

Taller Psicodramático:
***“La vida personal del psicoterapeuta.
Implicaciones para la formación y la supervisión”.***

Marisol Filgueira Bouza

Profesión: Psicóloga Clínica, Psicoterapeuta, Psicodramatista, Terapeuta Familiar.
Coordinadora de la Comisión Mixta AEP-Escuelas y Formadores en Psicodrama.
Co-Directora del ITGP-Galicia.
Traductora e Intérprete.

Lugar de Trabajo: UHP, Hospital Marítimo de Oza. CHU Juan Canalejo. La Coruña.
Avda. As Xubias de Abaixo s/n. 15006 La Coruña (España).

Tf.: 34 981 178174, ext. 293109. Fax: 34 981 178686.

e-mail: sfilbou@canalejo.org marisol.filgueira@wanadoo.es

Escuelas de Formación/Formadores Principales: Moreno Institute de Beacon NY (Neil Passariello, Zerka T. Moreno, Jonhatan Moreno, Annette Davis-Palmer, Meg Givnish...), ITGP-Madrid (Pablo Población Knappe) y formación internacional itinerante (Dalmiro Bustos, Zerka T. Moreno, Anne Ancelin Schützenberger, Grete Leutz, José Fonseca, Sergio Perrazo...).

INTRODUCCIÓN:

Se pretende un análisis del impacto recíproco entre la vida personal y la vida profesional del psicoterapeuta, buscando vías para la exploración y el trabajo con los racimos de roles y escenas en los dos ámbitos.

OBJETIVOS:

- Crear un espacio para la exploración y expresión de las vivencias relacionadas con el rol profesional y su imbricación con la vida personal.
- Facilitar una toma de conciencia sobre los procesos de aprendizaje de roles.
- Facilitar la integración de las distintas experiencias en la dinámica grupal.
- Resaltar la importancia de este tipo de aprendizaje en la formación de psicoterapeutas, y señalar la necesidad de la supervisión.
- Prevenir el Burnout y demás síndromes profesionales del psicoterapeuta.

MÉTODO:

Taller de Psicodrama.

TIEMPO:

2 a 8 horas.

ACTIVIDADES:

- Presentación de algunos fundamentos teóricos.
- Caldeamiento grupal en busca de identificación de roles y escenas.
- Trabajo dramático con las escenas.
- Eco-Grupal.
- Procesamiento: análisis y registro de la experiencia para puesta en común en grupo grande.

REQUISITOS:

Sala para 30 personas, con luz regulable y equipo audiovisual. Folios y lápices de colores.

REFERENCIAS:

- Alejandro Ávila Espada, Isabel Caro Gabalda, David Orlinsky, Silvia Rodríguez Oliva, Amparo Coscollá Iranzo y Montserrat Alonso Álvarez. "El Desarrollo Profesional de los Psicoterapeutas Españoles". Boletín de Psicología, 2000(Dic), 69, 43-69.
- Dalmiro Bustos. "Teoría de Clusters". Artículo inédito, 2004. Recogido en Gloria Reyes. "Psicodrama. Paradigma, Teoría y Método". Cuatro Vientos. Santiago de Chile, 2006.
- Alfredo Canevaro. "La interacción entre el self personal y el self profesional del Terapeuta de Familia". Mosaico, 2003(2º Cuatrim.), 3ª Ep., 26, 8-12.
- Marisol Filgueira Bouza. "La cara oscura de la luna: metaterapia, encuentro en psicodrama y vínculos imaginarios". VI Reunión Nacional de la AEP. Santiago de Compostela, Abril 1990. Informaciones Psiquiátricas, 1991 (4º Trim) - 1992 (1º Trim), 126-127, 413-419.
- Marisol Filgueira Bouza. "Psicología Grupal y Psicodrama". SISO SAUDE (Revista da Asociación Galega de Saúde Mental), 1992. Monografías nº 4.
- Marisol Filgueira Bouza. "El síndrome del <Burnout> y el tratamiento de los terapeutas". En: "Trastornos afectivos". VI Jornadas de la Asociación Gallega de Salud Mental. Smithkline Beecham, S.A. Pontevedra, 1995.
- Marisol Filgueira Bouza. "Taller: La vida personal del psicoterapeuta" <http://www.trastornosdisociativos.com/documentos/Taller%20vida%20personal%20del%20psicoterapeuta.pdf> Junio 2008.
- Marisol Filgueira Bouza et al. "Manual de Formación de la Asociación Española de Psicodrama: Normativa de Acreditaciones, Escuelas y Programa Oficial". (En imprenta).
- Edith Goldbeter-Merinfeld. "Formación y Proceso". Mosaico, 2004(3er Cuatrim.), 4ª Ep., 30, 22-25.
- Daniel Goleman. "Inteligencia Emocional". Kairós. Barcelona, 1996. <http://www.inteligencia-emocional.org/>
- Daniel Goleman. "La práctica de la inteligencia emocional". Kairós. Barcelona, 1999. <http://www.inteligencia-emocional.org/>
- James D. Guy. "La vida personal del psicoterapeuta. El impacto de la práctica clínica en las emociones y vivencias del terapeuta". Paidós. Barcelona, 1995.
- Hernán Kesselman, Eduardo Pavolvsky y Luis Frydlevsky. "Las escenas temidas del coordinador de grupos". Fundamentos. Madrid, 1981.
- Annete Kreutz Smolinski. "Supervisión + Superaudición + Superemoción = Superación". Mosaico, 2004(3er Cuatrim.), 4ª Ep., 30, 12-16.
- Carlos Lamas Peris. "Hablando de las Supervisiones". Mosaico, 2007(Oct.), 4ª Ep., 3(38), 29-32.
- Elisa López Barberá. "El grupo interno familiar en la formación del psicoterapeuta". En: XXXIII Symposium de la Sociedad Española de Psicoterapia y Técnicas de Grupo: "Procesos de Crecimiento". Pamplona, 2006(May).
- Barry Mason. "Algunas ideas para la práctica de la supervisión". Mosaico, 2004(3er Cuatrim.), 4ª Ep., 30, 17-20.
- Carlos Mirapeix Costas. "Acting-out contratransferencial". VI Reunión Nacional de la AEP. Santiago de Compostela, Abril 1990. Informaciones Psiquiátricas, 1991(4º Trim.)-1992(1er. Trim.), 126-127, 477-481.
- Ana Pérez Muñoz y María Ortega. "Aportaciones del Psicodrama a la Supervisión Clínica Sistémica". Mosaico, 2007(Oct.), 4ª Ep., 3(38), 33-35.
- Pablo Población Knappe y Elisa López Barberá. "Supervisión Activa Total". Redes, Revista de Psicoterapia Relacional e intervenciones Sociales, 1996(2º Sem.), 1(2). <http://www.itgpsychodrama.org/sat.pdf>.
- Dennis Portnoy. "Overextended and Undernourished: A Self Care Guide for People in Helping Roles". Hazelden. Center City MN, 1996.
- Albert Sarró Martín. "La supervisión como espacio relacional". Mosaico, 2007(Oct.), 4ª Ep., 3(38), 11-13.
- Susana Vega. "Una forma de tematizar el trabajo con la persona del terapeuta familiar en la formación". Mosaico, 2003(2º Cuatrim.), 3ª Ep., 26, 12-20.

“El Rol de Psicoterapeuta”
Marisol Filgueira Bouza
Doctora en Psicología, Especialista en Psicología Clínica,
Psicoterapeuta, Psicodramatista, Terapeuta Familiar.
Unidad de Hospitalización Psiquiátrica Hospital Marítimo de Oza
Complejo Hospitalario Universitario Juan Canalejo
Avenida As Xubias de Abaixo s/n
15006 La Coruña (España)
Tf. 34 981 178174, extensión 293109
Fax: 34 981 178686
E-Mail: sfilbou@canalejo.org

1. PLANTEAMIENTOS GENERALES: EXIGENCIAS Y RIESGOS DE LA PROFESIÓN

Referencias:

BURMEISTER, J. y ÁLVAREZ VALCARCE, P. En: M.S. Filgueira Bouza et al. “*Manual de Formación de la AEP*”. Cap. 1: Encuadre General de la Psicoterapia de Grupo.

Cada terapeuta se compromete a explorar y conocer tanto su propia historia y biografía como su realidad vivencial en el presente a través de ofertas de auto-experiencia y supervisión. El objetivo de estos procedimientos es no contaminar la relación terapéutica con las propias necesidades o intereses del terapeuta, aunque sea de una forma inconsciente. Dentro de este marco los siguientes temas necesitan una atención mayor:

EL PODER: Las dos posiciones extremas posibles del terapeuta -la negación del poder con buenas intenciones o el manejo incontrolable del poder- reflejan la necesidad de esclarecer las experiencias propias del poder del terapeuta y su postura ante el tema.

LA SEXUALIDAD: La infracción de la abstinencia de sexualidad dentro de la relación terapéutica se motiva, en la mayoría de los casos, por algún malentendido con estos temas, siendo aplicable a los dos lados de la relación.

VIOLENCIA Y AGRESIVIDAD: ... a través del perfil prefigurado del rol del terapeuta se bloquea su expresión libre y espontánea para el terapeuta. Al contrario, el rol requiere tolerar agresividad y hostilidad para proteger los límites del espacio terapéutico y encontrar una respuesta adecuada. Para garantizar el buen manejo de esta situación, difícilmente soportable, el terapeuta debe recurrir muchas veces a la ayuda de la supervisión, aunque choque con el mito terapéutico (de *omnipotencia*).

LA DIMENSIÓN NARCISISTA: El deseo narcisista de recibir cariño y empatía puede influir en la cuestión de la duración de la terapia (conclusión narcisista). La negación de derrotas o dificultades dentro del proceso terapéutico, motivada por razones narcisistas, puede conllevar como resultado la creación del rol de luchador solitario para el terapeuta, y puede causar a largo plazo consecuencias serias para su propia salud (“*burn-out*”).

EXPECTATIVAS: Como resultado de unas exigencias poco realistas, muchos terapeutas tienden a negar fracasos terapéuticos o dificultades dentro de la terapia. Asimismo tienden a negar su propia agresividad. Por todo ello están sujetos a una alta incidencia secundaria de depresiones, enfermedades de adicción y también a una cuota alta de suicidio. Por eso, para el terapeuta es necesario contar con supervisión y psicoterapia personal cuanto antes, para evitar así caer en la trampa del mito y de exigencias sociales cada vez más altas sobre su propio rendimiento terapéutico. Es durante la formación del futuro terapeuta cuando hace falta estimular a todos los estudiantes para que no se expongan a sí mismos y a sus clientes a un riesgo no suficientemente controlable, e invitarles a adjudicarse la misma protección y la misma ayuda que estarían prestando en otras ocasiones a sus propios clientes.

Sobre la relación terapeuta-paciente:

El coordinador de grupos puede tener **escenas temidas no resueltas que le produzcan reacciones contratransferenciales** o de contraidentificación proyectiva y dificulten sus funciones. Estas deben ser resueltas durante el período de su formación (H. Kesselman, E. Pavlovsky y L. Frydlevsky, 1981; C. Mirapeix Costas, 1990).

Sobre la formación en Psicoterapia de Grupo:

La definición del *“state of the art”* de los servicios de la salud mental de la OMS incluye la **Psicoterapia como uno de los tres ingredientes fundamentales para una concepción integrativa moderna del campo de los servicios psiquiátricos**. No obstante, existen diferencias netas entre diversos países en cuanto a los reglamentos estatales y el papel de la profesión médica y psicológica dentro del campo psicoterapéutico. Por todo eso, es obvio que sólo a través de unos estándares de formación compartidos por asociaciones y entidades estatales, por una parte, y principios directivos para un tratamiento adecuado (por ejemplo principios éticos), por otra, se puede plantear seriamente un reconocimiento de la Psicoterapia como profesión.

