales que están detrás de su argumento lógico. Aquí es adonde entra la técnica de escucha. Casi como una sesión individual de consejo donde una persona le ayuda a la otra a encontrar palabras para su sentimiento poniendo de lado su propia opinión por un momento, la escucha empática puede ser usada para crear una atmósfera de seguridad en los grupos, donde el “significado” y las necesidades detrás de las palabras puedan ser verbalizadas. Cuando esto comienza a suceder, comienzan a surgir soluciones alternativas, creativas, maneras de satisfacer las necesidades de todos.

Déjeme darle un ejemplo:

Estaba en una reunión de un grupo de personas que vivían colectivamente, y lo más importante, es que criaban a los niños de la comunidad colectivamente. Se pusieron de acuerdo entre estas personas de que sólo tendrían la cantidad de niños que pudieran criar en cualquier momento de su desarrollo como comunidad. En la presente reunión, se decidió que la comunidad podía responsabilizarse por un niño más. Hubieron varias mujeres que deseaban concebir niños; también varias otras personas que querían adoptar a un niño, porque sentían cierta responsabilidad por los niños que ya estaban en el mundo (si tal discusión de comunidad le parece a Ud. muy alejada de su realidad, imagine la misma decisión tomada por marido y mujer, que a veces se da, y luego extrapolar a la situación de grupo).

Hubo una discusión de los pro y los contra en ambas partes, en general, la gente se puso de acuerdo de que un niño sería concebido ahora y, en la próxima oportunidad, sería adoptado un niño. Sin embargo, una mujer no estuvo satisfecha con esta decisión. Ella argumentaba que la adopción se hiciera ahora; era evidente que ella estaba muy involucrada emocionalmente con la decisión, que era profundamente significativa para ella de alguna manera.

El grupo podía simplemente haber aceptado un voto de la mayoría en este momento. Pero en lugar de eso, decidió responder a la mujer, en la manera de la escucha. Uno preguntó: “¿puedo escucharte?” Y cuando ella dijo “Sí”, él comenzó a preguntarle amablemente su sentir en la sensación que estaba teniendo y que formara palabras para ello. Mientras ella hablaba, el reflejó lo que estaba diciendo y le pidió que dijera más cuando lo necesitara.

Mientras la persona focalizaba, el enojo y la vehemencia de su argumento cambiaron hacia un suave lugar de lágrimas. Básicamente, esto es lo que vino de ese lugar:

La intensidad de su sentimiento se refería al hecho de que ella era mayor (estaba finalizando sus 60's) y que nunca había sido madre. Ella sentía adentro una fuerte necesidad de responder a otro ser humano con amor de madre. Era su sentimiento y había sido su experiencia con otros niños de su comunidad, que hay un lazo especial entre estos niños y sus madres biológicas (no importa que la filosofía de la comunidad decía que esto no debía ser cierto lo cual de alguna manera se interpuso en su propio deseo de abrir su sentimiento "materno" hacia ellos. Ella sintió que, con un niño adoptado con el cual nadie tuviera una relación especial, ella podría experimentar esta otra clase de sentimiento "maternal" y ella querría hacer esto antes de que fuera muy tarde (antes de que ella muriera)

Cuando la mujer habló, muchas personas del grupo se conmovieron con lágrimas de empatía. En la siguiente discusión, cada una de las mujeres que estaban esperando concebir un niño básicamente dijeron que ellas podían entender el sentimiento de la otra y ya que ellas eran jóvenes y ya que habían habido otras razones para adoptar, ellas querían esperar un año o dos antes de concebir.

Con una atención cuidadosa para asegurarse que esto estaba realmente bien para todos y que no era solamente el producto de una presión de grupo, se decidió en el grupo a adoptar un niño ahora y concebir otro más adelante. Las mujeres jóvenes no se sintieron mal acerca de la decisión, ellas se sintieron contentas de estar involucradas en un evento de vida significativo para la mujer mayor y dieron su aprobación acerca de esperar hasta más tarde para su propia experiencia particular. Este ejemplo podía haber sucedido de otra manera. Podría haber sucedido que, como la mujer mayor era capaz de ponerse en contacto y articular un lugar de significado detrás de su vehemencia, ella podía haber encontrado que esto era suficiente. Ella podía haber experimentado algún tipo de cambio sentido en ese lugar de significado y podía haber dicho: "Realmente, ahora que sé de dónde viene todo ese sentimiento, puedo pensar en otras maneras de enfrentarlo. Creo que podría resultar si yo pudiera hablar con T... (la mujer que estaba por concebir el próximo niño) acerca de mi sentimiento inhibido, y poner claro entre nosotras dos que yo puedo amar a este nuevo niño como una madre". Si T._____ hubiera accedido a esto, entonces la decisión inicial, (concebir ahora) podía haberse mantenido. El punto es no en qué dirección se tomó la decisión ("no hay un "correcto" o "errado" en tales conflictos de necesidad) sino que debido a unos pocos momentos de escucha, se llegó a una decisión la cual fue realmente buena para todos. Si esto no hubiera sido resuelto de esta manera, ¿qué hubiera pasado históricamente?

La mujer mayor se hubiera alejado de la comunidad, incapaz de satisfacer sus necesidades (muy a menudo la forma de resolver en nuestra cultura) ella hubiera estado de acuerdo con la decisión en la superficie, pero tendría una sensación de pérdida y amargura y hubiera evitado su involucrarse emocionalmente con el grupo, ella hubiera podido despertar resentimiento y conflicto a través de los próximos años de la vida del grupo.

Las sensaciones sentidas detrás de las emociones son una clase de sentimientos que deben tener espacio en las reuniones de toma de decisiones. Otro tipo de “sentimiento” es la “intuición” – no un deseo o necesidad sentida emocional, personal, sino un “coger” preverbal una solución, un sentido aún no verbalizado acerca de qué es lo que el grupo podía hacer. “Intuiciones” son sensaciones sentidas, sentimientos sin palabras. Como otros sentimientos emocionales ellos deben ser muy provechosos por la posibilidad de ser convertidos en palabras a través de la escucha empática.

Las intuiciones son tal vez la mayor fuente de soluciones creativas a los conflictos. Como cualquier sensación sentida, una intuición es un registro corporal de mayor información que pudiera haber sido considerada conscientemente en algún momento cómo una persona se siente en una reunión, escuchando una discusión, una intuición puede formarse mientras toma todos los diferentes deseos y necesidades expresadas por el grupo, relacionando y combinando y calentándolos de una manera pre-verbal). Tal intuición aunque articulada por un individuo, es una lectura de todo el grupo, incluyendo no sólo lo que ha sido dicho, sino lo que ha sido expresado de manera no-verbal. Cuando es puesta en palabras, a menudo contendrá importantes revelaciones para la decisión de grupo.

5. Los efectos de la agresión y la competencia

Como cualquier sensación sentida, una intuición solamente puede formar o traer algo con fuerza si puede ser focalizada (como en el Capítulo Cuatro). Si Ud. piensa en reuniones de grupo que Ud. ha asistido, Ud. recordará que, en muchas de ellas, los participantes compiten agresivamente para poder hablar, interrumpiéndose entre sí para tener oportunidad de hablar. En tal atmósfera no hay momentos de quietud para focalizar, no hay oportunidades para ponerse en contacto con la riqueza de información llevada subconscientemente por el cuerpo. En tales reuniones, las posibilidades de encontrar nuevas soluciones creativas están grandemente coartadas. Los mismos puntos serán disentidos una y otra vez; los temas se vuelven polarizados.

Entre las normas de escucha para la toma de decisiones, es líder la prohibición de interrumpir. Si los turnos de escucha son adquiridos por interrupción, entonces el miembro más agresivo o competitivo del grupo ocupará la mayor cantidad de tiempo para hablar y por lo tanto ejerce el mayor poder para influenciar las decisiones. Los miembros de grupo más callados, quienes a menudo suelen ser los más “intuitivos”, o los más cercanos a la sensación sentida de las situaciones, difícilmente encontrarán la oportunidad de expresar sus ideas. Esto se convierte en particularmente cierto para las ideas más intuitivas, las cuales vienen sin palabras para comenzar y que nunca pueden ser expresadas en una atmósfera altamente competitiva. Cualquier pausa o intento de focalizar y hacer palabras para lo pre-verbal será inmediatamente aprovechado como una oportunidad de agarrar el turno por un miembro agresivo, competitivo.

En un grupo donde la competencia es el método para adquirir turnos, aquellos individuos que son más rápidos con las palabras y más agresivos en interrumpir a los otros, monopolizarán la mayor parte del tiempo para hablar. Investigaciones en psicología social (Hastorf, 1968, Riecken, 1958) han mostrado que el poder para influir en las decisiones del grupo está directamente correlacionada con la cantidad de tiempo para hablar, es decir, la gente que se las arregla para tomar la mayoría de los turnos y para hablar más largo son aquellos que tienen el poder en el grupo. Aunque no hay razón para creer que tal agresividad para coger el tiempo esté necesariamente correlacionado con el tener las mejores ideas! De hecho, de lo que se ha dicho acerca del rol de focusing y la intuición en la creatividad. Puede asumirse que lo opuesto será a menudo lo cierto – que la solución creativa estará en las manos (o boca) de un pensador de menor frecuencia, más pre-verbal e intuitivo, pero que nunca tiene la oportunidad de verbalizarlo en un grupo altamente competitivo. Y, de hecho, la investigación en psicología social (Shaw, 1962, 1961, Shaw y Penrod, 1962) ha mostrado que, aún cuando a una persona se le da secretamente la información necesaria para resolver un problema experimental de grupo, el grupo fallará en escuchar esa información y resolver el problema, a no ser que la persona con la información sea una de los portavoces de alta frecuencia reconocidos por el grupo. Investigaciones (Hoffman, Burke y Maier, 1965; Oakes, Droge y August, 1960; Lewin, Lipitt y White, 1939) han mostrado también que mientras que algunas personas pueden no necesitar hablar tanto como otras personas, necesitan sentir que tuvieron la oportunidad de influir en la decisión de grupo tanto como quisieran para sentirse satisfechos con la decisión y motivados para actuar para llevarlo a cabo.

En un grupo de escucha para tomar decisiones, hay una prohibición para las interrupciones, y el adquirir tiempo para hablar a través de la agresión. El tomar turnos es moderado por el moderador del proceso y todos tienen igual oportunidad de pedir un turno y hablar sin interrupción. De esta manera, cada persona tiene tanto tiempo como desee para intentar influir en la decisión, y cada uno debe sentirse entonces satisfecho con ello y motivado para llevarlo a cabo. La prohibición de las interrupciones también garantiza el tiempo necesario para focalizar y para formar palabras para sensaciones sentidas intuitivas y por lo tanto maximiza la posibilidad de descubrir soluciones creativas.

6. Eficiencia y Tiempo

Una decisión de grupo solamente es buena si hay la motivación y el compromiso de los miembros del grupo para llevarla a cabo. No importa cuán elocuentes sean los argumentos lógicos y las persuasiones, no importa cuán firme sea el silencio de la minoría, una decisión no se llevaría a cabo (por lo menos por los participantes de un grupo voluntario) a no ser que satisfaga los deseos y necesidades de los miembros del grupo. Si se toma una decisión que ignora los deseos y necesidades de la minoría sustancial de los participantes, la acción planeada fallará y todo el problema tendrá que ser discutido y decidido

nuevamente. Así que el tiempo tomado para escuchar empáticamente los deseos y necesidades así como los sentimientos intensos será retribuido más adelante.

