

118. ENIGMA

OBJETIVO: Ayudar a los participantes a enfrentar la conducta de los demás de manera constructiva. Estimular a los participantes para que den y reciban retroalimentación. Descubrir los sentimientos involucrados en el proceso de dar y recibir retroalimentación.

TIEMPO: Duración: 90 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 6 a 14 Participantes

LUGAR: Salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes estén cómodos.

MATERIAL:

Fácil Adquisición

Volante a cada miembro de "Confrontación".

DESARROLLO

I. El Facilitador debe comenzar discutiendo brevemente el propósito y desarrollo de la confrontación. Se puede usar el volante para alentar la discusión.

II. El Facilitador pide a cada participante que tome unos minutos para que busque dentro del grupo, a la persona más le confunda su comportamiento (incluyendo al Facilitador). Se pide a los participantes que se "aferran" a la persona escogida y no cambien más tarde de opinión.

III. Cada participante toma su turno, nombrando a la persona y describiendo el comportamiento que le provoca confusión. Cada participante debe comenzar con la frase: "La persona que más me confunde es _____." Luego dice: "Lo que más me confunde sobre ti es _____."

IV. La persona escogida tiene gran número de alternativas posibles al ser elegida. Es importante que esta persona acepte las opciones que se presentan ante ella. Él puede: (1) Indicar que no quiere profundizar frente a otras personas y permanece en silencio. (2) Examinar o explicar en términos de su dinámica personal porqué, su comportamiento puede causar confusión o (3) Analizar que es lo que sucede en su relación, que pueda estar dando lugar a conductas confusas.

V. Después que los dos participantes interactúan y exploran sus propias percepciones, deben pedir a los demás miembros del grupo la retroalimentación. El solicitar comentarios y retroalimentación de los otros participantes, puede conducirlos a una opinión colectiva aprobatoria, o una desaprobación que puede ayudar a esclarecer distorsiones para uno o ambos participantes.

VI. Después que cada persona ha intervenido con la persona cuyo comportamiento le causa confusión, la técnica puede ser enriquecida por el Facilitador, diciendo "Ahora estoy seguro que hay otros miembros en el grupo cuyo comportamiento también les confunde. ¿Le gustaría a alguno compartir esto con el grupo?" Con esta declaración la confrontación se vuelve voluntaria y el ejercicio se lleva a cabo de una manera menos estructurada.

VII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en

su vida.

HOJA DE TRABAJO VOLANTE DE CONFRONTACIÓN:

DIFERENTES ESTILOS, CONDICIONES Y RESULTADOS

El confrontar a las personas, es una de las experiencias más eficaces en las interacciones humanas. Como también, puede ayudar al crecimiento o a la destrucción de las personas implicadas. Quizá, por su fuerza, la confrontación se ha "desprestigiado", por que ha provocado muchas experiencias negativas, como la oportunidad de criticar o dejar al descubierto los sentimientos de las personas, provocando un posible perjuicio en ellas. Éstos ejemplos representan falsas ideas preconcebidas del significado y del propósito de la confrontación en grupos de crecimiento. La Confrontación no siempre tiene resultados negativos. Por ejemplo, puede ser positivo y dirigido hacia el fortalecimiento de los demás o estimular el cambiar.

El propósito de este breve texto es analizar el concepto de la confrontación y descubrir las condiciones y procesos que lo hacen una experiencia constructiva o destructiva para los miembros de un grupo.

UN MODELO DE CONFRONTACIÓN

Egan, en 1970 plantea que la confrontación toma lugar cuando una persona (el confrontante), ya sea deliberadamente o inadvertidamente, hace algo que provoca a otra persona (el confrontado) a meditar, examinar o cambiar algún aspecto de su comportamiento.

Berenson & Asociados (Berenson, Mitchell & Laney, en 1968) distinguieron cinco situaciones básicas de confrontación. Éstas son: Vivencial, Fortaleza, Debilidad, Didáctico y Estimular al cambio. La definición de éstos tipos son los siguientes:

VIVENCIAL: Una respuesta a cualquier discrepancia percibida por la persona que confronta entre los argumentos, de la persona confrontada, acerca de él o de su propia experiencia.