Las diferencias culturales, con una tradición y práctica psicoterapéutica arraigada en occidente, explican parcialmente la **aceptación de modalidades muy variadas dentro de la profesión** y, por ejemplo, las dificultades de entenderla como una parte integrante de la especialidad de Psiquiatría. **En España no hay una estructura estatal reguladora ni una ley psicoterapéutica quedando la cuestión de los estándares en manos de las propias asociaciones profesionales**. Pero también dentro de la misma asociación, y por ello dentro de la zona de influencia del mismo método psicoterapéutico compartido, **muchas veces no se logran fundamentar de manera concordante normas formativas**.

...los elementos constitutivos de la formación psicoterapéutica incluyen cursos, talleres y elementos didácticos en relación con la teoría y la metodología en cuestión, cursos experienciales que abordan los temas eminentes para ejercer la futura profesión, supervisión en distintos formatos (individual y de grupo), prácticas y experiencias supervisadas en el futuro campo de aplicación y, finalmente, el estudio de lecturas relevantes del método implicado. Asimismo, la formación debe garantizar un nivel cualitativo mínimo (formación y procedencia de los formadores) cubriendo toda la temática establecida en los compromisos formativos de la asociación o de la escuela. **Debido a la falta de regulación en este campo, el control de calidad muchas veces no es independiente de los propios órganos responsables de llevar a cabo dicha formación, sino que les corresponde a ellos**. A través del conjunto de elementos formativos, el estudiante en formación se especializa en áreas básicas (nivel primario) o avanzadas (nivel secundario) inherentes al Psicodrama (u otros métodos) **adquiriendo herramientas, técnicas y conocimientos teóricos específicos que lo habilitan para su desempeño profesional, incluyendo destrezas clínicas y el desarrollo de un trabajo profundo y guiado sobre su persona**. Dada la diversidad, complejidad y muchas veces gravedad del campo representativo de la población consultante, **la formación exige una constante actualización y práctica guiada**. En este sentido, también el psicoterapeuta formado necesita una formación continua postgraduada para estar al día de todos los avances científicos en este ámbito y mejorar su práctica profesional.

La formación deberá presentar una serie de características mínimas que se deben cumplir en todos los centros acreditados del territorio nacional. Éstas son las siguientes: la duración del programa será de, al menos, tres años, ofrecerá tres niveles de formación (básico, avanzado, superior) y constará por lo menos de un total de 600 horas (terapia personal, capacitación técnica, contenidos teóricos) + 100 de supervisión. La formación deberá garantizar el principio de la discreción (confidencialidad) y de la independencia entre formadores y formados tanto como entre supervisor y supervisado, y entre coordinador de la auto-experiencia (= psicoterapia personal) y estudiante que la realiza. Estas cifras están sujetas a evaluación constante y no pueden ser interpretadas en el sentido de una referencia con una base empírica bien establecida, sino más bien como un compromiso mínimo de calidad que responde a las necesidades de la enseñanza en el campo de las ciencias sociales en general.

Sobre Ética y Deontología:

Los principios éticos expuestos a continuación han sido aprobados para su aplicación ante cualquier forma de Psicoterapia, garantizando la calidad y la protección del espacio terapéutico.

Respecto a la autonomía, la autodeterminación y la dignidad del otro:

La dependencia del cliente en el marco de la Psicoterapia determina también la protección de su personalidad (compromiso de confidencialidad) y el manejo cuidadoso y responsable, sobre todo con temas vergonzosos.

Principio de evitar daños (primun non nocere):

El psicoterapeuta debe buscar ayuda externa (supervisión, “segunda opinión”) en situaciones de terapia con falta de claridad o falta de seguridad sobre los principios antes expuestos.

Compromiso de ayuda (paternalismo):

El terapeuta ejerce una función de mucha responsabilidad por el conocimiento de detalles íntimos del cliente. De ello se desprende la necesidad de un alto grado de exigencia hacia un buen cuidado de sí mismo. Tiene que proporcionar una solución adecuada cuando él mismo ya no puede y/o no quiere facilitar la ayuda necesaria.

El principio de la justicia (reparto de recursos):

Cuando el terapeuta distribuye su tiempo y sus capacidades no debe centrarse sólo en algunas terapias aisladas, sino que debe considerar el total de la demanda terapéutica que tiene que cubrir.

→ **Polémica:** no hay datos suficientes que justifiquen empíricamente la necesidad de terapia personal para el futuro psicoterapeuta pero gran parte de los programas de formación la exigen o recomiendan, y porcentajes muy elevados de psicoterapeutas la han recibido, la siguen recibiendo y la recomiendan para el ejercicio óptimo de la profesión (A. Ávila Espada, I. Caro Gabalda, D. Orlinsky, S. Rodríguez Oliva, A. Coscollá Iranzo y M. Alonso Álvarez, 2000).

→ **Self personal y self profesional** (A. Canevaro, 2003): conexión entre experiencia personal y competencia profesional. Las características que dan la capacidad operativa son enseñables; los rasgos personales, no, y éstos dan la capacidad relacional (empatía, humor, calidez, integración afectivo-comportamental...) responsable de la diferencia entre resultados mediocres y excelentes. La persona del terapeuta es más importante que sus competencias en los resultados de la terapia. Las experiencias personales en la formación son decisivas.

En la identidad del terapeuta se articulan el self personal, alimentado por la familia de origen y la familia actual, cuya influencia queda impresa en su personalidad, y el self profesional, donde se superponen la red profesional (compañeros, colegas...) y la red de los pacientes. El equilibrio dinámico de estos sistemas relacionales, junto con el desarrollo de intereses personales y una vida social estimulante, sostiene la salud psicológica y somática del terapeuta y su idoneidad profesional. La deformación en una de estas áreas puede traducirse en *Burnout*, comportamientos inadecuados en el plano ético y estilos terapéuticos iatrogénicos.

→ **Trabajo con la persona del terapeuta** (S. Vega, 2003): el psicoterapeuta necesita un mapa que lo guíe en sus recorridos relacionales con las siguientes señalizaciones:

- un marco teórico con el modelo psicoterapéutico que guía el proceso de intervención
- una técnica que desarrolla las habilidades terapéuticas y los tipos de intervención
- un foco en la persona del terapeuta que remite a sus experiencias y requiere:
 - a) incrementar el autoconocimiento,

- b) definir el estilo personal ajustado a sus recursos, ampliando el repertorio,
- c) propiciar la reflexión sobre las resonancias emocionales y los efectos de la práctica clínica sobre su persona y entorno, y
- d) potenciar el autocuidado y el desarrollo personal y profesional

Se recomienda para ello un entrenamiento vivencial-experiencial (taller en dinámica grupal) que implica trabajo con el self personal en relación y con la propia dinámica familiar en la historia biográfica, con enfoques humanistas, cognitivos y sistémicos (ejercicios psicodramáticos, esculturas, imaginación guiada, juegos de rol, escenificaciones...).

→ **La vida personal del psicoterapeuta:** el impacto de la práctica clínica en las emociones y vivencias del terapeuta (James D. Guy, 1995). Caps.:

1. Factores que intervienen en la elección del trabajo de psicoterapeuta
2. La formación para convertirse en psicoterapeuta
3. Aislamiento en la práctica de la psicoterapia
4. El impacto de la práctica psicoterapéutica sobre las relaciones personales
5. Acontecimientos significativos en la vida del psicoterapeuta
6. El deterioro entre los psicoterapeutas
7. Satisfacción y agotamiento producidos por la profesión
8. Tendencias futuras en la práctica de la psicoterapia
9. Comentarios finales sobre una carrera en psicoterapia

→ **Supervisión (recomendaciones FEAP, FEATF... 100 horas con supervisor acreditado, después de 600 horas de formación en nivel básico, avanzado y superior):**

[A. Kreuz Smolinsky, 2004]. **Supervisión** es ayuda para ayudantes (prevención *Burnout*), con función formativa (habilidades) y terapéutica (bienestar y crecimiento personal del terapeuta). Implica **Superaudición** (escucha activa), **Superemoción** (trabajo con las resonancias emocionales) y **Superación** (cambios perceptivos de primer y segundo orden).

[B. Mason, 2004]. **Sugerencias para la práctica de la supervisión:**

1. Tener una conceptualización abierta del cambio.
2. Contar con un conocimiento experto en un contexto de incertidumbre segura para tomar riesgos desde la curiosidad terapéutica, alejándose de la certeza hacia el ajuste.
3. Tomar riesgos y reflexionar sobre la propia historia personal (atención al género, cultura, raza, orientación sexual, religión, incapacidad...) para tomar conciencia de los temas/pacientes que el terapeuta puede estar evitando, qué actitudes/reacciones de su vida personal replica en el ámbito profesional, la influencia de su línea teórica sobre su forma de proceder... Para desarrollar relaciones de cooperación y confianza, hay que aprender a desafiar transculturalmente desde posiciones respetuosas más que jugar sobre seguro desde *lo políticamente correcto*.
4. No enamorarse de la técnica, ser autocríticos y clarificar lo que no se debe hacer.
5. Incluir la investigación en el proceso de supervisión (no solo estudios metodológicamente elaborados, también entrevistas, grabaciones, publicaciones...).
6. Cinco niveles de supervisión: a) dinámica interactiva del paciente, b) relación terapéutica, c) autorreflexividad del terapeuta (la propia familia y cultura), d) relación de supervisión, e) autorreflexividad del supervisor.
7. Entrevista al supervisor por los terapeutas para mejorar la perspectiva de observador y utilizar la influencia mutua.

[E. Goldbeter-Merinfeld, 2004]. **Modelos de supervisión:**

1. **“Tercero Pesante”** (ausencias con peso).- análisis del lugar que ocupa el terapeuta en el sistema del paciente, que le atribuye un papel y una función en su espacio emocional (juez, madre...) previamente desempeñado por personas que ya no están. Analizar el lugar que ocupaba el terapeuta en su familia de origen (los psicoterapeutas suelen ser *terceros pesantes* en sus familias de origen). Tomar conciencia de las propias resonancias emocionales. Técnica de la escultura.
2. **Grupo de Intervisión.**- un subgrupo auto-organizado discute con la persona que presenta el caso en el centro de la sala, mientras el resto del grupo permanece de

observador y devuelve sus impresiones. El equipo de intervención suele funcionar como el sistema del paciente y el de observación puede intervenir para ajustar las interacciones. Se reflexiona sobre el funcionamiento y las resonancias.

[A. Sarró Martín, 2007]. **Funciones de la supervisión:**

1. Crear un espacio relacional que promueva la participación y la empatía; compartir las ideas, intuiciones y sentimientos que promuevan en cada uno de los hechos supervisados.
2. Analizar los mecanismos que determinan, construyen y limitan la “realidad” percibida.
3. Despertar la curiosidad y el interés sobre los mecanismos afectivos y cognitivos implicados en todo proceso relacional.
4. Facilitar la reflexión que amplía y abre el panorama, propiciando cambios en los mecanismos y niveles de percepción de la realidad.
5. Investigar la diferencia entre las realidades percibidas por los diversos participantes en el grupo de supervisión. Estimular la inteligencia y la conciencia de los diferentes niveles de lectura de los datos de una situación para favorecer el reconocimiento de los mecanismos de percepción y selección de datos.