Una de las más grandes objeciones para la toma de decisiones consensual ha sido el miedo acerca de la cantidad de tiempo que ésta tomaría. Y, de hecho, puede tomar inicialmente más tiempo que el voto por mayoría. Sin embargo, dada la mayor calidad, soluciones más creativas y los mayores sentimientos de responsabilidad, compromiso y motivación los cuales pueden ser generados a través del consenso, puede verse que el tiempo inicial tomado para llegar a una decisión consensual será más que retribuido por la eficiencia con la cual la decisión será llevada a cabo. En muchos grupos no-consensuales en que he participado, el tiempo y las decisiones han sido hechos apresuradamente y luego reaparecieron en la agenda para ser hechos nuevamente dos semanas más tarde. Así que mucha de la información importante había sido imposible, o peor de todo, tan pocas personas fueron motivadas para llevar adelante la acción que ninguno apareció para hacer el trabajo.

El escuchar y focalizar en combinación con el consenso puede realmente acortar el tiempo necesario para hacer una decisión. Justamente como los turnos individuales de escucha, cuando, una persona puede enfocar hacia una sensación sentida y tener ayuda de escucha para hacer palabras para ello, a menudo experimentará un cambio sentido. Una posición que estaba congelada y “bloqueada” se convierte en fluida nuevamente y puede cambiar. En un grupo de toma de decisiones, esto significa una polarización o rigidez de posición, la cual puede haber mantenido al grupo en conflicto por semanas, puede ser resuelto o aflojado y vuelto más flexible a través de algunos minutos de escucha.

En un grupo de escucha consensual de toma de decisiones no hay coerción por presiones de tiempo para hacer una decisión antes de que el consenso surja. Hay un tiempo límite para la extensión de la reunión, no se espera que los participantes se queden toda la noche tampoco que dejen sus igualmente importantes actividades como los turnos de escucha o tiempo para socializar para continuar una reunión de asuntos de grupo. Pero se comprende que si no se puede llegar a una decisión en el tiempo estructurado designado para ello, la decisión puede ser pospuesta a otra reunión concebida para mayor discusión. Si una acción debe ser tomada, antes de que otra reunión sea llevada a cabo, el consenso puede a menudo conseguirse en la decisión de actuar, de manera particular esta vez, con la condición de que una futura discusión será llevada a cabo, para un verdadero consenso, en una política a largo plazo. Sin embargo la actitud acerca de aquellos que toman la decisión consensual es que, a menudo, la inacción es mejor que acciones apresuradas no-consensuales. El no-consenso es tomado como indicación que la acción planeada puede fallar ya sea porque el plan pasa por alto información importante o porque fallará en motivar a suficiente gente para asegurar su finalización.

La toma de decisiones consensual puede no encajar en todos los grupos. Demanda como pre-requisito el que a los participantes les importe el uno al otro y estar comprometidos con el grupo y los proyectos que se están intentando realizar. Probablemente no trabajará bien en situaciones jerárquicas donde una a más personas tienen poder organizacional sobre otras personas y tienen un interés conferido en mantener y usar ese poder coercitivamente. En tal situación donde su promoción o salario pueda estar afectado por el grado al cual esté de acuerdo o desacuerdo con esos teniendo poder sobre él, una persona no estará libre para explorar y expresar estos sentimientos abiertamente y no se les debe pedir hacerlo así. Sin embargo, el consenso puede ser usado dentro de una organización estructurada jerárquicamente si el gerente de un nivel particular está realmente deseoso de despojarse del poder coercitivo sobre el grupo para el cual el tiene responsabilidades directas, de tomar la responsabilidad para llevar las decisiones del grupo a otros niveles de la organización, y para discutir abiertamente con el grupo cualquier problema que surja debido a su posición dual, para que el grupo pueda llegar a decisiones consensuales para enfrentar los problemas. Tales decisiones al ser consensuales, deben llenar las necesidades especiales del gerente así como de los otros miembros del grupo y no le llevarían hacia acciones que no funcionen para él en forma personal. Dichos problemas incluyen, por ejemplo, la necesidad de tal gerente para hacer decisiones rápidas durante algunas interacciones con la jerarquía, sin la posibilidad de regresar al grupo para conseguir primero el consenso, sin embargo, problemas de salario, promoción, ubicación del trabajo pueden ser resueltos consensualmente y no-competitivamente a través de atención abierta y cooperativa para las necesidades de cada participante.

Sin embargo, no necesitamos resolver todos los problemas de consenso dentro de las organizaciones jerárquicas en este punto. Necesita estar claro solamente que, en una comunidad de apoyo, de escucha, donde la norma es el consejo de pares, igualitario, la toma de decisiones consensual es un modelo conveniente.

7. Flexibilidad de Decisiones

El énfasis en la toma de decisiones cooperativa es la creación de soluciones que llenan las necesidades de los seres humanos, sus ideales abstractos o producción económica. Las formas sociales no permanecen solas, no se vuelven instituciones rígidas las cuales luego dan un viraje y se conforman y deforman las necesidades de los seres humanos para quienes han sido creados. Las formas creadas en la toma de decisiones consensual son creadas con el propósito de llevar adelante las necesidades individuales. Cuando una forma o modalidad ya no encaja con las necesidades del grupo o como cambian los participantes del grupo la modalidad es descartada y una nueva es creada al escuchar las necesidades de los seres humanos involucrados. Las formas o modalidades son entonces dadoras de vida. Sirven para llevar adelante la experiencia sentida de los participantes. Ellas son como la concha del cangrejo ermitaño, que será descartada cuando el cangrejo

haya crecido. Las formas están dañando solamente cuando ellas se mantienen más allá de su propósito y se convierten en un fin en sí mismos, una concha que atrapa y limita el crecimiento material del organismo y eventualmente lo mata o lo deja sin sentido. Como buenas reflexiones del sentimiento y buenas instrucciones de focusing, las modalidades logradas a través de consensos y continuamente revisados para llenar las necesidades de los participantes individuales, permite al cuerpo humano respirar y permanecer en el proceso, siempre cambiante. (Gendlin, 1981)

8. Cómo Dirigir Una Reunión

Liderazgo Compartido: En lugar de concentrar una gran autoridad en las manos de una persona, el liderazgo de grupo es partido en un número de tareas específicas, y las diferentes tareas son asignadas a diferentes personas. De esta manera, nadie tiene mucho poder, y mucha gente es estimulada a percibirse a sí mismo como responsable por el proceso de grupo.

Así, al inicio de la reunión, los participantes se ofrecen como voluntarios para las siguientes tareas: (Tabla 6.1)

Controlador de Agenda: Esta persona está encargada primeramente de conseguir que el trabajo de la reunión se haga. Es responsable de recolectar temas para la agenda, consiguiendo que el grupo dé prioridad a los temas (determinar el orden en el cual los temas serán considerados) y en ponerse de acuerdo en un tiempo límite tentativo para cada tema. A menudo la agenda trabaja algo así como esto:

ANUNCIOS: Cinco anuncios pueden darse en 10 minutos (no se permite discusión).

TEMAS CORTOS: De tres a cuatro artículos con una discusión de 5 minutos para cada uno.

TEMAS LARGOS: Uno a dos con 20 minutos de discusión para cada uno (Temas importantes)

En una reunión grande, el controlador de la agenda puede ser también responsable en cuidar que la discusión se centre en los tópicos de la agenda, sin embargo, en una reunión pequeña, los miembros del grupo pueden ser todos responsable por esto ellos mismos. El controlador de la agenda también se asegurará que las discusiones acerca de las necesidades de negociar tiempo límite o que las prioridades de la agenda sucedan.

(b) El Moderador del Proceso y Suplente

Esta persona tiene como responsabilidad primaria el proceso de la reunión – el modo en que la gente está hablando una a la otra, en lugar del contenido. Tiene tres responsabilidades:

- Mantener una lista de personas a quienes les gustaría hablar y llamarlas en el

orden en que ellas indican su deseo de hablar. Esto se vuelve especialmente importante en puntos álgidos de la discusión cuando, de pronto, todos quieren hablar al mismo tiempo.

- Detener a alguno que interrumpe a uno que habla y amablemente recordarle que no se permiten interrupciones y que él puede estar en la lista de espera de los que desean hablar.

- Asegurar que las respuestas de escucha sean usadas cuando sea apropiado, por ejemplo, si un miembro del grupo comienza a discutir vehementemente con la posición del otro, el moderador podría pedirle al segundo que está hablando que primero esté seguro que la posición del primer hablante fue comprendida en su totalidad tratando de parafrasear lo que el primer hablante ha dicho. O, el moderador de proceso podría pedir a alguno que pida al hablante que diga algo más y reflejar para permitir que la posición sea explorada a cabalidad.

CUADRO 6.1
LIDERAZGO COMPARTIDO EN LAS REUNIONES

Se necesitan voluntarios para los siguientes roles:

(a) controlador de la agenda

- recolecta y prioriza los temas de la agenda
- asigna tiempos límites sugeridos
- mantiene la discusión en el tópico

(b) moderador del proceso:

- modera el tomar turnos
- detiene interrupciones
- asegura el uso de la respuesta de escucha

(c) controlador del tiempo:

- hace cumplir el tiempo límite para hablar en un turno
- mantiene el tiempo designado para los asuntos de la agenda
- asegura que los límites de tiempo para los asuntos sean respetados o renegociados

(d) registrador de minutas:

- anota los puntos importantes que se discuten
- mantiene una lista de las decisiones tomadas

El moderador del proceso suplente, o auxiliar, entra en función cuando el moderador oficial del proceso desea participar en la discusión en lugar de observar. El moderador del proceso necesita objetividad que viene de estar relativamente fuera de la discusión acalorada, así, si el primero desea unirse, el alterno continúa.

c) El controlador del tiempo: Esta persona se preocupa del paso del tiempo durante la reunión. El controlador del tiempo necesita un reloj, probablemente con un segundero. El:

- asegura que nadie monopolice el piso tomándose turnos excesivamente largos. El grupo debe decidir el tiempo máximo para turnos de escucha anteriores a la reunión (3 minutos es generalmente más que suficiente tiempo para un turno sin interrupciones) y el controlador del tiempo amablemente hará respetar ese tiempo límite.

- mantiene el tiempo para cada asunto de la agenda como fue asignado, advierte al grupo un minuto o dos antes de que el tiempo termine e insiste en que la discusión se detenga en un asunto particular cuando el tiempo ha expirado, a no ser que el grupo renegocie y asigne más tiempo a ese tema. Esto generalmente significa tomar tiempo de otra cosa.

d) Registrador de Minutas: La persona toma notas de puntos importantes surgidos en las reuniones y se preocupa especialmente en escribir las decisiones que surjan.