FORTALEZA: Se centra en los recursos del confrontado, especialmente si él, no se da cuenta ellos.

DEBILIDAD: Se enfoca en la patología o puntos débiles del confrontado.

DIDÁCTICO: Aclarar la mala información o carencia de ella, por parte de los otros.

MOTIVACIÓN PARA ACTUAR: Incita al confrontado a actuar a su manera de algún modo constructivo y desalienta cualquier actitud hacia la vida, que sea pasiva.

Los resultados de esta búsqueda nos llevan a éstos tipos de confrontación sugeridas que efectivamente, emplean los Facilitadores frecuentemente para confrontaciones dirigidas. Mientras menos efectiva sea la ayuda del Facilitador hacia las debilidades de los confrontados podrá ser mejor. Como siempre, existen variables que se salen del contexto de la confrontación y son los más

importantes factores, que determinan que aflore la confrontación.

CONDICIONES PARA UNA CONFRONTACIÓN ÚTIL

Los propósitos de una confrontación útil deben ser, primeramente traer al confrontado a un contacto más directo con sus propias experiencias y crear una situación, en la cual, le sea posible él, explorar y cambiar aquellos aspectos de su comportamiento que impiden su propio desarrollo y crecimiento. Para que una confrontación, sea Benéfica o no, depende de: el confrontante, el confrontado y las condiciones bajo las cuáles se lleve a cabo.

CONDICIONES DEL CONFRONTANTE. La confrontación, será probablemente más útil, si el confrontante:

- a. Tiene una buena relación con el confrontado o al menos es sensible para manejar su relación.
- b. Acepta al confrontado y está dispuesto a involucrarse más con él como persona.
- c. Maneja sus confrontaciones como sugerencias o peticiones en lugar de exigencias.
- d. Dirige las confrontaciones hacia un comportamiento particular positivo y constructivo en lugar de negativo.
- e. Realiza confrontaciones positivas y constructivas en lugar de negativas.
- f. Declara su confrontación breve y directamente.
- g. Presenta hechos como tales, hipótesis como hipótesis y sentimientos como sentimientos.

CONDICIONES DEL CONFRONTADO. Probablemente el confrontado obtendrá más provecho de una confrontación si él:

- a. Lo acepta como una invitación a explorarse a sí mismo.
- b. Está dispuesto a descubrir como es percibido por los demás.
- c. Esta dispuesto a tolerar la desorganización temporal que pueda resultar de la confrontación.
- d. Responde de diversas maneras a diferentes modos de confrontación, en lugar de responder de una manera estereotipada, tal como aceptar toda confrontación como verdadera o descartar como inválidos los mismos.

CONDICIONES DEL GRUPO. La confrontación que se lleva a cabo en una situación de grupo, se facilita si existe un alto grado de confianza y aceptación. Es difícil estar recibiendo la confrontación sin estar a la defensiva, si no se siente la aceptación y la confianza de los miembros del grupo. La confrontación también es mejor recibida, si esta dirigida hacia el cumplimiento de metas y expectativas del grupo. Una confrontación interpersonal en una reunión de alto nivel, o en una reunión social, por ejemplo, puede tener efectos contraproducentes. Esto sucede porque tales grupos se han reunido con propósitos diferentes al típico desarrollo de grupo, y la confrontación viene a ser una sorpresa.

Ciertos comportamientos que aparentemente no son de confrontación pueden serlo: compartir sentimientos de ternura hacia un colega del grupo, puede tener un efecto de confrontación, porque es algo que los miembros casi nunca experimentan en su vida diaria, ignorar a otros o el hecho de no reforzar ciertos comportamientos puede tener el mismo impacto. En resumen, los propósitos y motivos de la confrontación, tienen un fuerte efecto en el resultado de la misma. El resultado será mucho más útil, si se prodiga con sensibilidad y con el verdadero deseo de ayudar, amén de ser aceptado dentro de ese mismo espíritu. Ya que nadie puede predecir con absoluta certeza el impacto que la confrontación tendrá en otra persona, será una medida inteligente incluir una retroalimentación del confrontado sobre el impacto que tuvo en él.