[C. Lamas Peris, 2007]. **Actividades de supervisión:**

1. **Control y guía de actividades** de un profesional por parte de otro (p.ej. adjunto-residente).
2. **Supervisión directa pedagógica** (docente-alumno).
3. **Supervisión externa o consultoría:** supervisor-experto contratado por la institución para asesoramiento en casos concretos.
4. **Supervisión - formación:** entrenamiento en metodología de intervención sobre casos prácticos cuando se presentan dificultades con situaciones específicas (p.ej., maltrato, violencia, acoso...).
5. **Supervisión - psicoterapia:** en cualquiera de los dos casos anteriores, se analizan además las resonancias emocionales, buscando puntos de encuentro entre el caso y las características personales del supervisado buscando su maduración personal.
6. **Supervisión organizativa, de equipo y de red:** se abordan las dificultades grupales y organizativas de los miembros del equipo analizando la interacción o por medio de casos.

[A. Pérez Muñoz y M. Ortega, 2007]. **Supervisión como Meta-Visión** (mirada desde fuera del sistema T-P) que ayuda al terapeuta en las dificultades del proceso clínico, las del sistema Terapeuta-Paciente y las resonancias del proceso sobre el terapeuta. Se recomienda el **Psicodrama** para la representación de los conflictos del terapeuta y el trabajo con los roles.

[P. Población Knappe y E. López Barberá, 1996]. **Supervisión Activa Total:** aspectos técnicos y emocionales en la red vincular familia-terapeuta, con técnicas psicodramáticas.

2. **TEORÍA DE ROLES** (para fundamentar el trabajo con el rol de psicoterapeuta)

Referencias:

- BUSTOS, D. *Psicoterapia Psicodramática*. Paidós. Buenos Aires, 1975.
BUSTOS, D. *Nuevos rumbos en psicoterapia psicodramática*. Momento. Buenos Aires, 1985.
BUSTOS, D. *Teoría de Clusters*. Artículo inédito, 2004. Recogido en REYES, G. *Psicodrama. Paradigma, Teoría y Método*. Cuatro Vientos. Santiago de Chile, 2006.
ENGRAM, B.E. *Role Theory*. Saint Elizabeth's Hospital. Washington, D.C.
FILGUEIRA BOUZA, M.S. *Psicología Grupal y Psicodrama*. SISO SAUDE, Boletín da Asociación Galega de Saúde Mental. Monografías nº 4, 1992.
FILGUEIRA BOUZA, M.S. et al. *Manual de Formación de la AEP*. (En imprenta).
GARRIDO MARTÍN, E. *Jacob Levi Moreno. - Psicología del Encuentro*. Atenas. Madrid, 1978.
HALE, A.E. *The Role Diagram Expanded*.
HALE, A.E. *The Social Atom*.
MARTÍNEZ BOUQUET, C. *Fundamentos para una teoría del psicodrama*. Siglo XXI. México, 1977.
MENEGAZZO, C.M. *Magia, mito y psicodrama*. Paidós. Buenos Aires, 1981.

MORENO, J.L. *Psicoterapia de Grupo y Psicodrama*. Fondo de Cultura Económica. México, 1975.

MORENO, J.L. *Psicodrama*. Hormé. Buenos Aires, 1978.

POBLACIÓN KNAPPE, P. *La Escena Primigenia y el Proceso Diabólico*. Encuentro, 1985(Oct), 1, 20-28.

POBLACIÓN KNAPPE, P. y LÓPEZ BARBERÁ, E. *Psicodrama y Teoría General de Sistemas*. Encuentro Internacional de Psicodrama. Barcelona, 1988.

2.1 DEFINICIÓN:

- El concepto de identidad contiene implícitamente la idea de ROL = es un mosaico de roles en constante interrelación. El individuo interpreta roles en consonancia con las normas de convivencia y, por el desempeño de roles, adquiere autoconciencia (su identidad).

- El Yo se forma por conglomerados cada vez más complejos de roles que van afluyendo progresivamente hasta la confluencia de una totalidad integrada. El Yo total tiene tres partes intermediarias: el Cuerpo, a cuya conciencia se accede por medio de los Roles Psicosomáticos; la Psique, por los Roles Psicodramáticos y la Sociedad, por los Roles Sociales.

- Moreno: Rol como una *"unidad de experiencia sintética en la que se han fundido elementos privados, sociales y culturales... una experiencia interpersonal (que) necesita habitualmente dos o más individuos para ser puesto en obra"*. Engram: ROL es la forma de funcionamiento que asume el individuo en el momento específico en que reacciona a una situación específica en la cual están implicadas otras personas u objetos.

- Los roles son los elementos del sistema-escena (situación de interacción), los aspectos que se ponen en juego en la interrelación. La escena se define como el entramado dinámico de relaciones entre roles, tanto a nivel intrapsíquico en los contenidos individuales como en las relaciones manifiestas interpersonales en un grupo. Las escenas pueden clasificarse, a grandes rasgos, en Escena Manifiesta - la que se interpreta sobre el escenario y es observable- y Escena Latente - la que subyace a lo representado, ocurriendo en la profundidad oculta del individuo y del grupo. Lo que ocurra en la Escena Manifiesta dependerá en buena medida de la Escena Latente, esto es, de las escenas internas de los sujetos en interacción (los roles y escenas que hayan introyectado a lo largo de su desarrollo).

2.2 DINÁMICA DE ROLES:

- Cada individuo tiene un repertorio de roles desde los que actúa y se enfrenta con el abanico de contra-roles en los que actúan los demás. De esta interacción surge toda la gama de ajustes y conflictos posibles.

- Los roles se agrupan en racimos (maternales, paternales, filiales/fraternos) de creciente complejidad por la interacción familia-sociedad que va configurando el Átomo Social de cada individuo (conjunto de relaciones emocionalmente significativas; unidad, núcleo o red de interacciones básicas necesarias para el equilibrio social o *socioestasis*).

- Cada rol requiere un rol complementario: quien actúa en un rol determinado crea, con su conducta, de forma consciente o inconsciente, verbal o no verbal, una demanda del rol recíproco. Si el otro corresponde y asume el rol que se le pide (satisfacción de demandas/expectativas), la interacción es congruente; en el caso contrario (discrepancia en las demandas/expectativas), será incongruente (falta armonía).

- Cuando no se satisfacen las expectativas de los roles, recurrimos a estrategias para regular la interacción, como: extensión del rol (asumirlo con más fuerza), expansión del rol (enriquecerlo), sustracción del rol (asumir el rol recíproco con más fuerza que su autor para obligar a una inversión de roles)...

- Las dos partes de la interacción tienen alguna responsabilidad en su mantenimiento y algún poder para detenerla o alterarla.

- **Role-Playing** como método de exploración, diagnóstico y aprendizaje de roles. **Sociometría** (tests y diagramas de roles y átomos, matriz sociométrica, sociogramas...): estudio y entrenamiento de las formas y contenidos de la interacción (ver anexos).

- A medida que desarrollamos nuestra conciencia del repertorio de roles real y potencial que poseemos, incrementamos nuestra **espontaneidad**, esto es, nuestra capacidad para responder adecuadamente a las situaciones.

2.3 EVOLUCIÓN DE LA IDENTIDAD Y LOS ROLES:

PRIMER UNIVERSO (domesticación).-

a) **Matriz de Identidad Total Indiferenciada (0-3 años). Unicidad y Sincretismo Madre/Hijo** (co-existencia, co-acción, co-experiencia). **Escena Primigenia** (Amor-Odio-Vacío) = condiciona el **vínculo emocional básico** que se repetirá a lo largo del desarrollo (germen potencial de psicopatología). **No discriminación** (yo/no yo, interno/externo, proximidad/distancia, antes/después, fantasía/realidad). **Hambre de actos**. Sobre las zonas focales (órganos de los sentidos) actúan los iniciadores físicos (estímulos) que liberan la espontaneidad, lo que permite al niño actuar para adaptarse a su nuevo ambiente = surge el **desempeño del rol**. **Roles Psicosomáticos**: rol respiratorio, rol de ingeridor, durmiente, defecador, mingidor....

b) **Matriz de Identidad Diferenciada o de Realidad Total**. El niño **discrimina** entre YO-NO YO, interno/externo, proximidad/distancia, antes/después, y va tomando **conciencia del TÚ** (aparece el **Tele** y la percepción del **rol complementario**), hasta poder intercambiarlo y ponerse en su lugar (**inversión de la identidad**) y desempeñar su rol (**inversión de roles**). **Proceso Diabólico** (dialéctica fusión-separación-encuentro): la separación deja un vacío doloroso que exige el desempeño de nuevos roles con protagonistas cada vez más diferenciados; las nuevas escenas y la **historia interna** se construyen bajo el filtro selectivo de la percepción inconsciente de las actitudes básicas predominantes en la Escena Primigenia susceptibles de condicionar predisposiciones psicopatológicas.

SEGUNDO UNIVERSO, MATRIZ FAMILIAR (emulación).-

Con la **ruptura entre Fantasía y Realidad**, aparecen separados el mundo social real (personas y objetos externos) y el mundo de la fantasía (personas y objetos que uno imagina) del mundo psicossomático de la Matriz de Identidad. El niño adquiere la capacidad para desempeñar **Roles Sociales (de relación con el exterior)** y **Roles Psicodramáticos (de relación con lo imaginario)**. Las escenas familiares quedan inscritas en el inconsciente y pueden llegar a estereotiparse generando enfermedad.

TERCER UNIVERSO. MATRIZ SOCIAL (autorrealización&transcendencia).-

Fase adulta. La familia desempeña un papel fundamental en cuanto a la vinculación del individuo con el mundo. **Desarrollo de la Autonomía, la Autoafirmación, la Autorrealización y la búsqueda de la Verdad y la Transcendencia** si la evolución en las etapas anteriores fue apropiada.

2.4 TEORÍA DE LOS CLUSTERS DE ROLES (Dalmiro Bustos, 2004)

Los roles se agrupan y funcionan en racimos o ramilletes ("**clusters de roles**" = conjuntos dinámicos unificadores):

CLUSTER 1/ contención+dependencia (función materna).- se adquieren en la 1ª etapa del desarrollo, a partir de las funciones fisiológicas y experiencias asociadas que la madre auxilia, supe y contiene, dada la situación de vulnerabilidad del bebé. **Experiencia incorporativa básica de ternura e intimidad. Elaboración de instintos primarios y emociones básicas**

(miedos inherentes al desarrollo, agresión, voracidad, envidia...). La **aprobación y desaprobación de la madre hacen que el bebé interiorice normas e incorpore las experiencias**. La contención suficiente de sus emociones le permiten construir una madre interna que sirve para la elaboración de respuestas con capacidad para tolerar frustraciones, tristezas, pérdidas, ansiedad... La función materna de contención está más socializada en mujeres, mientras que los hombres, por temor a la homofobia, inhiben su necesidad de dependencia y ternura, desplazándola a una necesidad sexual (pero la **función materna y paterna no están necesariamente ligadas al género**). Las **experiencias predominantes placenteras o displacenteras (afectos y tensiones) quedan registradas en la memoria corporal**:

- cuidados adecuados y ternura suficiente provoca buena autoestima, espontaneidad y socialización.
- la ternura sin límites o ausencia de ternura genera dependencia patológica, rechazo o negación de la dependencia.
- la falta de cuidados puede generar ausencia de roles y desvinculación de lo social, desencadenando psicosis, muerte psicológica...
- un mal manejo de la voracidad puede derivar en trastornos alimentarios.
- el desamparo desencadena envidia, la cual suele más adelante negarse y proyectarse en forma de rechazo a las figuras nutrientes en el futuro, o bien se oculta bajo la racionalización, identificación, idealización, admiración y gratitud.