Responsabilidades del Grupo (Tabla 6.2)

Aunque hay personas específicas designadas para realizar ciertas tareas, cualquier miembro del grupo es capaz y bienvenido a decir “creo que debemos prestar atención a nuestras dimensiones de tiempo”, ó, “Esperen. No la interrumpen, déjenla terminar”, ó, “Parece que Sally ha estado esperando su turno un largo rato, ¿están seguros que ella está en la lista?”

Responsabilidades más específicas de los miembros incluyen:

- a) Indicar el deseo de un turno: En cualquier grupo incluso el más pequeño, de ritmo más lento, surgirá el tema del turno de hablar. En momentos tranquilos de la toma de decisiones, el turno para hablar puede pasar fácilmente de una persona a la siguiente. Sin embargo, tan pronto como el ritmo se acelera, los hablantes se encuentran a sí mismos ansiosos acerca de cuándo van a tener una oportunidad de hablar, el tomar turnos debe pasar al moderador del proceso. Un miembro del grupo puede en cualquier momento indicar su deseo de hablar al moderador del proceso, levantando un dedo o la mano, o diciendo” “Quisiera un turno pronto”. Esta indicación si se da silenciosamente, puede ser hecha aún mientras algún otro está hablando, siempre que no se interrumpa o disminuya el turno del hablante.

CUADRO 6.2

RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS
EN LAS REUNIONES

- (a) indicar el deseo para un turno
- (b) pedir reflejo
- (c) focusing
- (d) reflejar a otros
- (e) pedir más

- b) Pedir Reflejo: En cualquier punto, el que habla puede pedir tener sus palabras reflejadas como en un turno regular de escucha. Esto es especialmente necesario si el que habla está tratando de encontrar palabras para un sentir intuitivo.
- c) Focusing: Un miembro del grupo debe tomar la responsabilidad para notar cuando se está teniendo mucha emoción o reacción en un intento de enfocar en el sentimiento y preguntarse a sí mismo: ¿De qué se trata? Y ver qué viene. La focalización puede ser hecha en silencio para uno mismo, o un miembro del grupo puede pedir un turno en el cual el focalizaría mientras está siendo reflejado por otro. Hay momentos, especialmente si el sentimiento surgido parece más relacionado a su propia historia pasada que a la decisión hecha por el grupo, o si parece que tomaría un tiempo largo en escuchar para encontrar palabras para el sentimiento, la persona tomará responsabilidad ya sea para poner el sentimiento a un lado hasta su turno de escucha posterior o para pedir a alguno que vaya con él para un momento de escucha en otra habitación.
- d) Reflejar a otros: Los miembros del grupo deben tomar la responsabilidad de ofrecerse a reflejar las palabras de los otros, especialmente si, como escuchadores, ellos sienten que el punto era complicado y/o posiblemente mal interpretado o si hay evidencia de que haya sido incomprendido.
- e) Pedir Más: En forma similar, los miembros del grupo deben pedir escuchar más sobre la idea de la persona que habla hasta que esta sea comprendida a plenitud.

8. Procedimientos Alternativos (Cuando las Cosas se Ponen Dificiles (Tabla 6.3)

Si la toma de decisiones tiene que ser consensual y poner una prioridad en el cuarto para los sentimientos de cada uno, que no dure eternamente, los participantes tienen que ser muy creativos y disciplinados en pensar acerca de las estructuras que van a maximizar en un marco de tiempo dado. Los siguientes son algunos procedimientos alternativos que pueden ser utilizados para facilitar el proceso de toma de decisiones en varios puntos:

(Ver MNS, Cuáqueros, Reevaluación de Co-consejo, Literatura presente en Lecturas Sugeridas)

- (a) Focusing en Grupo: Las instrucciones de focusing en grupo (Boukydis, C., 1979) pueden ser usadas en cualquier momento cuando es importante para cada miembro del grupo el conseguir una “sensación sentida” de sus sentimientos acerca de un asunto. Tal focalización es especialmente útil antes de una reunión o un tema particular de la agenda o durante momentos de gran dificultad o conflicto, cuando todos están hablando al mismo tiempo. Simplemente hacer que alguien de instrucciones simples de focusing, por Ej. UN EJERCICIO CORTO DE RELAJACIÓN: “Cierre sus ojos y ponga su atención en el interior...lentamente deje ir todas las tensiones y cosas involucradas del

momento...” y una PREGUNTA ABIERTA: “Ahora pregúntese a Ud. mismo, ¿Qué es importante para mí acerca de _____?”(tema en la discusión) y espere silenciosamente para ver qué viene. Luego ENCUENTRE PALABRAS o una IMAGEN: “Ahora encuentre algunas palabras o una imagen que capture ese sentimiento”. Después de focalizar se puede continuar con la discusión como antes, o, si parece importante escuchar la opinión de cada persona sobre el tema, la focalización puede ser acompañada por “piense-y-escuche”

(B) Piense y Escuche: (3) En un “piense-y-escuche”, cada miembro del grupo tiene una oportunidad de decir sus pensamientos con total aceptación de los otros, sin comentarios, discusión, crítica o interrupción. Ponerse en círculo, teniendo cada participante un turno para hablar (Ud. puede poner un tiempo límite si gusta), el resto del grupo simplemente escucha. Los que hablan pueden referirse a las ideas de los otros dentro de su propio turno, pero ninguno puede preguntar o comenzar una discusión con el que habla durante el turno de esa persona. El “pensar-y-escuchar, a menudo lleva al descubrimiento de nueva información y una solución al conflicto.

Siempre es bueno comenzar el piensa-y-escucha con una focalización de un tema orientado hacia el grupo como más arriba.

(c) Lluvia de ideas (brain storming) Esta es la técnica tradicional de administración de negocios donde a la gente se le permite arrojar cualquier idea, esta vez sin censura ni crítica de ellos mismos. Cualquier cosa es válida. Generalmente el grupo pone de lado cerca de 15 minutos en un problema o asunto muy específico Por Ej. “¿Qué evento podemos patrocinar para juntar un poco de dinero?” “¿Qué nombre podemos ponernos?” “¿A quién deberíamos enviarle nuestro correo?”) La gente genera tantas ideas como pueden, ya sea escribiéndolas individualmente o diciéndolas en voz alta para que otro miembro del grupo las escribe. Después, el grupo puede ir a través y escoger las ideas que parecen las más útiles y las discute de la manera usual.

Vea el APENDICE al final del Manual: “Los Cinco Roles” que pueden ser repartidos de manera fácil como hojas impresas a los miembros del grupo.

-
- (3) Experimenté el formato de “piense-y-escuche” por primera vez en reuniones de reevaluación de consejo de la comunidad. Creo que es similar al método de toma de decisiones de los cuáqueros.

CUADRO 6.3

PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS
(Cuando las cosas se ponen difíciles)

(a) Focalización en Grupo:

un corto ejercicio de relajación seguido de una pregunta abierta y una oportunidad de encontrar palabras o una imagen para el problema.

(b) Piensa-y-Escucha:

un turno corto no interrumpido para que cada persona diga sus pensamientos sobre un tema en particular

(c) Lluvia de ideas:

arrojar cualquier idea que venga a su mente, para ser considerada, sin censura de nadie

(d) Díadas, tríadas y pequeños grupos:

repartirse en unidades más pequeñas durante una discusión acalorada, para que todos puedan tener tiempo de explorar sus sentimientos

(e) Proceso con Tercera Persona:

tener q una persona que sirva de facilitador para un desacuerdo entre otras dos.

(f) La “otra habitación”

tener presente siempre que un par o más personas pueden siempre separarse de la reunión e ir a otra habitación para llenar algunas necesidades que no están siendo llenadas en la reunión más grande.

(d) Díadas, tríadas y Grupos Pequeños: Cuando un asunto es uno en el que muchas personas tienen importantes deseos involucrados, todos tendrán sentimientos y todos desearán registrar una opinión. Se levantarán las manos continuamente y la lista de gente que espera turno, del moderador del proceso, crecerá bastante y se hará confusa. Esta intensidad de sentimiento y respuesta es una indicación de que podría ser una buena idea separarse en grupos más pequeños. En los grupos más pequeños, cada persona puede tener un turno de escucha para descubrir la causa de la intensidad del sentimiento acerca de un asunto. No es esencial que todo el grupo escuche, que cada persona trabaje la tensión y la ansiedad hasta que pueda encontrar las palabras correctas para la necesidad legítima que está detrás del sentimiento. Es solamente esencial de que los sentimientos no sean ignorados sino vistos como fuente de importantes significados. Para mucha gente, los turnos de escucha en parejas, tríos o grupos pequeños son una buena manera de llegar a las raíces del asunto en un corto período de tiempo. Una media hora puede ser suficiente tiempo para separarse en díadas, 45 minutos para las tríadas y una hora para un grupo de cuatro. Después de los turnos de escucha, el grupo grande puede formarse nuevamente y la gente puede compartir su comprensión de sus sentimientos, ya sea en un “piense-y-escuche” o usando la estructura para discusión regular de consenso.

(e) Proceso de Tercera Persona: En el Capítulo Cinco, Ud. aprendió cómo una tercera persona como facilitadora de escucha puede ser útil en resolver conflictos interpersonales. La misma estructura puede ser usada cuando surge un intenso conflicto entre dos personas en una reunión de toma de decisiones. Si el conflicto parece basado en una simple incomprensión, un miembro de grupo puede ser voluntario para ser una tercera persona en el lugar, reflejando primero a una persona y luego a la otra hasta que el asunto es resuelto. Sin embargo, si una personalidad cimentada choca o un desacuerdo profundamente arraigado está involucrado, puede tener más sentido en términos de economía de grupo de poner el tema de la agenda a un lado hasta una fecha posterior, si es necesario, y arreglar para reunirse los dos con una tercera persona para una sesión más larga en algún momento durante la semana.

(f) La “otra habitación”: Es importante darse cuenta de que todo el grupo no tiene que estar empantanado por cada sentimiento que surge en cualquier individuo. A veces, un individuo será capaz de sentir que su reacción de sentimiento está basado en una necesidad más personal o una situación de vida fuera del grupo. En tal caso, la persona podría pedir a alguien del grupo si estaría dispuesta a salir a otra habitación para darle un tiempo de escucha. A menudo, después de un turno relativamente corto (de 15 a 20 minutos) la persona estará lista para regresar al grupo. Por supuesto, si ninguno es capaz o está dispuesto a dejar la reunión para ir a la otra habitación, entonces el individuo tendrá que decidir si es que deja la reunión y se va a algún otro sitio para tener sus necesidades satisfechas o poner sus asuntos personales al lado (si es posible) y participar en la reunión de toma de decisiones. Pero, a menudo hay otra persona que está bastante dispuesta a dejar la habitación para proveer apoyo de emergencia.

Una reunión de toma de decisiones no es lo mismo que un grupo de terapia. La sensibilidad hacia los sentimientos se da por dos razones:

1) Queda claro que aún durante las reuniones de negocios, los participantes son seres humanos, y si están dolidos, un poco de cuidado e interés empático debe ser por supuesto dado. Los seres humanos siguen siendo la prioridad sobre los negocios aunque las muchas estructuras descritas arriba proveen formas de dar apoyo con consideración para la economía del grupo.