LOS JUEGOS QUE "JUEGAN" LAS PERSONAS CONFRONTADAS

No todas las confrontaciones son el resultado de los móviles que hemos mencionado en el texto de Confrontación útil. Muchas de las personas que se confrontan albergan motivos ulteriores muy similares a los descritos por Berne en su libro "Juegos en que participamos" (1964). Por ejemplo, el móvil para una confrontación puede ser una rabia celosa, para castigar a otro o vengarse de alguien. Uno de los juegos que Berne llama "NIGYSOB" (Ahora te tengo ¡maldito!) Lo anterior se ajusta muy bien al patrón de castigo. El confrontante observa cuidadosamente al confrontado hasta que éste llega a cometer algún error. Ya que lo hubo atrapado en el error, o ha recabado suficientes evidencias, tiene un buen pretexto para ventilar su ira sobre el confrontado. Algunos confrontantes especialmente aquellos que se encuentran dentro de las profesiones sociales, están acostumbrados a formular un razonamiento de su humillación a los demás por medio de expresiones tales como, "Sólo trato de ayudarte" o bien, "Sólo lo hago por tu propio bien".

De vez en cuando un confrontante abordará a otros, para presumir sobre su grado de percepción o sobre sus conocimientos de psicología o psiquiatría. Los enfrentamientos que provienen de este tipo de móviles suenan muy cínicos, tratando de dar sentido a lo que no lo tiene y ajenos al contexto. El confrontante puede interpretar por qué el confrontado se comporta de tal o cual manera, o puede adherir una etiqueta de diagnóstico sobre la condición del otro. Nosotros de inmediato adivinamos si la situación se define como "pasiva, agresiva o personal" escogiendo aquella, que al terapeuta, le desagrada de su cliente.

Algunas personas que se confrontan, resaltan su condición social o tratan de mostrar su tutoría en una posible confrontación dirigida en contra de ellos mismos. Éstos móviles son frecuentemente revelados por expresiones como "Sólo quería aclarar las cosas". Un confrontante también puede hacer que otros miembros del grupo se enfrenten unos a otros. Esto es parecido al juego de Berne, "VAMOS, PELÉENSE TU Y ÉL". Después de manejar tal conflicto entre los otros, el confrontante puede jugar el papel de "Juez", el cual decide quien es el que está en lo correcto. Esta es una

variante del juego "Tribunal".

Un confrontante puede sacar su ira y frustraciones contra algún otro miembro, cuando realmente se sienta frustrado por el Facilitador o por el grupo entero. Este tipo de confrontaciones es un ejemplo del "chivo expiatorio". Sobre las mismas bases un confrontante puede culpar a otro del grupo por todas las dificultades que él está teniendo en el grupo, sacudiéndose así la responsabilidad. Berne llama a este juego "IWFY" (Sino fuera por ti).

En el otro extremo, está el caso donde los otros miembros del grupo evitan confrontar a otros, por miedo a herirlos o bien porque no sean capaces para manejar la confrontación. Algunos participantes manejan a otros como "vasos frágiles" que se romperán si son confrontados. Esto puede tener un efecto de confrontación también en los demás. El ser tratados gentilmente, "con guantes de seda" puede encaminar a uno a reflexionar sobre el por qué, los otros responden de esa manera peculiar. El participante del grupo puede concluir que los otros le están diciendo que no puede manejar la verdad sobre sí mismo. En realidad, la mayoría de las personas son más flexibles de lo que nosotros imaginamos y son capaces de manejar la confrontación bastante bien.

Ocasionalmente, cuando un miembro del grupo recibe una confrontación de otro miembro, los demás participantes "se unirán", echando pullas a las partes blandas del confrontado. Los móviles podrían consistir en consolidar su propio status como miembro del grupo a costa del confrontado y ser considerado como un igual entre los demás miembros. Nosotros creemos que este tipo de intervención puede tener efectos dañinos sobre el confrontado y es importante que el Facilitador o algún miembro medie la situación para romper este tipo de intervención.