CLUSTER 2/ autonomía+confianza (función paterna).- la aparición del tercero en la escena (el padre) sirve para filtrar las **normas básicas** (fortalecimiento de los límites) y de apoyo para el **desarrollo de la autonomía** y necesidad de expansión, asociada a las ideas de triunfo y **logro personal**. La **alteración social** en esta 2ª etapa del desarrollo consiste en competitividad y celos, y conlleva: agresión al intento de autonomía, incapacidad para concretar proyectos, problemas con el poder, control, corrupción, mentira y agresividad como muestra de inseguridad. La vergüenza, la humillación y la culpa generan dolor, pena, rabia y narcisismo. Si hubo problemas en el primer cluster, ahora la persona, en lugar de luchar, llora. En cambio, la seguridad reforzada permite luchar.

CLUSTER 3/ compartir+competir (función fraterna).- aparece por primera vez el **vínculo simétrico** (hermanos, primos, amigos, compañeros...), los anteriores eran complementarios (madre/hijo, padre/hijo). Es necesario que estén medianamente consolidadas las etapas anteriores para que emerja este grupo de roles con **capacidad para relacionarse sanamente con el par (los iguales)**. Se mezclan la envidia y los celos, la **rivalidad**, la competitividad, el afán de logro, la **complicidad** y el compartir. El **nosotros rudimentario del cluster 1, se fortalece en el cluster 2 y se consolida en el cluster 3**.

G. Reyes (2006): *“La función del psicoterapeuta está relacionada con la reestructuración de la madre interna, que ayuda a transitar los momentos de dolor y facilitar los de placer, así como también con el tema de los límites. Implica pasar el umbral de angustia, que es el paso necesario para llegar a la espontaneidad y creatividad”* (p. 101). *“Moreno plantea el desarrollo de estas fases básicas y fundantes. Si este desarrollo se da en forma normal y no es alterado por aspectos excesivamente traumáticos, se da a lo largo de todo el desarrollo evolutivo la espontaneidad, la capacidad para crecer y adaptarse en forma creativa a nuevos requerimientos vinculares y a distintas situaciones que vayan surgiendo en la vida. De lo contrario, se constituye la matriz que consiste en modelos rígidos de relación con el entorno y con las propias emociones, a partir de la cual se genera una incapacidad para crecer y un empobrecimiento general en la relación con los demás y consigo mismo”* (p. 104).

2.5 TRABAJO CON ROLES:

M.S. Filgueira, 1990: Metaterapia.

Partiendo de la vivencia: “llevar demasiado tiempo haciéndose cargo de otros, necesitar que alguien se haga cargo de un@” y otros conflictos profesionales de los psicoterapeutas → Estudio del rol profesional y la cadena histórica de escenas concatenadas hasta llegar a la matriz de los roles actuales. Aparecen escenas de relación con las figuras parentales y otros

personajes significativos de la biografía personal, desvelándose heridas y corazas que parecían superadas. Se identifican las sobrecargas emocionales enmascaradas, encontrando paralelismos entre la experiencia individual, familiar, social y profesional. Se reconoce la necesidad de atención/cuidados/ayuda del cuidador para preservar su capacidad y rendimiento. La resistencia a admitir dicha necesidad tiene que ver con las expectativas y demandas de los roles/contrarroles, deseabilidad social, dificultad para enfrentar las propias debilidades/limitaciones/necesidades... → Supervisión como abordaje para resolución de conflictos personales&profesionales (imbricados).

Esquema de trabajo para alcanzar el objetivo psicodramático (Dalmiro Bustos)

1º) **Nivel Cenestésico:** localizar el rol que se va a trabajar a nivel **corporal** (identificarlo con una parte del cuerpo).

2º) **Nivel Afectivo:** dejar fluir las vivencias evocadas.

3º) **Nivel Presimbólico/Imaginario:** asociar el rol, su ubicación corporal y las vivencias resonantes con un **personaje (protagonista)** y con una **escena** de la vida personal donde dicho personaje apareció por primera vez (**matrización de un rol:** recuérdese el concepto de “matriz” como “locus” de nacimiento y aprendizaje). Intentar identificar también al **personaje antagonista** que creó al protagonista (“*mi otro yo*”) y con qué fines/funcionalidad (defensa contra la ansiedad generada cuando un rol no sirve para enfrentar una situación).

4º) **Nivel Simbólico: trabajo con los personajes.** Hay que darles nombre, buscar un título a la escena, y confrontarlos identificando deseos, temores, necesidades... etc., en el momento de la creación (“*status nascendi*”), tratando de averiguar en qué habría cambiado la situación (escena), tanto en su contenido (“locus”, estímulos, personas y objetos) como en la forma (relación, roles), suponiendo que hubiese estado dispuesta de otra manera (que el individuo no tuviese determinadas carencias, que tuviese otros recursos a su disposición...). La meta es averiguar **dónde y por qué (“locus”), cuándo (“status nascendi”), cómo y para qué (“matrix”) creamos nuestros roles (respuestas), para poder iniciar el aprendizaje de roles nuevos más adecuados (“rematrización”).**

Catarsis de Acción e Integración: en los Niveles Cenestésico y Afectivo, transcurre la **Reviviscencia Afectiva**. En el Nivel Presimbólico/Imaginario, la **Rememoración**. Y en el Nivel Simbólico, el resto del proceso catártico: **Abreacción, Insight, Verbalización y Perlaboración**.

Remitiéndolo al proceso espontáneo-creador, la existencia de cada acción (persona, objeto...):

a) nace en un lugar concreto, en un entorno o circunstancias ambientales y estímulos concretos, que constituyen su **sede original primigenia (“locus”) - DIMENSIÓN ESPACIAL**.

b) las circunstancias del locus desencadenan **reacciones particulares (“matrix”) - DIMENSIÓN ESTRUCTURAL**.

c) Las reacciones “matrizadoras” constituyen el “**acto creador**” de algo nuevo (un libro, un cuadro, un nuevo rol...), que inmediatamente se convierte en una obra concluida, un **producto terminado - CONSERVA CULTURAL**.

d) dicho nacimiento transcurre a lo largo de un **período temporal**, que suele ser rápido, breve (“*status nascendi*”) - **DIMENSIÓN TEMPORAL** (crece y muere).

Es un proceso dinámico que culmina en un estado estático.

Todo acontecimiento ha de ser estudiado en su movilidad, en la genuidad de su nacer (“status nascendi”), cuando es verdaderamente original (→ de ahí la indicación de estudiar y tratar el comportamiento humano en grupo y a través de la acción). Para no llegar a la fosilización de las conservas culturales, las creaciones innovadoras deberían tener un

desarrollo temporal y una existencia tan efímera que su aparecer fuese casi simultáneo a su desaparecer. El ser humano se mantendría en permanentes estados espontáneos. La salud tiene que ver con la espontaneidad y el repertorio de roles. La patología se desencadena a partir de déficits o estereotipias en los roles que los hacen disfuncionales (inadecuados, desadaptativos) empobreciendo la relación.

3. CURSO DE AUTOCUIDADO PARA CLÍNICOS (Estrés, Burnout y Trauma Secundario)

Referencias:

PORTNOY, Dennis. *Overextended and Undernourished: A Self Care Guide for People in Helping Roles*. Hazelden. Center City MN, 1996.

<http://therapists.psychologytoday.com/rms/48327.html>

3.1 Estrés Ocupacional en Servicios Humanos, complicaciones implícitas en el rol de Psicoterapeuta:

- '**Burnout**' = desgaste profesional, "queme laboral" (AE, DP, LP). <Seminario *Burnout*>.
- '**Brownout**' = agotamiento de reservas y recursos.
- '**Compassion Fatigue**' = "fatiga de combate" por compasión en la exposición al sufrimiento y acontecimientos traumáticos de otros (trauma secundario/trauma vicario).

◊ **Causas externas de estrés:** variables del entorno laboral.

◊ **Causas internas de estrés:** creencias y características de personalidad que proceden de influencias familiares, socavan la capacidad de autocuidado y resultan en sobreimplicación en el trabajo.

SÍNTOMAS DE FATIGA POR COMPASIÓN

<p>Emocionales Impotencia Ansiedad y miedo Culpa y culpa del superviviente Rabia Tristeza y depresión</p> <p>Alta Sensibilidad</p>	<p>Cognitivos Baja Concentración Apatía Rigidez Minimización Preocupación con el acontecimiento traumático</p>
<p>Interpersonales Aislamiento Desconfianza Replegamiento Aumento de conflictos con otros Disminución del interés por el sexo o la intimidad</p>	<p>Conductuales Malhumor Irritabilidad Replegamiento Hipervigilancia Negativismo</p> <p>Fatiga</p>
<p>Somáticos Tasa cardíaca elevada Sudor Dolores y malestar digestivo Jaqueca</p> <p>Alteración del sistema inmunológico</p>	<p>Rendimiento laboral Baja moral Baja motivación Desapego Obsesión por los detalles Absentismo</p> <p>Distanciarse de los colegas</p>

◊ **Características de personalidad (de riesgo):**

* Ser tan dedicado, atento y acogedor que continuamente ignoras tus límites y deseos.

- * Condicionar tu autovaloración al hecho de que los demás te necesiten y definirte por el bien que haces a otros.
- * Empeñarte en salvar a la gente de sus problemas o resolverles sus problemas. (Es mucho más fácil dar que pedir o recibir apoyo).
- * Estar demasiado centrado en los demás: gran parte de tu preocupación se dirige a las reacciones, estados de ánimo y necesidades de los demás. Estás focalizado en agradar a otros u obtener su aprobación.
- * Sentirte responsable del estado de ánimo y bienestar de otras personas.
- * Considerar que autosuficiencia consiste en no permitirte necesitar a otros.
- * Procurar adaptarte y agradar a los demás para asegurar la armonía.

◊ Hábitos de los sobreinvolucrados:

- * Definirte por el bien que haces a los demás (limita la atención a tus deseos y límites).
- * Tener un sentido exagerado de la responsabilidad (no defraudar, resolver los problemas ajenos, lograr su bienestar, autocrítica si fracaso, autoestima basada en competencia, sobreidentificación con el sufrimiento ajeno... interfiere la distancia terapéutica).
- * Absorber los problemas y estados emocionales de las personas (se debilitan los límites, “te pierdes de vista”, aumenta el *Burnout*).

◊ Motivaciones para la elección de la profesión:

1. ¿Por qué me hice terapeuta?
2. ¿Qué me atrajo a este campo?
3. ¿Qué impactos principales en mi vida me llevaron hasta este trabajo? Se incluyen pérdidas tempranas, muerte de cuidadores significativos, historia de abuso y negligencia, crecer en un ambiente donde la única norma aceptada era el servicio a los demás.
4. ¿Cómo afectaron estas experiencias a mi motivación subyacente en el trabajo?
5. ¿Qué asuntos personales pendientes pueden activar contenidos traumáticos del pasado cuando me veo expuesto a los traumas de los clientes?

* Hacerte estas preguntas constituye un paso decisivo para cuidarte mejor rebajando tu vulnerabilidad al Trauma Secundario y *Burnout*.

◊ **Ejercicio para evaluar los factores primarios que moldean tu autoconcepto:** escribe una lista de 8 cualidades que te convierten en una persona valiosa (omite cualidades que tengan que ver con dar a los demás)

* **Muchos profesionales de ayuda están orientados hacia el exterior**, es decir, su identidad y valor se basa en el hecho de dar y ayudar a los demás. Es esencial cultivar un marco interno de referencia, esto es, identificar y valorar tus cualidades internas que no tienen nada que ver con lo que ofreces a los demás, valorarte a ti mismo y considerar tus necesidades. Muchos profesionales de ayuda tienen dificultades con este ejercicio.

◊ **Una variante:** escribe una lista de 8 cualidades que te convierten en una persona valiosa, omitiendo esta vez las que tengan que ver con la motivación de logro.