2) Esto es teóricamente cierto que a menudo, el material más creativo y necesario para tomar decisiones va a venir de los sentimientos e intuiciones de los participantes.

Sin embargo, la tarea del grupo siempre es conseguir pasar la agenda o por lo menos tomar opciones conscientes orientadas en el tiempo acerca de cuales decisiones pueden ser puestas aparte hasta más tarde y cuáles no. Teniendo en cuenta de que el grupo puede siempre separarse en sub-grupos con diferentes funciones (una pareja de personas en otra habitación trabajando sentimientos, mientras el resto del grupo va con la agenda, por ej. Permite apoyo y que el negocio se realice.

La estrategia de la “otra habitación” se aplica principalmente cuando el sentimiento surgido no es acerca del asunto del proceso de grupo, sino una preocupación personal no relacionada al grupo.

El grupo no trataría de usar las Reglas de Orden de Robert en los Procedimientos Modernos del Parlamento sin aprender primero cómo usarlos. Lo mismo para el tomar decisiones de escucha. El método tiene el propósito de permitir a las personas el flujo de sentimiento y el significado humano en las reuniones. Hay sin embargo estructuras y deben ser aprendidas y practicadas de una manera disciplinada así como el reflejo de sentimientos y focusing mejora con la práctica. Ud. puede esperar algunos momentos difíciles y posiblemente frustrantes mientras aprende a usar las normas para una toma de decisiones cooperativas en las reuniones.

10. Cómo Debe Verse una Reunión

Como ejemplo del flujo de una reunión en proceso,
una reunión hipotética de una pequeña comunidad de
escucha (10 personas) es presentada abajo:

- Durante el tiempo de los Anuncios, en un turno regular, a las 7 p.m., Pat, anuncia que le gustaría tener una reunión de planeamiento la próxima semana para discutir algunas necesidades que ella tiene acerca de la enseñanza formal. Mark dice que a él le gustaría también hablar acerca del reclutamiento de nuevos

miembros para el grupo. Se ponen e acuerdo que aquellos interesados vendrán 45 minutos antes de la reunión regular para una sesión de planeamiento.

- Primero, las personas se ofrecen como voluntarios para las diferentes funciones de liderazgo como Sally no está muy interesada en los temas, ella se ofrece para ser moderadora del proceso, Ken será el alternativo, Pat será el que lleve las Actas; Mark será el Controlador del Tiempo y Registrador de Minutas.

- El cuidador de la agenda pregunta si hay algún anuncio. No lo hay. ¿Temas cortos? Ninguno, ¿Temas largos? La “enseñanza formal” de Pat, y los “nuevos miembros” de Mark.. Ellos decidieron dar 20 minutos para la discusión de cada tema.

- Pat presenta su preocupación: A ella le gustaría comenzar una comunidad de escucha donde trabaja, pero se siente insegura acerca de su habilidad para explicar la teoría que está detrás del consejo de pares. Ya que Sally es buena en teoría, a Pat le gustaría que ella le sugiriera algunas lecturas y el hacer una exposición sobre la teoría.

Como Sally ahora está involucrada en la discusión, Ken queda a cargo de la moderación del proceso.

Sally pide un minuto o dos para focalizar acerca de sus sentimientos acerca de tomar una nueva responsabilidad. Ella se sienta tranquilamente con los ojos cerrados, poniendo atención a la sensación de su cuerpo acerca de hacerse cargo. Después de unos pocos minutos de tranquila atención hacia sus sentimientos, ella señala que se siente bien acerca de sugerir algunas lecturas, pero le gustaría que alguna otra persona mecanografié la lista, haga una fotocopia de la lista y de los artículos, y sea responsable para pasar los artículos y recolectar el dinero par el fotocopiado.

- Pat se ofrece para mecanografiar y fotocopiar pero desea que otra persona reparta los artículos a los demás.

- Nadie se ofrece. Mark dice que ya que fue idea de Pat, ella debería hacer todo el trabajo.

- Pat interrumpe para decir que ella cree que el trabajo será bueno para todos. Mark comienza a discutirle.

- Ken como moderador del proceso interviene diciendo “Esperen, Uds. se están interrumpiendo el uno a la otra.”. “Tomemos un minuto para focalizar y luego escucharemos a cada uno de Uds.

- Pat y Mark focalizan en silencio por un minuto, luego Pat saca sus sentimientos mientras Ken refleja sus sentimientos. Principalmente, ella descubre que a

menudo ella es la que tiene nuevas ideas y que el resto del grupo es pasivo y al final ella termina haciendo todo el trabajo. Ken entonces, le refleja a Mark por unos minutos. Mark dice que él está realmente contento de que Pat tuvo la idea, pero no quiere tener más trabajo porque quiere poner su energía en su necesidad de reclutar “nuevos miembros”.

- Sally le dice a Mark, como controlador del tiempo “¿Cómo nos va con el tiempo?” Mark mira su reloj u dice “Tenemos 8 minutos para este tema.”

- Sally dice: “Tengo una idea. Pat, ¿por qué no traes tu las fotocopias a la reunión general con una caja y anuncias a la gente que recojan los artículos y dejen el dinero. Luego, los miembros del grupo pueden ser responsables para hacerlo ellos mismos”.

- Pat revisa dentro de sí por un minuto y luego dice: “Esto me parece bien”.

- Está bien con todos los demás y Mark como registrador de minutas escribe sobre la decisión. También anuncia que es casi el momento para cambiar al siguiente tema.

- Sally indica a Ken como moderador que ella necesita un turno. Ken le otorga el piso

- Sally dice que necesita un minuto para hablar acerca del asunto de presentar ella la teoría, y pide si pueden permanecer con ese asunto otros 5 minutos. Como cuidador de la agenda, Pat pide a Mark si él podría dar 5 minutos de su tiempo sobre el asunto de nuevos miembros. Mark dice que está bien con él.

- Sally dice que cuando ella imagina dar una exposición se siente presionada como que le tomaría un buen tiempo prepararla. Pat refleja su sentimiento. Sally dice que ella cree que la gente sabe más de lo que creen y que ella más bien conduciría una “piense-y-escuche” sobre la teoría. Durante la exposición a ella le gustaría conducir instrucciones de Focusing para temas cortos sobre preguntas de teoría, como “¿Por qué cree Ud. que es importante reflejar en lugar de dar su propia opinión?” , “¿cuál es la diferencia entre consejo de pares y psicoterapia?” Luego ella podría tomar el tiempo mientras cada miembro del grupo tiene una oportunidad sin interrupciones para decir sus pensamientos acerca del asunto.

- Pat dice: “Eso me parece bien”. Entonces me sentiré más segura al intentar poner mis pensamientos en palabras al frente del grupo.”

- Sally dice que ella quisiera conducir esa exposición dentro de dos semanas.

- Una vez más, Mark escribe la decisión y dice que es el momento para pasar al asunto siguiente.

- Sally asume como moderadora del proceso otra vez y Pat como guardador de la agenda (Actas) invita a Mark a presentar el asunto.
- Mark le pide a Ken que le escuche para que pueda tener sus pensamientos claros, Ken le refleja mientras Mark habla. Mark focaliza en su sentimiento acerca de tener nuevos miembros y consigue ayuda para formar palabras con ello. Básicamente, descubre que tiene una necesidad de encontrarse con otras personas, especialmente una mujer con la cual puede relacionarse a través de la escucha. Desea que la comunidad de escucha pueda tener una movilización más grande de gente interesada para así tener la oportunidad de llenar esta necesidad.
- Pat dice que está bien con ella excepto que es importante para ella que las mujeres que vienen no se sientan asediadas por los hombres buscando relacionarse ya que esto sucede con las mujeres todo el tiempo y una comunidad de escucha debe estar a salvo de ello
- Mark dice que él comprende este sentimiento, y ciertamente no pondrá ninguna presión en nadie, pero quiere por lo menos tener la oportunidad de conseguir satisfacer su necesidad. Ellos concuerdan con ella, si Pat siente que él está presionando a alguien, ella se lo dirá, y ellos harán el proceso con tercera persona sobre el asunto si este surge.
- Sally dice que está bien con ella (Ken implícitamente asume como moderador del proceso) pero, otra vez, ella no quiere hacer nada del trabajo. Si Mark desea nuevos miembros, el tratar de encontrar la manera de anunciar y debe de asegurarse de que hay un “grupo para nuevas personas” para presentar a los nuevos a la escucha y focusing. Mark indica a Ken (el moderador del proceso) que a él le gustaría tener la oportunidad de hablar pronto.
- Pat comienza a hablar, pero Ken dice: “Espera un minuto. Mark sigue, después tú.” Mark (como cuidador del tiempo) también dice: “Sólo tenemos cinco minutos” Sally asume como moderadora del proceso otra vez.
- Mark dice que está contento en anunciar pero que necesitaría un poco de ayuda. También está contento de conducir el “grupo de gente nueva”, ya que eso le va a dar una buena oportunidad de conocer gente.
- Ken se ofrece para ayudar a Mark con los anuncios porque a él también le gustaría más gente. Los dos se ponen de acuerdo en encontrarse en algún momento durante la semana para trabajar en un folleto.
- Mark registra la decisión y también el acuerdo entre él y Pat para tener presente el asunto de la “presión”y procesarla si surge.

- A las 7 p.m. reunión general de escucha, Mark anuncia las decisiones al resto del grupo: que las lecturas estarán disponibles por el costo del fotocopiado y que Mark y Ken estarán trabajando en un boletín para encontrar nuevos miembros y que Mark está deseoso de conducir el grupo con la “gente nueva” para cualquiera que venga.
- Paula dice que ella está preocupada acerca de atraer muchas “personas pesadas” a través de los anuncios, y está de acuerdo en encontrarse con Mark y Ken para ver la forma de hacer que esto esté bien con ella.
- Sally anuncia que ella guiará un “piensa-y-escucha” sobre teoría dentro de dos semanas.

Si su grupo es suficientemente grande para necesitar reuniones de toma de decisiones consensuales, entonces Ud. está en el camino intermedio entre el intercambio de escucha y una comunidad de ayuda. El Capítulo Siete habla de cómo hacer esta transición.

LECTURAS SUGERIDAS

Los siguientes grupos han puesto energía en métodos alternativos para tomar decisiones. A Ud. le gustaría escribir a alguno de ellos para pedir bibliografía disponible:

- 1) Movimiento para una Nueva Sociedad
4722 Baltimore Ave..
Philadelphia, Pa. 19143
(215) SA4-1464

- 2) American Friends Service Committee (the Quakers)
2161 Massachusetts Ave.
Cambridge, Ma 02140

(Especialmente un Manual titulado Consensus Decisión-Making) escrito por Martin Cobin, marca registrada, The Sisters of Loretto, 1979

- 3) The Reevaluation Co-counseling Community
C/O Rational Island Publishers
P.O.Box 2081, Main Office Station
Seattle, Wa 98111

- 4) Marshall Rosenberg
C/O Center for Non-Violent Communication
3229 Bordeaux
Sherman, TX 75090
(214) 893-3886

TERCERA PARTE

CONSTRUYENDO UNA COMUNIDAD DE APOYO

CAPITULO SIETE

DE GRUPO DE APOYO A COMUNIDAD DE AYUDA

El siguiente capítulo ha sido escrito por Zack Boukydis y Kathy McGuire. En esencia, representa el aprendizaje que ellos han tenido en el intento de colaborar para comenzar muchas comunidades de escucha. Ha sido importante para ellos el haber sido capaces de trabajar como un equipo, como “co-fundadores”, capaces de apoyarse el uno al otro y discutir asuntos y problemas que se originan en la construcción de una comunidad. Sugerimos mucho que Ud. también encuentre un amigo de confianza o colega para trabajar con Ud. mientras intenta construir una comunidad.