Esta ha sido una lista, más que ilustrativa, exhaustiva, de los "móviles ulteriores" tras ciertos confrontamientos y de los juegos que juegan los confrontantes. Generalmente, cuando se involucran compromisos escondidos, tales como los ya discutidos, es más probable que los resultados de la confrontación sean dañinos al confrontado.

UNA AUTOEVALUACIÓN DE LA CONFRONTACIÓN

Después de enumerar algunos de los juegos que los confrontantes juegan y sugerir que probablemente éstos tipos de confrontamientos son dañinos para los confrontados, el participante puede quedarse con la impresión de que consideramos la confrontación como algo que debe ser evitado. A decir verdad, nosotros creemos que el confrontamiento interpersonal es una de las fuentes más eficaces y terapéuticas para los miembros de un grupo en desarrollo, si se lleva a cabo con las condiciones adecuadas y por tal razón deberán ser alentadas. Debido a su eficacia y potencialidad dañina sugerimos que el confrontante realice un auto examen previo a la confrontación.

¿Qué debe examinar el confrontante?. Creemos que debería valorar las condiciones del grupo a la hora de la confrontación, ser sensible al confrontado y a sus relaciones y ser consciente de sus

móviles al confrontar. Nos gustaría proponer una serie de preguntas que los confrontantes se pudieran hacer a sí mismos, tomándolas como guías de apoyo en este examen.

1o. ¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DE ESTE GRUPO?

¿Se encuentra el grupo en una situación y lugar adecuado para una confrontación? ¿Qué tanta confianza y apoyo existe actualmente en el grupo? Cuando un grupo no ha desarrollado un sentido de confianza y aceptación entre sus miembros, lo más probable es que consideren la confrontación como un ataque y se obtenga una respuesta defensiva. ¿Se suscita la confrontación dentro de la interacción grupal? Una confrontación realizada a partir de la espontánea interacción del grupo, es probable que no surta buen efecto, ya que es menos concreta e intuitiva.

2o. ¿CUÁL ES EL ESTADO DE ÁNIMO ACTUAL DE LA PERSONA CON LA CUAL ME VOY A CONFRONTAR?

¿Está él dispuesto a aceptar la confrontación como una invitación para explorarse a sí mismo, o más bien está dispuesto a reaccionar a la defensiva?. En otras palabras ¿Qué es lo que la confrontación significa para el confrontado, ¿Qué tan estrecha es mi relación con la persona que voy a confrontar?. Si mi relación es distante, el confrontado tenderá a rechazar el enfrentamiento y a mí como persona. ¿Espero que la persona cambie sólo porque yo la he confrontado?. Ya que no es posible que yo perciba el mundo como la otra persona, no estoy seguro que el cambio sea provechoso para ella. Si no le concedo a la otra persona el derecho de decidir si es que quiere y cómo quiere cambiar, soy yo quien le estoy imponiendo mis valores.

3o. ¿CUÁLES SON MIS PROPIOS MÓVILES?

¿Quiero estar más involucrado con la persona que voy a confrontar?. Si es que no, ¿me estoy entrometiendo con la otra persona y husmeando en su vida? ¿Estoy dirigiendo mi confrontación a la persona correcta?. ¿Lo estoy haciendo para aliviar mi aburrimiento o para poner a raya cualquier confrontación conmigo mismo? ¿Para castigar o dominar? ¿Para presumir de mi inteligencia y percepción? . Si estoy confrontado por éstos motivos, estoy tratando de satisfacer mis necesidades a sus costillas y mi comportamiento puede serle perjudicial.

4o. ¿ESTOY ENFRENTANDO LA CONDUCTA O LOS MOTIVOS DEL OTRO?

Ya que los móviles deben ser inferidos a partir de la conducta del otro, y son mucho más difíciles de describir con exactitud, confrontar la conducta de otros es benéfico. ¿Me explico con claridad?. Hay que verificar el impacto que en el otro causa mi confrontación. Algunas de las respuestas a estas preguntas están dentro de ti mismo. Otras están en el confrontado y aún otras dentro de otros miembros del grupo. El modo más efectivo para encontrar las respuestas consiste en estar abierto a uno mismo y solicitar retroalimentación sobre cómo es uno percibido por los demás.