* **Muchas personas se miden por sus logros.** ¿Te resultó fácil identificar atributos “intrínsecos” que no tengan nada que ver con el rol de ayuda? Algunos ejemplos de atributos “intrínsecos” que pueden haber aparecido en tu lista: honestidad, humor e inteligencia. Tienes que intentar mirar más por ti mismo y estar menos identificado con el bien que haces a los demás.

Piensa en situaciones particulares de tu vida profesional o personal en las que te sentiste obligado a resolver un problema pero no lo lograste. ¿Te sientes menos valioso, culpable o impotente? Imagina a la gente con la que trabajas preocupada y tú no haces nada al respecto. Imagínate siendo menos responsable y menos ligado a los resultados en el trabajo. ¿Qué pensamientos y sentimientos afloran?.

◊ Supuestos nucleares:

* Las decisiones que tomamos a lo largo del desarrollo para obtener amor y atención, y evitar el rechazo, castigo o desaprobación se convierten en supuestos que guían la forma de relacionarse con uno mismo y con los demás. Suelen vincularse con amenazas percibidas y están implícitos en **todas nuestras acciones** en lugar de verbalizarse como las creencias. Proceden de las estrategias de afrontamiento necesarias utilizadas en la infancia, y se repiten bajo la creencia irracional de que pueden existir las mismas amenazas y derivarse las mismas consecuencias nocivas (p.ej., *destacar para conservar el amor de los padres o no ser abandonado*). <Talleres TGS&Pd Familias&Parejas, Familia de Origen TS>.

◊ Ejemplos:

* Empeñarse en destacar/

Creencia: “Tengo que ser el mejor en todo lo que hago”.

Supuesto: “Si mi rendimiento no supera un determinado nivel soy débil y no merezco la pena”.

* Sentido exagerado de la responsabilidad/

Creencia: “no soporto defraudar a los demás”.

Supuestos:

“Si alguien a quien aprecio siente que le he fallado, he actuado mal y debo hacer mejor las cosas”.

“ Si no puedo asegurar o restaurar la armonía es mi culpa”.

“Soy responsable del éxito de mi organización y mi valía depende de eso”.

“ Si no puedo cumplir un compromiso no merezco la pena”.

* Autosuficiencia/

Creencia: “por encima de todo debo ser autosuficiente y fuerte”.

Supuestos:

“Tengo que confiar en mi mismo para satisfacer mis necesidades porque no se puede confiar en los demás”.

“La gente me rechazará si conoce mis defectos”.

“Si no tengo el control, todo será un desastre”.

“Si no rindo, no valgo nada”.

◊ Identificar los supuestos:

1. ¿Adoptaba conductas que ayudaban a minimizar la posibilidad de rechazo, crítica, castigo o desaprobación?

2. ¿Por qué medios conseguía el reconocimiento y la valoración de mis padres?

3. Retrocede mentalmente a tu infancia e imagínate no comportándote de esa manera en tu familia. Si eras “el bueno”, “el que ayudaba”, imagínate siendo menos bueno o ayudando menos. Ahora pregúntate: ¿Cómo me habría respondido mi familia?

4. Piensa también en situaciones con clientes donde tienes dificultades para poner límites. Con estos clientes, ¿puedo identificar mis pensamientos o ansiedades?

* En el contexto clínico, los supuestos nucleares pueden ejercer efectos adversos sobre el trabajo (pacientes que despiertan las experiencias tempranas que los constituyeron, p.ej. pacientes no colaboradores pueden evocar sentimientos de impotencia e ineficacia y provocar sobreesfuerzo). Una vez identificados, es importante recordar que la amenaza percibida no tiene que ver con el momento actual. Y es crucial reconocer que ahora tenemos recursos internos de afrontamiento que no teníamos de pequeños.

* Un ejercicio para acceder a los supuestos nucleares: escribir una lista de maneras adecuadas de comportarse. Puntuarlas de 1 a 10 (1=raramente tengo esta creencia; 10=lo creo firmemente). Evocar situaciones en las que se esperaba este comportamiento y no se logró el cumplimiento deseado.

◊ **Repetición de viejos roles familiares en el trabajo:**

*** A veces los terapeutas manejan la frustración que sufrieron con sus cuidadores convirtiéndose en cuidadores idealizados ante sus clientes. ¿Estás repitiendo en el trabajo roles que proceden de tu experiencia familiar temprana?.**

*** Hay escenarios familiares que promueven conductas de hiperresponsabilidad:**

- Si en tu entorno familiar faltaba orden o predictibilidad, ser hiperresponsable o tener todo siempre bajo control proporciona un sentido de estabilidad. La falta de armonía y de orden puede evocar sentimientos de indefensión(/impotencia) asociados con tu familia. En familias de alta tensión o impredecibles, puedes sentirte responsable de resolver los problemas familiares.

- Tener muchas responsabilidades adultas a una temprana edad, como cuidar de hermanos menores, cocinar y limpiar, o ayudar a dirigir el negocio familiar suele desencadenar posteriormente una responsabilidad exagerada en la vida. Tal vez tus cuidadores fueron demasiado irresponsables o inestables para que pudieras confiar en ellos. Puede ser que ellos también procurasen cuidados desbordados y luchando para hacer que funcionasen las cosas. En cualquier caso, puede que hayas sentido que, si no eras hiperresponsable, tus necesidades no se verían satisfechas o te convertirías en una carga extra para tu familia.

- Ser aquel con quien la familia puede “contar”. ¿Te buscaban los miembros de tu familia de alguna forma particular para ejercer una influencia estable sobre la familia? ¿Escogiste o te adjudicaron el papel de “apaciguador”? ¿Te contaba alguno de tus progenitores sus problemas?.

*** Aparte de ser hiperresponsable, pueden derivarse otros hábitos contraproducentes de la dinámica familiar y los roles familiares del pasado. Lee las siguientes preguntas y piensa si alguno de los temas reflejan tu educación(/crianza):**

1. ¿Había un miembro de la familia cuyas necesidades acaparaban la atención familiar porque sufría una enfermedad mental/emocional/física o porque era egocéntrico y demandante? El resultado sería que quedaba poco espacio para tus necesidades.

2. ¿En qué medida se respetaban tus límites? ¿Había un adulto o persona mayor controladora, sobreinvolucrada con tu vida, intrusiva o irrespetuosa de tu intimidad? ¿Eran tus padres demasiado permisivos y no ponían suficientes límites?.

3. ¿Algún aspecto del rol que jugabas en tu familia puede haber contribuido a tu elección profesional? Por ejemplo, un niño a quien se le demandase que tomase partido por una de las partes cuando los padres discutían puede verse impelido a trabajar de adulto en mediación de conflictos.

4. ¿Qué expectativas se depositaron sobre ti durante tu desarrollo? Piensa en cómo obtenías reconocimiento y valoración. ¿Se te prestaba atención por cumplir las expectativas de los demás sobre tu comportamiento? Esperar que uno “sea bueno” o ser recompensado por buena conducta puede llevar a querer complacer a las personas. También puedes aprender a descartar conductas que no son consideradas “apropiadas”, como resentimientos y frustraciones, lo que puede desencadenar dificultades para identificar y afirmar tus necesidades o límites.

*** A continuación, se presentan ejemplos de escenarios familiares que ponen demasiado énfasis en “ser buenos”:**

- Familias que tienen reglas rígidas con respecto a lo que constituye buena y mala conducta. Suele haber amenazas de castigo o culpa asociada al hecho de no portarse bien.

- Los niños suelen sentir vergüenza cuando sus padres están desfavorecidos emocional, económica o socialmente. Se convierten en niños modelo para compensar la debilidad familiar.

- Ser bueno puede ser una manera de obtener validación o atención. Algunos niños reciben recompensas por destacar o por atender las necesidades de sus padres. Puedes sentirte especial por ser “el pequeño ayudante de papá” o escuchar los problemas de mamá. En algunas familias, el altruismo atrae la aprobación parental, lo que puede reforzar la sobreidentificación con el hecho de “ser bueno”.

- Si creces expuesto a discusiones o a un elevado nivel de tensión, te haces “bueno” para minimizar la escalada de tensión. También puedes ignorar la hostilidad que se dirige hacia ti. Aprendes que “no hacer olas” o mostrarse de acuerdo con las reacciones sutiles de los demás te puede mantener a salvo.

◊Las expectativas durante el desarrollo juegan un importante papel en el hecho de “ir demasiado lejos” (“pasarse”) ayudando a los demás. Los niveles de autoexigencia suelen estar relacionados con las expectativas explícitas e implícitas que los demás pusieron sobre ti cuando eras pequeño. El perfeccionismo y la autocritica tienen que ver con expectativas poco realistas que tú mismo u otros tienen sobre ti.

- **Ejercicio:**

Bajo cada una de las siguientes categorías, escribe cinco expectativas que cada grupo depositase sobre ti cuando eras pequeño. Tómate unos minutos para completar este ejercicio antes de continuar.

Categorías

Padres

Autoridades religiosas

Profesores

(Los compañeros/iguales también pueden ejercer una importante influencia sobre ti. Si eras objeto de burlas o rechazo por ser diferente, puedes empeñarte mucho en gustar o “encajar”. Esto te puede focalizar en la tarea de acomodarte, adaptarte y agradar a los demás. Si este es tu caso, escribe también 5 expectativas de **Compañeros**).

* **Después de reflexionar sobre estos ejercicios, ¿detectas una conexión entre las expectativas que se depositaron sobre ti, arraigadas en tu desarrollo, y los supuestos nucleares que adoptaste y resultaron en tu forma de relacionarte con tus necesidades?.**

* **Identificar los roles que jugaste en tu familia te puede ayudar a eliminar hábitos que fomentan el *Burnout* e interfieren con el autocuidado.**

◊ **La necesidad de armonía:**

* **Centrarse en el bienestar de los demás y en resolver sus problemas puede ser un intento de minimizar la discordia.**

* **La dificultad para tolerar la discordia a menudo interfiere con tu capacidad para poner límites y conduce a la sobreinvolucración con los demás. También te puedes volver demasiado sumiso e inhibirte de expresar opiniones, deseos y sentimientos. Si has crecido expuesto a mucha tensión o fuiste objeto de duros juicios o burlas, aprendiste a adaptarte, encajar y agradar a los demás para minimizar la discordia.**

◊ **Tolerar la discordia.- un ejercicio:**

*** La forma en que te enfrentas con la discordia en tus relaciones profesionales y personales a menudo depende del contexto.** Pueden presentarse contextos particulares y situaciones recurrentes donde el malestar por la discordia interfiere con tu capacidad para defender diferencias y preferencias. Tu deseo de evitar sentirte apartado, invisible o atacado puede hacer que te empeñes demasiado en agradar a los demás. Para aprender más sobre tu peculiar relación con la discordia y la influencia que ejerce sobre ti, hazte las siguientes preguntas.

1. Imagínate yendo al trabajo los próximos días siendo menos agradable y complaciente. Mientras te imaginas interactuando de esta manera, fíjate en tus pensamientos y sentimientos.

¿Te sientes mal?

¿Hay personas o escenarios recurrentes donde te resulta difícil expresar un punto de vista opuesto? Si es así, ¿por qué te resulta difícil?

2. Recuerda una situación conflictiva en la que te sentiste mal. ¿Cómo respondías?

3. Imagínate en esa misma situación pero respondiendo de otra manera. ¿Qué sentimientos y pensamientos surgen?

4. Cuando las personas que te importan o te piden ayuda están preocupadas, ¿te sientes obligado a eliminar su sufrimiento o sacarles del aprieto? Si la respuesta es sí, imagínate inhibiendo esta conducta. Fíjate en los pensamientos y sentimientos que afloran.