1- Incorporar Nuevos Miembros

Si ha estado practicando la escucha con otras personas por 10 semanas o más, Ud. ha llegado al grupo base con el cual puede construir una comunidad más grande, si lo desea. Si ha tomado la decisión de abrir sus puertas a “cualquiera que quiera venir” o a los miembros de alguna organización más grande a la cual pertenezca, puede movilizarse para atraer nuevos miembros a través de anuncios.

Cuando se unen al grupo nuevos miembros, se les puede dar el manual para leer, si es apropiado, y los miembros antiguos les pueden enseñar habilidades básicas de escucha y focalización. Si llega un número grande de miembros nuevos al mismo tiempo, Ud. podría hacer un intercambio de escucha por 10 semanas con ellos, algo así como cuando Ud. comenzó su grupo base, mezclando miembros antiguos con los nuevos, si los antiguos miembros lo desean.

Si solamente uno a dos miembros nuevos llegan a la vez, Ud. podría simplemente incorporarlos a las tríadas existentes o a pequeños grupos y enseñarles mientras participan. Algunos miembros antiguos deberán gastar algún tiempo y energía enseñando a los nuevos miembros, otros no desearán hacer eso, prefiriendo venir a las reuniones e intercambiar turnos con compañeros experimentados. A través de la toma de decisiones consensual, su grupo desarrollará su manera propia, más cómoda de incorporar nuevos miembros. Lo esencial es que los recién llegados tengan la oportunidad de aprender las habilidades de escucha y focalización adecuadamente.

2. Cómo Debería Verse una Reunión

Mientras hace su transición desde un “intercambio de escucha” informal a una comunidad de apoyo, a usted le gustaría extender sus reuniones con algunas actividades adicionales. Aunque el orden de los eventos y el tiempo designado a cada uno variarán con los deseos y necesidades de su propio grupo, encontramos útil la siguiente estructura:

(Tabla 7.1):

- a) Reunión de Planeamiento Previa a la Reunión: Llamada siempre que sea necesario para aquellos interesados en participar en una decisión particular. Esta reunión toma lugar media hora antes de la reunión de comunidad.
- b) Noticias y Cosas Buenas (1) Una rueda donde la gente tiene unos minutos cada uno para ponerse al día acerca de todo el grupo, sobre todo en eventos significativos buenos y malos, que les han sucedido desde la última reunión que asistieron. Hemos encontrado útil el recordar a la gente que ellos pueden compartir cosas buenas aquí, así como aquellas que son duras (ya que en los últimos turnos de escucha generalmente giran alrededor de cosas más difíciles).

Encontramos también a menudo, que tenemos que poner un límite de tiempo para los turnos, o de lo contrario, ¡las “noticias y cosas buenas” tiende a extenderse durante toda la noche! Nuestro método más reciente es poner un reloj de arena de tres minutos en el centro del grupo. Aquel que está listo da vuelta al reloj y participa controlando su propio tiempo. El reloj de arena pasa a la persona que está a la izquierda o a la derecha y así sucesivamente para todo el grupo y cada persona tiene un turno. Si su grupo es más grande que 10 personas, Ud. desearía partir el grupo en dos más pequeños para las “noticias y cosas buenas” para ganar tiempo. Sin embargo, “noticias y cosas buenas” es uno de los pocos momentos donde todos están seguros de encontrarse como un grupo grande y encontramos que es importante como una manera de mantener a la comunidad ligada como un todo.

En nuestra experiencia, no ha sido inusual para miembros de la comunidad el viajar sólo para participar en “noticias y cosas buenas” y luego partir para ir a casa nuevamente, cuando estaban en una situación en la que no tenían tiempo para escuchar pero tampoco podían soportar el perder la oportunidad de mantenerse conectados con las vidas de los demás.

- c) Anuncios: Un tiempo corto donde la gente pueda anunciar cosas que necesiten u oportunidades que saben o cosas que tienen que ofrecer. En algunas comunidades, los anuncios se dan después de “noticias y cosas buenas” y antes de “socializar” para que la gente que necesita concretarse después de un anuncio particular pueda hacerlo durante el tiempo de socialización. Algunos anuncios típicos: El Museo de Arte tiene una excelente exhibición de Picasso y voy a ir el próximo Martes, si quieres venir, puedes contactarme en el período de descanso”. “Estoy buscando trabajo. Mis habilidades incluyen trabajo de computación y me gustaría trabajar en un ambiente pequeño y cálido”. Si saben de algo por favor “avísenme”. “Tengo gatitos para regalar, si quieres uno, contáctame”. “Necesito ayuda para mudanza el próximo Sábado. Si puedes ayudar llámame por teléfono” “Estoy organizando una fiesta-cena el próximo Sábado. Si pueden traer algo, anótense durante el receso.”
- d) Socializar: Cinco a diez minutos después de los anuncios donde la gente pueda conectarse, estirarse o conversar.

1 La idea “noticias y cosas buenas” se prestó de la estructura de comunidad para reevaluar el co-consejo

CUADRO 7.1

VISTA DE UNA POSIBLE ESTRUCTURA PARA UNA
REUNION DE COMUNIDAD

- A- Reunión de Planeamiento previa a la Reunión (1/2 hora a una hora)
- B- Noticias y Cosas Buenas (media hora)
- C- Anuncios (10 minutos)
- D- Socialización (de 10 a 15 minutos)
- E- Turnos de Escucha y Focalización (1 hora y media)
 - escucha/focusing en parejas y pequeños grupos
 - instrucción de escucha y focusing
 - pequeños grupos con interés especial usando escucha/focusing
- F- Exposiciones (opcional)

- e) Turnos de escucha / focalización: En este punto, la gente se divide en pares, tríadas o grupos pequeños para intercambiar turnos de escucha, o para tener un grupo de focusing.

En una pequeña comunidad de 4 a 10 personas, generalmente se dividirán en grupos pequeños de hasta 5 personas cada uno o en pares y tríadas para turnos más largos. Alguien puede dar instrucciones cortas de focusing a todo el grupo antes de dividirse. A Ud. le gustará planear una buena hora y media para los turnos de escucha, para que, si Ud. permanece en un grupo pequeño, cada persona puede tener por lo menos un turno de 15 minutos. Asegúrese de separar 5 a 10 minutos entre los turnos para discusión.

Siempre que haya de uno a más recién llegados, un subgrupo será para la “gente nueva”, donde los nuevos pueden tener una experiencia inicial de escucha y focusing y puedan preguntar acerca de la idea de comunidad de apoyo. Ud. puede venir con cualquier estructura que encaje con sus necesidades y el deseo de los miembros de su grupo para trabajar con nuevos miembros. A veces, uno o dos miembros antiguos pueden salir con un recién llegado y demostrar escucha/focusing. O, pueden encontrar más simple el incorporar a una nueva persona dentro del grupo pequeño ya existente, explorando mientras Ud. lo hace y dándole un turno inicial. Recuerde, como en el Capítulo Tres, durante los turnos iniciales los aprendices deben limitarse a sólo dos tipos básicos de respuesta: el reflejo y el pedir más.

Cuando la comunidad crece y envejece, algunas personas comienzan a encontrarse en grupos pequeños o parejas durante la semana para conseguir satisfacer sus necesidades, para que en las reuniones de comunidad, puedan escoger encontrarse en sub-grupos alrededor de otros intereses, tales como discutir lecturas acerca de la escucha o focusing o combinando la escucha con focusing con otros afrontes sobre el crecimiento personal.

- f) Exposiciones (Opcional)

Las exposiciones proveen un tiempo a los miembros del grupo o invitados a enseñar u ofrecer una experiencia a otros miembros de grupo. Las exposiciones pueden ser una discusión de la teoría o una demostración relacionada con la escucha o focalización, pero puede ser también acerca de cualquier cosa que un miembro del grupo quiera compartir con los otros.

Ejemplos de exposiciones típicas:

La Escucha acerca de Relaciones, Masaje, Square Dance, un show de diapositivas de las fotografías de un miembro, Movimiento de Focusing, Terapia de Arte, Piense-y Escuche en Focusing, etc. Las exposiciones están abiertas a todo el mundo, pero no todos tienen que asistir. Una exposición puede ser anunciada una a dos semanas antes. Algunas comunidades grandes de escucha planean exposiciones varias semanas antes y usan el anuncio de las exposiciones como un método para atraer a nuevos miembros a las reuniones.

En las exposiciones es importante que la audiencia use respuestas de escucha, como podrían ser usadas para ayudar a aclarar en turnos de consejo o reuniones de toma de decisiones. En lugar de la atmósfera amenazante, competitiva que rodea el compartir ideas, los expositores pueden sentirse libres para explorar y compartir nuevas ideas, tentativas, estando seguros de una audiencia que escucha y apoya.

Sin las Exposiciones, una reunión de comunidad puede tomar solamente dos horas y cada uno toma la responsabilidad para moverse de un segmento de la reunión a otro. Dos horas y media sería mejor. Con una comunidad grande, es bueno permitir 3 horas para dejar la reunión no sólo por las exposiciones sino también por el tipo de socialización y necesidades de conexión que atraen a la gente a una comunidad grande.

La estructura básica esquematizada arriba, es solamente un modelo sugerido que ha crecido a través de los años: se espera que su grupo pueda crear sus propias estructuras para satisfacer sus propias necesidades.

3. El “Movilizador Principal”

Funciones de Liderazgo en las Reuniones

Idealmente, las reuniones pueden suceder sin ningún líder, siendo los participantes del grupo responsables en decir lo que quieren y por monitorear el tiempo y asegurarse que todo pueda ser realizado. Sin embargo, hemos encontrado a través de los años que ayuda a tener a alguien que es oficialmente “responsable” para que la reunión se realice. Ha sido simplemente muy difícil superar la tendencia a que las cosas serpenteen cuando nadie es responsable. Cuando nadie es designado, entonces los diferentes miembros del grupo que son buenos en asistir vacilan entre hacer el trabajo o mantener las reuniones en movimiento, y esperan que algún otro lo haga.

Así que tenemos una responsabilidad llamada “el movilizador principal”. El trabajo rota de semana en semana, teniendo todos una oportunidad. A veces, especialmente en grupos nuevos, las personas no se sienten cómodas en tomar la responsabilidad de ser los únicos movilizadores principales. La gente puede agruparse en parejas para formar un “equipo de movilizadores principales” y apoyarse el uno al otro en llevar esta función. El “movilizador principal”:

- anuncia cuándo es el momento para que la reunión se inicie.
- hace una pequeña introducción para escuchar, focalizar y el modelo consejo de pares, y esquema corto de las actividades de la noche si es que hay un recién llegado.