5. ¿Hubo algún momento o situación en tu vida en que te sentiste excluido o al margen? Si es así, ¿cómo influyeron estas experiencias en tu forma de relacionarte contigo mismo y con los demás?

6. ¿Cómo se enfrentaba tu familia con el conflicto?

7. ¿Creciste con falta de predictibilidad? (Falta de predictibilidad no significa siempre que uno de los progenitores era impredecible. Tener que mudarse con frecuencia de una comunidad a otra también puede afectar a tu sentido de la predictibilidad).

8. ¿Cuál es tu respuesta típica a la incertidumbre?

9. ¿Qué sucede cuando tienes dificultades para tolerar la discordia en una situación clínica? Imagínate que prefieres evitar la confrontación y trabajas con un paciente oposicionista. ¿Se interpone tu necesidad de armonía? ¿Habrá algunos clientes que no consideras responsables de sus actos o evitarás los temas que les remueven y agitan?

*** Si eres una persona con dificultades para tolerar ciertos tipos de discordia, es útil que recuerdes, en dicha situación, que la discordia no traerá las mismas consecuencias del pasado. Ahora tienes recursos que no tenías antes. Tu mente racional ya lo sabe; tu cerebro emocional a menudo tiene una experiencia diferente.**

*** Tus supuestos más profundos y tu dinámica familiar característica pueden resultar en sobreidentificación con el rol de ayuda. Un adecuado autoexamen contribuye a clarificar el origen del estrés autoimpuesto. También se evalúa la calidad del autocuidado mientras trabajas con los clientes. Puedes aprender a cuidarte mejor modificando los patrones que fomentan la autonegligencia y el *Burnout*.**

<Talleres Afrontamiento *Burnout*, Inteligencia Emocional y Competencias Emocionales> (Concepto de IE, Descripción y Entrenamiento de CE. Mónica Couso Fuentes y Manuel Castro Soto. ITGP-Galicia).

3.2 Evaluación del Autocuidado:

Lee las 40 afirmaciones que se presentan a continuación y marca el número que mejor te describa en tus actuales circunstancias.

Respuestas: 1= Muy cierto 2= Relativamente cierto 3= Raramente

1. Cuando la gente se muestra preocupada, intento suavizar las cosas ____
2. No soy capaz de escuchar los problemas de otros sin intentar resolvérselos o eliminar su sufrimiento ____
3. Mi autovaloración está determinada por la percepción que los demás tienen sobre mí ____
4. Cuando enfrento conflictos, siento que tengo la culpa ____
5. Me siento culpable cuando los otros se muestran decepcionados por mis actos ____
6. Cuando cometo un error, tiendo a ser extremadamente crítico conmigo mismo: me cuesta perdonarme ____
7. No suelo saber cómo quiero que me traten los demás ____
8. Con frecuencia tengo dificultades para decir a los demás cómo me gusta que me traten ____
9. Mis logros definen mi autovaloración ____
10. Siento ansiedad en la mayor parte de las situaciones de confrontación ____
11. En las relaciones, me resulta más fácil “dar” que “recibir” ____
12. Puedo centrarme tanto en alguien a quien estoy ayudando que pierdo de vista mis propias percepciones, intereses y deseos ____
13. Me cuesta expresar sentimientos de vulnerabilidad ____
14. Cometer errores significa que soy débil ____
15. Es mejor pasar desapercibido ____
16. Es importante aliviar a las personas ____
17. Es mejor no necesitar a los demás ____
18. Si no puedo resolver un problema, me siento fracasado ____
19. Suelo sentirme “utilizado” al final del día ____
20. Con frecuencia me llevo trabajo a casa ____
21. Puedo pedir ayuda pero solo si la situación es grave ____
22. Soy propenso a sacrificar mis necesidades para agradar a otros ____
23. Cuando me enfrento con la incertidumbre, siento que se puede perder totalmente el control de las cosas ____
24. Me siento incómodo cuando los demás no me consideran fuerte y autosuficiente ____
25. En las relaciones íntimas, me vuelco en personas necesitadas o que me necesitan ____
26. Tengo dificultades para expresar una opinión diferente ante un punto de vista opuesto ____
27. Cuando digo “no”, me suelo sentir culpable ____
28. Cuando las personas allegadas se distancian de mí, siento ansiedad ____
29. Al escuchar los problemas de alguien, considero más sus sentimientos que los míos ____
30. Tengo dificultades para afirmarme y expresar mis sentimientos cuando alguien me trata de forma insensible ____
31. Siento ansiedad cuando no estoy ocupado ____
32. Creo que está mal expresar resentimiento ____
33. Me siento más cómodo dando que recibiendo ____
34. Siento ansiedad cuando pienso que he defraudado a alguien ____
35. El trabajo domina una buena parte de mi vida ____
36. Da la impresión de que trabajo más y rindo menos ____
37. Me siento más valioso y vivo en situaciones de crisis ____
38. Tengo dificultades para decir “no” y poner límites ____
39. Mis intereses y valores se basan principalmente en lo que los otros esperan de mí más que en mis propios valores ____
40. Las personas confían en mí para recibir apoyo ____

Si puntúas 1 (Muy cierto) en más de 15 ítems, es hora de considerar temas de autocuidado. Considera el impacto que tus creencias, identificadas al cumplimentar este cuestionario, tienen sobre tu vida personal. Considera y escribe las consecuencias que tiene en tu vida el hecho de mantener cada una de estas creencias. Recuerda que es importante revisar periódicamente tu autocuidado junto con tus necesidades y planes de acción para satisfacerlas.

Copyright 1996: Dennis Portnoy, from OVEREXTENDED AND UNDERNOURISHED: A SELF-CARE GUIDE FOR PEOPLE IN HELPING ROLES. All rights reserved. Individuals may print this material for personal use only. Written permission is required for any other reproduction.

3.3 Consejos de Autocuidado:

- * Evaluar y rebajar tu nivel de autoexigencia como cuidador.
- * Reconocer tus limitaciones y conocer tu nivel de tolerancia.
- * Identificar y conocer la contribución positiva que realmente haces a las personas a las que sirves.
- * Realizar actividades que no impliquen pensamiento conceptual y no tengan nada que ver con el trabajo, como actividades artísticas, físicas o en la naturaleza.
- * Hacer descansos y no sobrecargarse.
- * Pasar tiempo con los amigos y la familia.
- * Escribir diariamente en una revista.
- * Bajar el ritmo y hacer tiempo para estar en soledad.
- * Buscar supervisión para los clientes difíciles.
- * Estar dispuesto a limitar los clientes cuyas historias particulares de trauma te pueden resultar difíciles de procesar.
- * Considerar la posibilidad de incorporarse a un trabajo de servicio social en otros terrenos como consultoría/asesoramiento, enseñanza o investigación fuera de los confines de tu despacho o institución.
- * Si trabajas en una institución, intenta conseguir que los clientes más tóxicos se distribuyan por igual en el equipo.
- * Haz otros tipos de trabajo psicológico como asesoramiento, formación e investigación fuera de los confines de tu despacho.

Cuidarte implica atender a los diferentes aspectos de tu vida. Reflexiona sobre esto considerando las siguientes categorías:

AUTOUIDADO EMOCIONAL

Poner límites, tomarse tiempo libre, pasar tiempo con personas en las que confías para el apoyo emocional y a quienes puedes revelar aspectos de ti mismo que no son competentes o fuertes. Valora cómo te tratas cuando cometes errores o no cumples tus expectativas o las de otros.

FÍSICO

Hacer ejercicio regularmente, dormir bien, dieta sana, revisiones médicas.

FINANCIERO

Planificar la jubilación, inversiones, administrar el presupuesto.

ESPIRITUAL

Afiliaciones religiosas, meditación, actividades artísticas y tiempo en contacto con la naturaleza.

Ahora diseña un plan de autocuidados. Evalúate (niveles de estrés, burnout, trauma... y necesidad de autocuidado). Identifica tus creencias y supuestos nucleares. Considera las consecuencias de mantenerlos en tu vida personal y profesional. Evalúa cómo reforzaron tus padres y profesores dichas creencias y supuestos (ejercicio de las expectativas). Lee los consejos de autocuidado y diseña un plan pensado específicamente para satisfacer óptimamente tus necesidades personales y profesionales. Asegúrate de que incluye todas las categorías para garantizar tu bienestar Emocional, Físico, Financiero y Espiritual. **Buena Suerte.**

4. TALLERES:

4.1 “¿Quién cuida al terapeuta institucional?”. Carlos Castro Dono, Luis Ferrer i Balsebre, Anabel González Vázquez y Marisol Filgueira Bouza. Instituto de Técnicas de Grupo y Psicodrama - Delegación en Galicia (ITGP-G).

“el cuidador que no se cuida no puede cuidar a los demás...”

Protocolo de Psicodrama Institucional para empleados en instituciones sociosanitarias públicas y privadas: 5 talleres, 20 horas. Grupos cerrados heterogéneos de máximo 25 participantes.

Objetivos: trabajar los conflictos que surgen del trato con los usuarios, compañeros y superiores en un ambiente tolerante y de confidencialidad; prevenir el agotamiento emocional (estrés laboral, *Burnout*...) que deteriora el desempeño profesional y personal.

Objeto de trabajo: la experiencia concreta de los trabajadores, seleccionando escenas problemáticas y buscando con el grupo alternativas de afrontamiento.

Técnicas: caldeamientos dirigidos, ejercicios y juegos psicodramáticos, *role-playing*, representaciones, sociodrama, soliloquios, cambio de roles, esculturas (pasado/presente/futuro), relajación, expresión corporal, concreción simbólica, multiplicación dramática.

Grupo Terapéutico:

Se analiza nuestra relación con la labor de terapeutas, colocando este examen en conexión con el individuo en su globalidad y su conjunto de relaciones significativas. Este tipo de trabajo pretende ser tanto diagnóstico (mapa global) como terapéutico, buscando optimizar nuestros recursos y capacidades. Para ello, a los participantes se les proporcionan medios que favorezcan su sintonía con el “Núcleo de Energía Interior”.

Se trabaja con los polos positivos y negativos del desempeño profesional. Se incluyen elementos de la vida personal que pueden proporcionar o restar Energía Interior, como por ejemplo la pareja, la familia u otras relaciones significativas. Todo ello se integra en un conjunto que incluye circunstancias ambientales personales e intransferibles.

El objetivo final es estabilizar los componentes que puedan comprometer el desempeño profesional y por consiguiente favorecer el desarrollo del ‘*Burnout*’. Se fomenta el crecimiento personal basado en equilibrar aquellas fuerzas que pueden perturbarnos tanto en el plano real como en el plano simbólico.

4.2 ‘*La Herida del Terapeuta*’. Edwin Muñoz. Escuela Venezolana de Psicodrama.

Caldeamiento Grupal: caminando por el espacio mientras se cuenta el mito de Quirón.

Quirón, el Centauro, era el Dios de la Medicina. Curaba todo y fue tutor de Hércules. Un día en que Hércules estaba jugando con Diana, la Diosa de la Caza, ésta disparó una de sus flechas envenenadas, con tal mala fortuna que se le clavó en una pata a Quirón. Esa herida, la suya, nunca pudo curarla y acabó muriendo de ella. Desde entonces los dioses lo recompensaron colocándolo en el cielo en forma de constelación (la del Centauro).

El grupo se dedica a una profesión de ayuda y -como Quirón- todos tenemos una herida que no podemos curarnos a nosotros mismos.

Mientras escuchan el relato, deben ir pensando cuál es su herida secreta y, una vez encontrada, se paran.

Cuando ya están todos parados, se les da un globo y se les pide que introduzcan en él esa herida mientras lo hinchan.