- Pone el reloj de tiempo en medio del círculo para que alguno escoja empezar “noticias y cosas buenas” (o encuentre una forma equivalente de turnos de tiempo)
- se asegura de que los miembros del grupo permanezcan dentro de los límites de tiempo.
- moviliza al grupo hacia los Anuncios y el Socializar en el tiempo designado
- llama nuevamente al grupo después de la socialización y facilita el tomar decisiones de cómo y si la gente quiere dividirse en pequeños grupos.
- Cuando es apropiado, da instrucciones cortas de focusing al grupo entero antes de dividirse.
- Si hay solamente un grupo pequeño para turnos de escucha, el movilizador principal se asegura que la responsabilidad para tomar el tiempo en los turnos se rote en el grupo, nuevamente, se asegura que todos obtengan un turno.
- Si hay varios grupos pequeños, cada uno podría designar un “movilizador principal”

Así como en la estructura de las reuniones de grupo, la descripción de los “movilizadores principales” es solamente un modelo sugerido; su comunidad trabajará consistentemente en mantener la organización de las reuniones.

4. Dividiéndose en Sub-Grupos

Una vez que una comunidad se vuelve más grande de 10 a 15 personas, Ud. comenzará a enfrentarse con la necesidad de hacer sub-grupos. Mientras que muchas personas crecen con la oportunidad de hacer nuevos amigos y relacionarse con todo tipo de diferentes personas, en una reunión grande de comunidad, algunas personas comenzarán también a expresar una necesidad de consistencia con algún grupo donde puedan construir un cierto tipo de confianza y relajamiento de las tensiones.

Una manera natural de enfrentarse con esta situación dual es haciendo sub-grupos. Pequeños grupos consistentes pueden reunirse para turnos de escucha alrededor de cualquier otro interés común. Pueden estar cerrados a otros miembros excepto por invitación, o sólo una vez cada seis meses –cualquier estructura con la cual el sub-grupo decida a través de su propia toma de decisiones consensual. (Tales sub-grupos no toman decisiones para la comunidad de escucha más grande (lo cual sucede solamente en reuniones abiertas donde todos los que quieran pueden participar). Los sub-grupos pueden reunirse durante la reunión semanal de comunidad o durante la semana.

La existencia de algunos sub-grupos cerrados traerá temas de inclusión y exclusión los cuales parecen básicos a la condición humana. Como en todos los aspectos de la comunidad de escucha, es necesaria la sensibilidad, la parte de los sentimientos, y una apertura y deseo de procesar cualquier herida que surja y buscar una decisión consensual para satisfacer las necesidades de las personas involucradas.

Nuevamente, la flexibilidad es la palabra clave. Por Ej. Cuando el 95% de los nuevos miembros pueden no tener ningún deseo de ser parte de un sub-grupo antiguo y en proceso, puede haber una persona que desea mucho ser parte de ese grupo. Escuchar y procesar y tomar decisiones llevará a una solución. Tal vez, después de escuchar las razones, el sub-grupo encontrará una manera de tomar a este nuevo miembro. O, si esto no está bien con la gente, tal vez algunas personas del sub-grupo podrían ofrecerse como voluntarias para ayudar a la persona excluida a comenzar un grupo similar donde él o ella puedan conseguir satisfacer sus necesidades. Lo importante es permanecer abierto a procesar sentimientos y buscar soluciones creativas.

5. Estructuras Flexibles

Repetidamente hemos mencionado la necesidad de dejar que las estructuras emerjan de las necesidades de su grupo. Una comunidad de escucha será siempre fluida aunque al igual que el kaleidoscopio, no será completamente inestructurada y caótica. Tendrá un patrón siempre-cambiante de estructuras -una estructura emergerá de las necesidades sentidas, servirá para llevar adelante esas necesidades por un tiempo, luego se disolverán cuando ya no sea útil o cuando una nueva necesidad sea articulada. Después de un momento de flujo o de falta de estructura, y una reunión de toma de decisiones para estar en contacto con las necesidades sentidas otra vez, una nueva estructura emergerá. Cada comunidad de escucha será única la una de la otra, y única en los diferentes momentos de su historia. La comunidad irá en forma cómoda con ciertas estructuras hasta que alguien articule una necesidad o preocupación que no está siendo tomada en cuenta. Luego de una reunión de toma de decisiones realizada entre la gente interesada, emergerá una nueva estructura, perfectamente diseñada en relación a las necesidades presentes. Tal patrón, de estructura en ciertos momentos sin forma, en contacto con experiencias sentidas para estructurar nuevamente, es la marca de un organismo flexible, en crecimiento.

Aquí hay algunos ejemplos de estructuras maravillosamente creativas que han surgido durante la vida de una comunidad de escucha:

- En una comunidad grande, abierta al público, la gente se quejaba acerca de la dificultad de ser una persona nueva que llega a un aparente grupo informal. La solución: Una función que rota llamada “el que da la bienvenida”. Cada semana,

alguno tendrá la responsabilidad de acercarse y socializar con gente nueva, ayudándoles a sentirse en casa.

- En la misma comunidad, la gente señaló la situación en la cual Ud. viene a la comunidad ‘en crisis’ debido al hecho de que Ud. realmente necesita ser escuchado y hay una exposición o anuncios, o cualquier otra cosa que suceda. La solución para este grupo: otra función rotatoria: “la persona de las crisis”. Cada reunión al inicio, una persona anunciará que está disponible en cualquier momento para consejo de crisis. Si se le acerca alguien que necesita escucha inmediata, ella ya sea escucharía o encontraría a otra persona que esté dispuesta a hacerlo.

Las soluciones que surgirán serán una mezcla de las necesidades y preocupaciones expresadas y un deseo de los miembros del grupo por hacer cualquier esfuerzo que sea necesario en algún momento. Por Ej. nosotros diríamos idealmente que todos debíamos dar la bienvenida a los nuevos miembros o deberíamos ser sensibles a la necesidad de consejo de crisis – pero es un hecho que, en nuestro grupo, algunas personas están cansadas de ser abiertas y sólo pueden soportar el venir si no tienen que enfrentar a alguien nuevo. Tal vez la razón de que una necesidad expresada para uno “que da la bienvenida” o la persona de las “crisis” ha surgido en este punto, es porque casi todo el mundo está muy cansado, así que se ha detenido lo que funcionaba en forma natural. Al mantenerse cercanamente sintonizado con el estado real de deseos individuales y energía, el hacer estructuras flexibles puede sugerir una forma realista para cada punto en la vida de la comunidad. Cuando esa estructura no está funcionando más, alguno se quejará o traerá una necesidad no respondida, y una nueva estructura será creada

6. Equipos para Situaciones Difíciles

Si su comunidad está abierta a cualquiera que desee venir entonces Ud. debe estar preparado para enfrentar algunas situaciones “difíciles” que puedan aparecer. Por un tiempo largo, y tanto como sea posible, aquellos involucrados en comunidades de escucha han evitado poner un rótulo a cualquier persona como “más necesitada”, ó menos saludable”, ó “más esquizofrénica” que otros. Particularmente, sentimos que esos rótulos se convierten en “profecías auto llenadas” – si Ud. cree en algunas personas como “enfermas” entonces Ud. las tratará en cierta forma y ellas pensarán en sí mismas en cierta forma que les llevaría a ser incapaces de ser responsables de sí mismas y de otras personas. Ha sido también nuestra experiencia, que la gente no encaja en sus rótulos, si Ud. las observa de una manera abierta, Ud. ve que a veces los así llamados ‘esquizofrénicos’ son los seres más sensibles, cercanos y útiles, que la mayoría de las personas; a veces usted o alguna otra persona muy “saludable” se siente totalmente abrumado y fuera de sí. Como está descrito en el Capítulo Cinco, vemos también problemas interpersonales como una interacción. Algo acerca de

otra persona que me molesta puede no afectar a otra persona al menos, desfavorablemente. Así que tratemos de evitar poner rótulos a la gente.

Sin embargo, tenemos que reconocer que hay algunas situaciones que son difíciles”. Las situaciones difíciles a menudo se relacionan alrededor de las interacciones de una persona específica con el grupo. Así, por un tiempo, caemos en el hábito de hablar acerca de cómo relacionarnos con “personas difíciles”. Sin embargo, es más eficiente el decir que difícil significa no algo en relación a la persona, sino algo acerca de nuestra propia respuesta sentida a una situación.

“Difícil” es cuando me siento abrumado por una situación, cuando no sé qué hacer o no me siento capaz de hacer lo que pareciera necesario. En una comunidad de escucha, tratamos de reconocer abiertamente cuando algo está sintiéndose “muy difícil” y buscar soluciones en lugar de cubrir nuestro sentimiento, de estar nervioso o de estar abrumado.

Una forma que hemos encontrado para lidiar con situaciones difíciles es el concepto de equipos (Glaser, 1972; Glaser & Gendlin, 1973)

Si me siento abrumada por una situación, tal vez si 3 o 4 personas se involucran, me sentiré capaz de enfrentarla. Los miembros de grupo pueden pedir equipos para ellos mismos cuando sienten que necesitan uno. Por otro lado, si varios miembros del grupo están teniendo un sentimiento consistente de “abrumado”, difícil, acerca de relacionarse con otro miembro del grupo, pueden acudir a esa persona y pedir procesar con ella, compartiendo sus sentimientos, escuchando cómo es para esa persona y tal vez llegar a una solución que podría involucrar ofrecerle trabajar como un equipo con la persona.

Un hombre pidió un equipo para ayudarle con un bloqueo que estaba teniendo en su habilidad para escribir. Otra mujer pidió un equipo para ayudarle a enfrentar la muerte de su hermana. Un grupo de personas se ofreció en ser equipo para una persona que había intentado suicidarse y necesitaba estar con alguien las 24 horas del día por un tiempo. Un equipo se mantuvo en contacto con una mujer que había entrado en un hospital psiquiátrico, visitándola y ayudándola a regresar a la comunidad exterior. Otro equipo les ayudó a una mujer y a su hijo a conseguir ayuda del gobierno y un lugar donde vivir. A veces, una persona sin hogar puede rotar entre los miembros de un equipo hasta que encuentre un hogar permanente. O, un equipo podría ser como un grupo de AA –disponible a ser llamado cada vez que la persona sea tratada por su adicción.

El concepto de equipo es la gloria del movimiento de auto-ayuda. Cosas que parecen imposibles a una persona pueden ser posibles a un equipo. Un equipo puede mantener a alguien fuera de un hospital mental o ayudar a alguien a salir de la pobreza, o cuidar a una persona físicamente enferma o muriendo cuando una persona o hasta la familia no lo pueden hacer. Lo importante para recordar acerca de los equipos es que cada persona involucrada puede y debe tomar solamente lo

que ella se siente capaz o deseosa de hacer. Por ejemplo, en el equipo del escritor, algunas personas se ofrecieron de voluntarias para estar disponibles para turnos de escucha, otras se ofrecieron para dar masajes al fatigado pensador y otro se sintió feliz de mecanografiar borradores y corregir. En el equipo para la persona cuya hermana había muerto, algunas personas hicieron todas las llamadas y arreglos que parecían ser abrumadores para la persona: reservaciones de avión, llevada al aeropuerto, alguien que cuidaría a los gatos y regara las plantas mientras estuviera lejos. Otra amiga especial de escucha se ofreció a acompañarla durante el funeral. Y otros se ofrecieron a tener turnos de escucha durante el largo período de duelo que seguiría. Cuando nadie se siente abrumado con el peso de hacer todo, cualquier tipo de persona encuentra que tiene deseos y un poquito de energía para hacer parte del trabajo.