Luego deben poner una frase o un título a lo que hay dentro del globo.

Se ponen todos en círculo de espaldas y se arrojan los globos al centro.

Se les pide que cada uno coja un globo que no sea el suyo. Construyen una historia imaginada acerca de lo que contiene el globo que han escogido.

Por subgrupos, hacen una puesta en común de sus historias.

Cada grupo escoge la historia que más le haya gustado o enganchado.

Una vez han sido identificados los emergentes de cada subgrupo, se ponen en el suelo los globos de cada uno y se hace una elección sociométrica, pidiendo que se pongan en fila delante del globo/historia que más les haya gustado.

Ya tenemos el emergente grupal y el protagonista, y se puede empezar a trabajar la **Escena**. Estamos trabajando con un doble del auténtico protagonista.

En el **Eco Grupal**, se abre la posibilidad de que el dueño de la escena se manifieste o no.

Variante (M.S. Filgueira. ITGP-G): tras el relato del mito caminando por el espacio, recordando el material teórico explicado y las propuestas de autocuidado, identifican cuál es su herida íntima y la dibujan en un papel (dibujan un objeto o escriben una palabra que la represente) o bien la representan con una imagen corporal. Piensan una escena que ilustre el conflicto (la trama y los personajes) y le ponen un título. Examinan los dibujos/imágenes/títulos y hacen parejas de afinidad. Cada pareja representa su temática en una escultura y, con las parejas, se hacen subgrupos (3-4 o los que operativamente permita el grupo). En los subgrupos comparten sus escenas, escogiendo una y un representante para explicarla al resto del grupo y/o, en su caso, trabajar como protagonista. Después se puede pasar a un trabajo psicodramático (con el protagonista escogido mayoritariamente por el grupo) o sociodramático (cada subgrupo representa su escena ante los demás) con la eventual participación del auditorio en multiplicación dramática buscando alternativas de afrontamiento. Se pueden utilizar los diagramas de roles y átomos para ayudar a identificar relaciones y escenas conflictivas de la vida personal y profesional, y su influencia mutua. Eco grupal y procesamiento técnico.

4.3 'Sobreviviré'. Manuel Castro Soto. Instituto de Técnicas de Grupo y Psicodrama - Delegación en Galicia (ITGP-G).

La intervención sobre el *Burnout* y otros síndromes emocionales asociados a la profesión se puede desarrollar a distintos niveles (PAINE,1982b):

- 1º) *Personal*: fortalecimiento de los individuos para el enfrentamiento eficaz del estrés laboral.
- 2º) *Interpersonal*: movilización de la dinámica interpersonal de forma que los individuos puedan ayudarse mutuamente en grupos.
- 3º) *Lugar de trabajo*: modificación del entorno laboral inmediato para reducir o eliminar los factores estresantes.
- 4º) *Organizacional*: cambio de la política, procedimientos y/o estructura de la organización general.

Producto de una reflexión poco elaborada aunque de amplias experiencias compartidas de cansancio, estrés, tensión, desmotivación, frustración personal... surge la idea de este taller intentando aportar estrategias para afrontar, psicodramáticamente, un posible conflicto del profesional como sujeto, también potencialmente, de crisis.

Destacando y simplificando las relaciones a las que está sujeto el profesional en el trabajo: con el poder (la institución o el superior), de iguales (con otros profesionales) y de autoridad (con sujetos a su cargo), hemos optado por la exploración de dos estrategias de afrontamiento: la confrontación (la guerra) y la acomodación (la danza). Resultando un caldeamiento específico que sitúa al sujeto en la escena concreta y lo prepara para la dramatización.

La mediación - la diplomacia (el mensajero/intermediario). Descartamos una tercera vía: la negociación, la diplomacia o la mediación, que si bien es una estrategia más a tener en cuenta, la consideramos adecuada para la etapa anterior a la instauración del síndrome (desgaste profesional), en la que todavía no se manifiestan actitudes defensivas, de negación, de atención selectiva, de racionalización... o posicionamientos de radicalización, hostigación, acoso... que harían inviable el principio de igualdad para la consecución de un acuerdo y el equilibrio en las capacidades del beneficio-coste (la alianza).

CONFLICTO SOMETIDO

(normas - leyes - tratados)

Lacras - Lagunas: Disconformidad / Desigualdad
Peligros: Disturbios / Revuelta

CONFLICTO INNECESARIO

CALDEAMIENTO.-

Qué expectativas tenía/tengo respecto a mi trabajo? (ilusión)
Cómo considero mi interés por los pacientes, clientes, usuarios...?
Cómo es mi actitud ante el trabajo: positiva, negativa, neutra, indiferente...?
Cómo me siento? cansado, tenso, desilusionado, desmotivado, desesperanzado, realizado...

Consignas:

- Explorar las relaciones que se pueden estar dando en el ejercicio de la profesión: de poder (con la institución o el superior), de iguales (con otros profesionales) y de autoridad (con sujetos a mi cargo).
- Busca una escena laboral que consideres como conflicto profesional.
- Conecta con el sentimiento que te produce esa escena y ponle un nombre.
(Se expresa el nombre y se forman parejas)
- Elige a una persona (para formar pareja) por identificación o por oposición.
(Se cuentan/comparten la escena) (?)

Sabemos que:

La libertad inteligente ha inventado: la música de cámara y la cámara de gas.
los placeres estéticos y los horrores de la guerra.
La libertad nos permite escoger, pero no nos dice qué elección es la mejor.

- Vamos a tratar de hacer el conflicto innecesario. Para ello planteamos

DOS ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN: la confrontación (la guerra)
la acomodación (la danza)

(Caldeamiento para la elección de estrategias)

La vida es una continua lucha
El arte de vivir tendrá semejanzas
obligadas con la estrategia militar.
La guerra es el símbolo de la vida.
Su objetivo es la victoria y puede ser creada.
Es un acto de violencia para la
conservación de la vida.
Es prudencia, es astucia.
Es para audaces, para valientes...

La vida es danza
El arte de vivir es la armonía del
cosmos que vence el caos originario.
La danza es la magia de la vida.
Es el equilibrio. El orden en el espacio.
Interesa el amor más que la feroz
competencia.
Hace percibir lo invisible.
Es el ritual, la ceremonia, la fiesta.

Una vez definidos los dos grupos de parejas para cada estrategia se pasa a la acción, primero lo desarrolla uno y después el otro.

ACCIÓN.- (Se acompaña de música y a cada música una consigna).

- Recordando el sentimiento que nos ha producido la escena, vamos a interrelacionarnos con la pareja (1º uno, después el otro, o espontáneamente).

GUERRA

consignas:

- Aproximarse y comenzar a explorarlos:
qué tiene, qué quiero, qué me molesta,
partes fuertes/débiles...
- Mostrarse, provocar, encararse.
- Medir fuerzas, echar un pulso, amenazar
- Enfrentarse, invadir

DANZA

- * Aproximarse y explorarse:
qué quiero, qué puede darme...
- * Mostrarse, insinuar.
- * Provocar, medirse.
- * Invadir, manejar.

(Definir el rol que cada miembro de la pareja va a tomar, con el que más os identifiqueis o con el que queráis explorar: dominante y dominado (activo - pasivo) o que surjan espontáneamente).

ATAQUE - DEFENSA

(modos)

AJUSTE

(Exploración de las relaciones dominante/dominado - sometedor/sometido)

Desarrollar una acción de

Imposición - Defensa (dominio - defensa).
Utilizar la astucia, las artimañas.

Utilizar el engaño.
Hacer uso de las alianzas con terceros.

Hacer uso de la fuerza, la violencia.

Dirigismo - Dominio - Manejo
Utilizar la complementariedad.

COORDINACIÓN
Utilizar la aceptación,
la participación.
Usar la aclaración, el acuerdo.

ACOPLAMIENTO
Acomodarse a los roles adquiridos.

Buscar la paz - la armonía

- Cómo habéis llegado a la paz?
- Se ha solucionado tu conflicto? Cómo?

(Se puede volver a actuar, desde los modos, realizando cambio de roles)

E C O.-

- Cómo creéis que se ha solucionado el conflicto?
- Ha sido sometido?
- Se ha hecho innecesario? ¿Qué lo hizo innecesario?
- Alguien quiere/necesita compartir la escena? (En caso de sí, se representa la escena).

MÚSICA TALLER BURNOUT

FEET IN THE SOIL. James Asher
TAHIROU DJEMBÉ. Burkina Faso
LES TAMBOURS DE BRAZZA. Zangoula

1ª PARTE.-

	<u>vueltas</u>
Explorarse (Red Rhythm Dragon)	0 - 45
Mostrarse (Penulwuy Returns)	47 - 84
Provocar (Send in the Drums)	86 - 120
Enfrentarse (Tantango)	121 - 153

2ª PARTE.-

Dirigismo (Foli)	154 - 184
Astucia (Wasulu)	185 - 213
Alianzas (Janfa)	214 - 241
Violencia (Zangoula)	242 - 268
PAZ (Earthsong)	269 - 295

ANEXOS

Instrumentos para la exploración, el diagnóstico y el tratamiento de los roles

EXPLORACIÓN DEL HAMBRE DE ACTOS

CUESTIONARIO PARA LA EXPLORACIÓN DE TU HAMBRE DE ACTOS

(Esta información se mantendrá en privado)

Fecha:.....

Grupo:.....

Nombre:.....

I.- Identifica roles que no hayan surgido hasta ahora durante tu estancia en este grupo.

ROL _____

MOTIVO DE SU INACCESIBILIDAD

II.- Identifica algunas personas de este grupo con las que te hubiera gustado relacionarte en los siguientes roles, que todavía no se han representado.

MIEMBRO DEL GRUPO

ROL _____

MOTIVO DE LA NO REPRESENTACIÓN

III.- Revisa lo que has escrito hasta ahora y defínete con respecto a las siguientes preguntas:

1.- ¿Qué normas familiares afectaron tu implicación en este grupo?

2.- Identifica “argumentos” que hayan influido en tu implicación en este grupo.

3.- Identifica normas grupales que hayan afectado la accesibilidad a los roles y tu implicación en este grupo.

4.- ¿Qué habilidades necesitas desarrollar para que te sea más fácil adoptar roles de tu elección?

CUESTIONARIO PARA LA EXPLORACIÓN DEL HAMBRE DE ACTOS DEL GRUPO

(Esta información será compartida con el resto del grupo)

Fecha:.....

Grupo:.....

Nombre:.....

Este ejercicio se diseñó para incrementar la toma de conciencia de los criterios según los cuales tú y otros quisierais ser mayoritariamente elegidos. También podrás hacer conjeturas perceptuales sobre las opciones que las personas de este grupo están tomando con respecto a ti y a otros aquí y ahora.

En las columnas que se incluyen a continuación, identifica tres criterios según los cuales te gustaría ser la persona que recibe mayor número de elecciones en este grupo. (Si este grupo ha realizado ya una exploración sociométrica, sobre la base de estos criterios tú serías la estrella o líder). Bajo la columna titulada "MOTIVO" indica por qué este rol en este grupo tiene importancia para ti. Utiliza tu percepción para determinar qué otra persona del grupo podría ser elegida según este criterio.

<u>I.- CRITERIO</u>	<u>MOTIVO</u>	<u>¿QUIÉN MÁS PODRÍA SER ELEGIDO PARA ESTE ROL?</u>
---------------------	---------------	---

- 1.-
- 2.-
- 3.-

II.- Vuelve a escribir estos mismos criterios de tal forma que las posibilidades de que el grupo escoja a otras personas queden limitadas, habilitándote a ti para recibir el mayor número de elecciones. Evita planteamientos como: "de las mujeres del grupo que llevan jersey rosa, ¿a cual elegirías para confiarle un problema?". Trata de plantear algo como lo que sigue: "de las personas del grupo que representan un riesgo para ti en cuanto a llegar a conocerlas debido a su temperamento, ¿a quién escogerías para que te enseñara los métodos eficaces que utiliza para enfrentarse con la ira?".