7. Relacionarse con Profesionales

Si una situación parece aún muy difícil para que la comunidad se haga cargo, aunque se estén usando todos los recursos del equipo a su disposición, entonces será el momento para buscar ayuda de afuera. Algunas de las comunidades que comenzaron a utilizar este manual tenían la ayuda de un profesional desde el inicio. Cuando esto sucede, esta persona puede actuar como consultor y como enlace para llegar a otros recursos y agencias de ayuda. Sin embargo, Ud. puede haber comenzado su comunidad sin ayuda de un profesional. Si Ud. va a ser parte de una comunidad que está abierta a la gente con situaciones de crisis muy fuertes, entonces deseará desarrollar relaciones de largo plazo con otras agencias de ayuda y profesionales en la comunidad más grande de afuera. Puede trabajar en cooperación con terapeutas o aún con pacientes psiquiátricos que no están hospitalizados. Puede trabajar con sacerdotes o pastores o con agencias de ayuda conocidas. (el WMCA, MICA, Oficinas de Servicio a la Juventud, Centros de Ayuda para el Adulto Mayor, Centros de Salud Mental para la Comunidad) de su área. Si se pone en contacto con una de estas agencias, ellos probablemente le puedan decir cómo encontrar una lista de todas aquellas agencias en su área. Ud. puede formar equipo con otras clase de grupos de autoayuda (AA, grupos para personas terminales, para varias enfermedades crónicas, para viudos o para padres solteros). Vea Gartner & Reissman en las Lecturas Sugeridas al final del Capítulo para listas de grupos de autoayuda y personas para ponerse en contacto en varias localidades. Pueden haber diferentes líneas de ayuda en su área (Samaritanos, Niños Abusados, Crisis por Violación, etc.) quienes pudieran estar capacitados para ofrecerles algún entrenamiento y pudieran querer referirles personas a su grupo y ayudarles a referir a la gente a las agencias de ayuda apropiadas.

Es importante que su comunidad tome sólo lo que pueda y quiera sostener. Una comunidad de apoyo es una red de amistad – ni más ni menos. El tipo de ayuda que la gente le da a cada quien libremente como amigos es el único servicio ofrecido. Como individuo, si Ud. sintió que un amigo suyo se estaba movilizándose hacia una crisis, y Ud. se sintió muy preocupado y muy responsable para

sostenerlo, Ud. podría naturalmente pedir ayuda. Una comunidad de apoyo no es más que un grupo de amigos. Sería un error el comenzar a pensar en Uds. como una agencia de “servicio”. A los profesionales de la salud mental se les paga para tomar más responsabilidad, ellos están licenciados y asegurados como para estar protegidos en caso de alguna complejidad legal que surja en conexión con el trabajo de salud mental. Así que si una situación parece muy difícil para Uds. como amigos, entonces, de todas maneras deben buscar a un profesional. Su comunidad puede seguir relacionándose con la persona o personas como amigos lo harían mientras que el profesional será responsable por los aspectos que producen más ansiedad de la situación

Cuando Ud. está escogiendo a profesionales con los cuales trabajar, tome en cuenta que no todos los profesionales son igualmente abiertos a la idea de auto ayuda. Algunos profesionales están más comprometidos que otros con un modelo médico orientado a la enfermedad y al tratamiento a través de drogas y/o hospitalización. Sería una buena idea el explorar la idea de autoayuda con profesionales seleccionados y tratar de encontrar cómo se siente cada uno con el rol de drogas y hospitalización en el tratamiento. Ud. está buscando gente que crea en eso, sí, la conexión con una comunidad de apoyo podría ayudar a una persona a permanecer fuera del hospital. Ud. también desearía encontrar a profesionales que puedan tratarlo a Ud. como un igual y con quien Ud. puede hablar y expresar su sentir. Su mejor guía es la manera en que su cuerpo se siente cuando está cerca del profesional: ¿se siente Ud. relajado y capaz de ser Ud. mismo o se siente inquieto como si fuera juzgado u observado? ¿Alguna vez el profesional ha compartido sus sentimientos con usted? ¿Es el profesional cálido y preocupado como cualquier amigo podría ser? Vaya con cuidado y encuentre uno o dos profesionales a quienes sienta buenos y a quienes les gustaría estar involucrados en una comunidad de apoyo. Estas personas pueden entonces conducirlo a Ud. y a otras personas a las diferentes agencias que están abiertas a la idea de autoayuda y a quienes les gustaría estar involucrados con su comunidad.

El Capítulo Ocho esquematiza algunos otros grupos que están comprometidos a la auto-ayuda y comunidades de apoyo. También le conecta con recursos para entrenamiento y lo mueve en la dirección para crear una red de gente involucrada en comunidades de escucha, de apoyo.

LECTURAS SUGERIDAS (en inglés)

Gartner, A., & Riessman, F. “Ayuda: Una guía de trabajo para grupos de Auto ayuda”, N.Y. Franklin Watts, 1980

CAPITULO OCHO

CONEXIONES CON REDES DE AYUDA Y ENTRENAMIENTO

Otros Recursos

Mientras la comunidad de escucha es un modelo específico para construir comunidad, hay muchas otras personas trabajando para construir comunidad. Hemos aprendido mucho de ellas, compartido y hemos sido apoyados por ellas. Nos gustaría hacer una lista de las más conocidas para que Ud. pueda tener acceso a ellas ya sea para bibliografía o como una oportunidad de asistir a sus encuentros.

- a) The Focusing Institute
34 East Lane, Spring Valley, N.Y. 10977. Phone:: 800-799-7418
El sitio Web del Instituto <http://www.focusing.org/> tiene listas de maestros de Focusing a nivel internacional; una tienda donde Ud. puede comprar en forma segura, libros y cintas grabadas por Kathy McGuire-Bouwman y por muchos otros; una lista de los grupos de Cambios para la escucha/focusing; en su localidad; otros talleres en el Boletín (The Bulletin Board) y una lista de discusión en grupo por Internet, a la cual Ud. puede unirse.
- b) Movement for a New Society www.newsociety.com
4722 Baltimore Avenue
Philadelphia, Pa 19143, USA
SA4-1464
- c) The RE-Evaluation Co-Counseling Community
719 Second Avenue North, Seattle, Washington 98109, USA
<http://www.rc.org/>
- d) The Self Help Reporter <http://www.selfhelpweb.org/research.html>
C/O The National Self-Help Clearinghouse
Graduate School and University Center/CUNY
33 West 42nd Street, Room 1206A
- e) Center for Non-Violent Communication
2428 Foothill Boulevard, Suite E, La Crescenta, CA, 91214, USA
www.cnvc.org
- f) Focusing Resources,
2625 Alcatraz Ave # 202, Berkeley, CA 94705-2702, USA
- g) Ann Weiser Cornell y su Boletín de Noticias “The Focusing Connection”
<http://e1.f532.mail.yahoo.com/ym/Compose?To=awcornell@aol.com>
5825 Telegraph Ave., # 45
Oakland, CA. 94609, USA
- h) Creative Edge Focusing (www.cefocusing.com) c/o Kathy McGuire, 10261
Hickory Hills Drive, AR 72756, USA
1-479-925-3357 cefocusing@gmail.com

BIBLIOGRAFÍA (en inglés)

Boukydis, K.*Cuidado y Confrontación. Voices: The Art and Science of Psychotherapy, Spring1979, 15(1), pp. 31-34

Boukydis, K* Cambios: Un modelo de consejo de pares para salud mental comunitaria. En D. Larson, (ed.) Enseñando Habilidades Psicológicas: Modelos para ofrecer Psicología, California: Brooks/Cole Publishers, 1984

Cobin, M. La toma de Decisiones en Consenso. The sisters of Loreto, 1979

Egendorf, A. Sugerencias para psicoterapia con veteranos de Vietnam. En C.R. Figley, (ed) Desórdenes de ansiedad entre veteranos de Vietnam: Teoría, Investigación e implicaciones terapéuticas. Nueva York: Brunner/Mazel, 1978

Gartner, A. & Riessman, F. Ayuda: Una guía de trabajo para grupos de auto ayuda. Nueva York: Franklin Watts, 1980.

Gendlin, E.T. Experiencia y la Creación de Significado. Nueva York: The Free Press of Glencoe, 1962.

Gendlin, E.T. Focusing. Psicoterapia: Teoría, Investigación y Práctica, 1969 6, 4-15

Gendlin, E.T. Existencialismo y Psicoterapia Experiencial. En J.T. Hart & T.M. Tomlinson, (Eds.), Nuevas Direcciones en Terapia Centrada en el Cliente. Boston: Houghton Mifflin Company, 1970, pp. 70-94

Gendlin, E.T. Psicoterapia Experiencial. En R. Corsini, (Ed.), Psicoterapias Vigentes. Itasca, Il: Peacock Publ., 1973, pp. 318-352.

Gendlin, E.T. Psicoterapia Experiencial y Centrada en el Cliente. En D.A. Wexler & L.N. Rice, (Eds.) Innovaciones en la Terapia Centrada en el Cliente. Nueva York: John Wiley & Sons, 1974, pp.211-246.

Gendlin, E.T. Focusing. Nueva York, Bantam Books, 1981.

Gendlin, E.T. & Beebe, J. Grupos Experimentales Instrucciones para grupos. En G.M. Gazda, (ed.), Innovaciones en Psicoterapia de Grupos. Bloomington, Il: Charles C. Thomas, 1968, pp. 190-206.

* Antes de 1985, K. McGuire publicaba con el nombre de K. Boukydis

Gendlin, E.T. Beebe., Cassens, J., Klein, M., & Oberlander, M. Habilidad de Focusing en Psicoterapia, personalidad y creatividad. En J.M. Schlein, (ed.), Investigación en Psicoterapia, Volumen III. Washington, D.C.:American Psychological Association, 1968.

Gendlin, E.T. & Olsen, L. El uso de imágenes en focusing experiencial. Psicoterapia: Teoría, Investigación y Práctica, 1970, 7, 221-223.

Glaser, K. Sugerencias para trabajar con extranjeros difíciles y amigos. Tiempos Difíciles, Julio, 1972

Glaser, K. & Gendlin, E.T. Temas Principales en Cambios, una comunidad terapéutica. Tiempos Difíciles, 1973, Junio-Julio pp. 2-4

Glaser, K. & Gendlin, E.T. Cambios. Comunidades, Febrero, 1973, 2, pp. 28-36

Gordon, T. Entrenamiento efectivo de padres. Nueva York,: The New American Library, Inc., 1970.

Hastorf, A.H. El refuerzo de acciones individuales en una situación de grupo. En L. Krasner & L. Ullmann (eds.), Investigación en Modificación del Comportamiento: Nuevos Desarrollos e Implicaciones. Nueva York: Holt, Rinehart y Winston, 1968, pp.271-284.

Hinterkopf, E. & Brunswick, L. Enseñando Habilidades terapéuticas a pacientes mentales. Psicoterapia: Teoría, Investigación y Práctica, Primavera, 1975, 12 (1), 8-12.

Hoffman, L.R., Burke, R.J., & Maier, N.R.,F. Participación, Influencia y satisfacción entre miembros de grupos de resolución de problemas. Reportes Psicológicos, 1965, 16, 661-667

Iberg, J. Focusing. En R. Corsini, (ed.), Manual de Psicoterapias innovadoras, Nueva York: Wiley Interscience, 1981.

Jackins, M. El lado humano de los seres humanos” La teoría de consejo de re-evaluación. Seattle, WA: Rational island Publishers, 1965.

Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. Patrones de comportamiento agresivo en “climas sociales”experimentalmente creados. Jornal de Psicología Social, 1939, 10, 271-299.

Oakes, W.F., Droge, A.E., & August, B. Efectos de refuerzo en participantes en grupos de discusión. Reportes de Psicología, 1960, 7, 503-514.

Riecken, H.W. El efecto de ser hablador en la habilidad de influenciar en la solución de problemas de grupo. Sociometría. 1958, 21, 309-321.

Rogers, C.R. Terapia Centrada en el Cliente Boston: Houghton-Mifflin Compañía, 1951.

Rogers, C.R. Empatía: Una manera de ser poco apreciada. Psicólogos de Consejo, 1975, 5(20, Página 5

Rogers, C.R. Convirtiéndose en persona. Boston: Houghton-Mifflin Company, 1961

Rogers, C.R. Sobre el Poder Personal: Fuerza interna y su impacto revolucionario. Nueva York: Delacorte Press, 1977, pp. 123-127

Rosenberg, M. De ahora en adelante: Un modelo para persuasión no-violenta **

Shaw, M.E. Validez de información, influencia de la prueba y calidad de la decisión de grupo. Reportes Psicológicos, 1962, 10, 19-23

Shaw, M.E. Algunos factores que influncian el uso de la información en grupos pequeños. Reportes Psicológicos, 1961, 8, 187-198

Shaw, M.E. & Penrod, W.T. Jr., Mayor información disponible a un grupo, ¿siempre mejora el desempeño del grupo? Sociometría, 1962, 25, 377-390

** Disponible de Marshall Rosenberg, 3229 Bordeaux, Sherman, TX 7

BIOGRAFIA DE LA DRA. KATHY MCGUIRE
Directora de Focusing de Borde Creativo MR

La Dra. Kathy McGuire se graduó con un Doctorado en Psicología Clínica en la Universidad de Chicago en 1975. Eugene Gendlin, creador de la técnica de auto-ayuda Focusing (*Focusing*, Bantam, 1981) presidió su disertación acerca de la necesidad de incorporar las destrezas de Escucha y Focusing en tareas-orientadas de grupos y así incrementar la creatividad y la calidad de las decisiones.

Desde entonces, La Dra. McGuire ha continuado su interés por la toma de decisiones en colaboración y en la resolución de conflictos de manera interpersonal, grupal y a nivel internacional. Sirvió en las Juntas Directivas de diferentes organizaciones sin fines de lucro, presentado talleres tanto en los Estados Unidos como Europa. Actualmente es Coordinadora de Certificación para el Instituto de Focusing en Nueva York (www.focusing.org)

Por 25 años ha mantenido su práctica como psicóloga clínica y psicoterapeuta. Sus destrezas como psicoterapeuta han sido llevadas a la consultoría organizacional lo cual la convierte de manera especial en una experta para lidiar con asuntos de personalidad, conflictos interpersonales y complicadas dinámicas de grupo y de sistemas.

También ha trabajado de manera extensa con grupos de apoyo y formación de comunidades escribiendo numerosos artículos y dos manuales, *Focusing en Comunidad: Como Empezar un Grupo de Apoyo de Escucha/Focusing* y *The Experiential Dimension in Therapy*, disponibles en www.cefocusing.com. (La Dimensión Experiencial en Terapia)

Durante treinta y cinco años, la Dra. McGuire ha estado enseñando **Focusing Intuitivo y destrezas de Escucha Focalizada** a individuos, parejas, padres, grupos de apoyo, comunidades, y en negocios y otras estructuras en las cuales se requiere la toma-de-decisiones. El Focusing y la Escucha son una clase de alfabetismo emocional e interpersonal tan profundos como el leer y el escribir. Estas simples destrezas pueden aumentar la felicidad, la intimidad, la creatividad y la productividad a través del escenario.

La Dra. McGuire también se interesa por el valor espiritual de la comunidad cuando el Focusing y la Escucha son utilizados para romper los prejuicios y los estereotipos y crear un verdadero entendimiento (comprensión?). Ella ha creado Comunidades de Focusing dondequiera que se haya establecido durante los últimos 30 años, para apoyo emocional y amistad y como un presente a sus comunidades.

Como Directora de Focusing de Borde Creativo MR (www.cefocusing.com) y a través de la Pirámide de destrezas y métodos de Borde Creativo se ha comprometido en traer las destrezas de Focusing Intuitivo y de Escucha de Focusing a cada persona y cada lugar. Algunas de sus iniciativas preferidas incluyen las Organizaciones de Borde Creativo, la Formación de Comunidades de Apoyo, Crianza Positiva, Relaciones Conscientes, Educando para ADHD, Terapia Experiencial de Focusing y el Experienciar lo Sagrado.

La Dra. McGuire vive a orillas del lago Beaver en el Noroeste de Arkansas (sede de Wal-Mart) donde su esposo Marinus “Rien” Bouwman, enseña Contabilidad en San Walton, Escuela de Negocios de la Universidad de Arkansas.

Acerca de la traductora:

Agnes Rodríguez estudió Psicología en Perú, graduándose en la Pontificia Universidad Católica en los años 70. Si bien inicialmente trabajó en la Universidad, en el Hospital de Policía (por un período corto) y en diferentes escuelas y consulta privada, se retiró para dedicarse a criar 4 hijos, uno de los cuales es discapacitado.

Por la situación político-social en el Perú, tuvo que emigrar con su familia, afincándose inicialmente en California (EU.) y luego de manera definitiva en Costa Rica donde ahora reside.

En el año 2000 tomó contacto con Focusing siendo entrenada como terapeuta de Focusing por Robert Lee y Margarita Brenes.

Su entusiasmo por Focusing fue tan grande que inició por su cuenta la traducción al español de varios artículos de Eugene Gendlin, algunos artículos de la revista Folio y Focusing en Comunidad (Building a Supportive Community) con el propósito de compartir y difundir Focusing de manera más eficaz con personas de habla hispana.

Pueden contactarla al siguiente correo: bridgecr@yahoo.com

Su dirección postal: Apartado 1106-2150
Moravia, San José
Costa Rica

APENDICE

Liderazgo Compartido: Resumen de los Cinco Roles

© Creative Edge Focusing, 2007, www.cefocusing.com

1. Encargado de la Agenda:

- (a) Reúne los temas para la agenda
- (b) Da prioridad a los temas en colaboración con los miembros del grupo y pone límites de tiempo para cada uno.
- (c) Mantiene la discusión en el tema y movilizándolo al grupo de acuerdo al tiempo asignado, o asiste en la renegociación de los límites de tiempo.

2. Moderador del Proceso

- (a) Presta atención a cómo se tratan los miembros entre sí
- (b) Le recuerda a los miembros del grupo el no interrumpirse. Y detiene activamente la interrupción si ésta sucede.
- (c) Mantiene una lista de los turnos para hablar
- (d) Si varias personas desean hablar al mismo tiempo, él/ella detiene las interrupciones y comienza una lista de personas que esperan un turno.
- (e) Recuerda a los miembros del grupo el usar la técnica de Escucha del Borde Creativo y el método de Focusing Interpersonal para resolver conflictos y discusiones.

3. Moderador del Proceso Suplente:

- (a) Realiza las mismas tareas que el Moderador del Proceso cuando él o ella participa en la discusión.

4. Controlador del Tiempo:

- (a) Notifica al grupo cuando le falta unos cuantos minutos de un tópico y cuando el tiempo límite para el tópico ha expirado
- (b) Mantiene un reloj a la vista
- (c) Insiste en que el grupo ya sea renegocie el tiempo permitido por acuerdo o se mueva hacia el siguiente tópico. (Vea también **Encargado de la Agenda (c)**)
- (d) De manera amable refuerza el tiempo límite máximo para cualquier turno sin interrupciones.

5. Registrador de Minutas:

- (a) Mantiene por escrito las minutas de la reunión, registrando la asistencia, cada tema de la agenda, puntos importantes en discusión, y la decisión alcanzada en cada tema.
- (b) Asegura la claridad en las decisiones tomadas en cada tema de la agenda antes de que el grupo continúe.
- (c) Indica con claridad cuando no se ha acordado una decisión, y pregunta si el grupo desea que se registre “No hubo decisión” o que se permita más tiempo para tomar la decisión.

ROL 1: Encargado de la Agenda:

- (a) Reúne los temas para la agenda
- (b) Da prioridad a los temas en colaboración con los miembros del grupo y pone límites de tiempo para cada uno.
- (c) Mantiene la discusión en el tema y moviliza al grupo al tema siguiente de acuerdo al tiempo asignado, o asiste en la renegociación de los tiempos límite.

ROL 2: Moderador del Proceso

- (a) Presta atención a cómo se tratan los miembros entre sí
- (b) Le recuerda a los miembros del grupo el no interrumpirse entre sí y detiene activamente la interrupción si ésta sucede.
- (c) Mantiene una lista de los turnos para hablar
- (d) Si varias personas desean hablar al mismo tiempo, el/ella detiene las interrupciones y comienza una lista de personas que esperan un turno.
- (e) Les recuerda a los miembros del grupo el usar la técnica de Escucha del Borde Creativo y el método de Focusing Interpersonal para resolver conflictos y discusiones.

ROL 3: Moderador del Proceso Suplente:

Realiza las mismas tareas que el Moderador del Proceso cuando él o ella se involucra en la discusión y ya no puede servir como un moderador objetivo.

ROL 4. Controlador del Tiempo:

- (a) Notifica al grupo cuando les falta unos cuantos minutos de un tema y cuando el tiempo límite para el tema ha expirado
- (b) Mantiene un reloj a la vista
- (c) Insiste en que el grupo renegocie el tiempo permitido por común acuerdo o se movilice hacia el siguiente tema. (Vea también Rol # 1 **Encargado de la Agenda**)
- (d) Refuerza de manera amable el tiempo límite máximo para cualquier turno sin interrupciones.

ROL 5: Registrador de Minutas:

- (a) Mantiene por escrito las minutas de la reunión, registrando la asistencia, cada tema de la agenda, puntos importantes en discusión, y la decisión alcanzada en cada tema.
- (b) Asegura la claridad en las decisiones tomadas en cada tema de la agenda antes de que el grupo continúe.
- (c) Indica con claridad cuando no se ha acordado una decisión, y pregunta si el grupo desea que se registre “No hubo decisión” o que se permita más tiempo para tomar la decisión.