- 1.-
- 2.-
- 3.-

EXPLORACIÓN ACTIVA DEL HAMBRE DE ACTOS

Los miembros del grupo podrán poner a prueba sus percepciones y compartir los criterios según los cuales desean recibir el mayor número de elecciones con el grupo utilizando el sociograma de acción.

- 1.- El sujeto lee un criterio de su primera lista.
- 2.- El grupo lo considera durante un momento y después cada uno pone una mano sobre él.
- 3.- El sujeto comprueba las verdaderas elecciones frente a su percepción acerca de quién sería el escogido según este criterio.
- 4.- Si el sujeto no ha recibido un número significativamente mayor de elecciones, pedirle que ponga a prueba el grupo utilizando el criterio modificado.
- 5.- Si este criterio no limita las posibilidades de tal forma que el sujeto sea la estrella en el criterio de su elección:
 - a) pedir al sujeto que discuta los motivos por los que este rol es importante, basándose en su hambre de actos referida, a que se le mire y a que los demás se relacionen con él de una manera particular.
 - b) organizar un “brainstorm” pidiendo al grupo que diga criterios que podrían satisfacer esa necesidad.
 - c) discutir formas en las que el sujeto necesita informar al grupo (darle pistas) sobre su disponibilidad para el rol o su deseo del rol.
 - d) poner a prueba los nuevos criterios en acción.
- 6.- Dejar un tiempo para que los miembros del grupo compartan entre sí el impacto que esta exploración causó sobre cada uno.

EXPLORACIÓN DEL REPERTORIO DE ROLES

CUESTIONARIO PARA LA EXPLORACIÓN DEL REPERTORIO DE ROLES

Fecha:

Grupo:

Nombre:

Haz una lista con el mayor número posible de roles que desempeñas en este momento en tu vida.

Roles familiares: madre, padre, esposa, hermano, etc.

Roles sociales: amigo, jugador de tenis, amante, huésped, etc.

Roles profesionales: enfermero, abogado, camarero, etc.

FAMILIARES

SOCIALES

PROFESIONALES

1. _____	1. _____	1. _____
2. _____	2. _____	2. _____
3. _____	3. _____	3. _____
4. _____	4. _____	4. _____
5. _____	5. _____	5. _____
6. _____	6. _____	6. _____
7. _____	7. _____	7. _____
8. _____	8. _____	8. _____
9. _____	9. _____	9. _____
10. _____	10. _____	10. _____

Cuando hayas terminado la lista, vuelve a leerla y asegúrate de que no has olvidado ningún rol.

Rodea con un círculo el rol que más te gusta de cada categoría (un rol por cada categoría).

Subraya el rol que menos te gusta (uno en cada categoría).

EXPLORACIÓN DEL DIAGRAMA DE ROLES

INSTRUCCIONES

Esta exploración se ocupa de una compleja red de interacciones entre roles existentes entre el sujeto de la exploración y otra/s persona/s implicada/s en dicha interacción. En primer lugar se hará una relación de los roles más relevantes al aspecto de la relación que se intenta explorar, teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

- 1) Las denominaciones de los roles hacen referencia a un grupo de actividades relacionadas (profesor, oyente, padre, etc.). Los racimos de los roles deben desglosarse en actos identificables. Por ejemplo, el rol de profesor puede desglosarse en: - prepara lecciones; - hace comunicaciones claras; - disciplina; etc.
- 2) Para confeccionar la lista, hay que repasar imaginariamente el curso de un día, escribir lo que uno hace y traducir esas actividades en denominaciones de roles. También, imaginar a la otra persona (cuya relación se va a explorar), invertir los roles con ella mentalmente e intentar adivinar qué roles consideraría significativos esa persona.
- 3) En un diagrama de roles se pueden incluir las siguientes designaciones de roles:
 - a.- Roles Psicósomáticos - relacionados con las funciones físicas del cuerpo, como dormir, comer ...
 - b.- Roles Socio-Culturales - roles definidos colectivamente que a menudo incluyen percepciones estereotipadas del rol, como un verdadero hombre, un refugiado, un militante ...
 - c.- Roles Psicodramáticos - se refieren a la percepción de un rol de una persona específica; emergen de las experiencias vitales personales y se vinculan con la definición personal del rol. Por ejemplo, un hijo, un profesor, un extraño ... tal y como uno concibe/imagina/desea que sea ese rol.
 - d.- Roles Activos - roles desempeñados actualmente en la vida.
 - e.- Roles Pasados - un rol que ha muerto y ya no se utiliza por cambios en la situación, capacidades o intereses.
 - f.- Roles Proyectados hacia el futuro - roles que probablemente se incorporen al propio repertorio de roles en el futuro. Pueden incluir roles pasados.
 - g.- Roles Ideales - se refieren al funcionamiento ideal del rol, como una hermana ideal, un jugador ideal, etc.
 - h.- Roles Fantaseados - roles con los que soñamos, como héroe, artista de cine, etc.
- 4) Seleccionar el formato de diagrama de roles más idóneo para el tipo de exploración que se desea.
- 5) Determinar con el compañero de exploración los siguientes puntos:
 - a.- Aspecto de la relación a explorar en el diagrama: paternal, sexual, etc.
 - b.- Punto en el tiempo: pasado, presente, futuro. Identificar el año o la fecha concreta.
 - c.- Lista concreta de roles.

6) Construir el diagrama de roles. Con un formato preparado, o:

- a.- En un trozo de papel lo bastante grande para acomodar la lista de roles, designar un espacio para cada persona, empleando círculos para las mujeres y triángulos para los varones.
- b.- Dibujar un óvalo para cada denominación de rol y escribir el nombre del rol dentro de cada óvalo.
- c.- Determinar cómo se siente cada cual con respecto a uno mismo en cada uno de los roles, trazando una línea desde el círculo/triángulo que representa al sujeto hasta el óvalo que representa al rol, con el siguiente sistema de representación gráfica de los sentimientos:

_____ + _____ Positivo (Bien)
----- - ----- Negativo (Mal)
..... Neutro (Indiferente)

Utilizar la línea que describa mejor el sentimiento. A continuación determinar cómo se siente cada cual con la otra persona en el rol que la relaciona con uno y emplear de nuevo la línea que describa ese sentimiento.

Para hacer un diagrama perceptual, habrá que ponerse en el lugar (en el rol) del otro e intentar adivinar cómo se siente esa persona consigo misma en ese rol y cómo se siente con uno en el rol que le relaciona con ella, y representar gráficamente estas percepciones utilizando las líneas.

7) Interpretar el diagrama de roles.

- a.- Comentar con el compañero los sentimientos que se experimentaron durante el ejercicio. Todos pasamos por cierto grado de lucha interna para expresar sentimientos y respuestas válidas. Una simple línea no puede expresar todo lo implicado en una interacción. Comentar las dificultades que se hayan tenido.
- b.- Identificar puntos fuertes de la relación.
- c.- Identificar áreas que requieran mayor exploración y mejora.
- d.- Si es posible, determinar el efecto de la dinámica intrapersonal (cómo se siente cada cual con uno mismo) sobre la dinámica interpersonal (el sentimiento hacia el otro) y viceversa.
- e.- Identificar las interacciones donde los sentimientos son ambivalentes. ¿Qué nos ayudaría a estar más seguros y sentir menos ambivalencia?
- f.- Discutir con el monitor el impacto de esta exploración y lo que cada cual considera que le resultaría útil.

HOJA DE DATOS

NOMBRE: _____

FECHA: _____

1) La relación que deseo explorar es:

2) El aspecto particular de nuestra relación a considerar es:

3) Deseo incluir los distintos tipos de roles en la exploración:

<input type="checkbox"/> Roles activos (RA)	<input type="checkbox"/> Roles ideales (RI)
<input type="checkbox"/> Roles pasados (RP)	<input type="checkbox"/> Roles psicósomáticos (RPs)
<input type="checkbox"/> Roles futuros (RF)	<input type="checkbox"/> Roles socio-culturales (RSC)
<input type="checkbox"/> Roles fantaseados (RFa)	<input type="checkbox"/> Roles psicodramáticos (RPd)

4) El momento en el tiempo que he escogido para esta exploración es:

Ese momento es importante por las siguientes razones:

5) Relación de roles en los que interactúo con esta persona.

<u>(RA)</u>	<u>(RP)</u>	<u>(RF)</u>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
<u>(RFa)</u>	<u>(RI)</u>	<u>(RPs)</u>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
<u>(RSC)</u>	<u>(RPd)</u>	<u>(Cont.cualq.categoría)</u>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

6) Relación de roles significativos que desempeño fuera de esta relación. (Indicar las iniciales de la categoría entre paréntesis).

-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

7) Relación de roles significativos que la otra persona desempeña fuera de esta relación. (Indicar las iniciales de la categoría entre paréntesis).

-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

GRAFICOS

DIAGRAMA DE ROLES

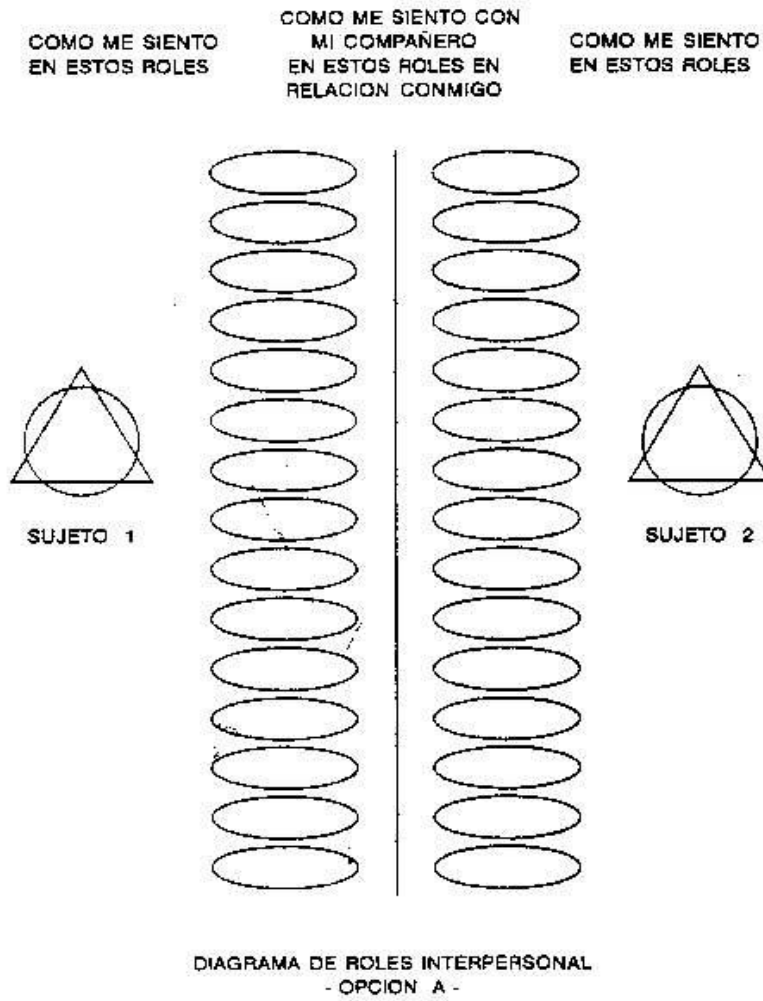


Figura 6

DIAGRAMA DE ROLES

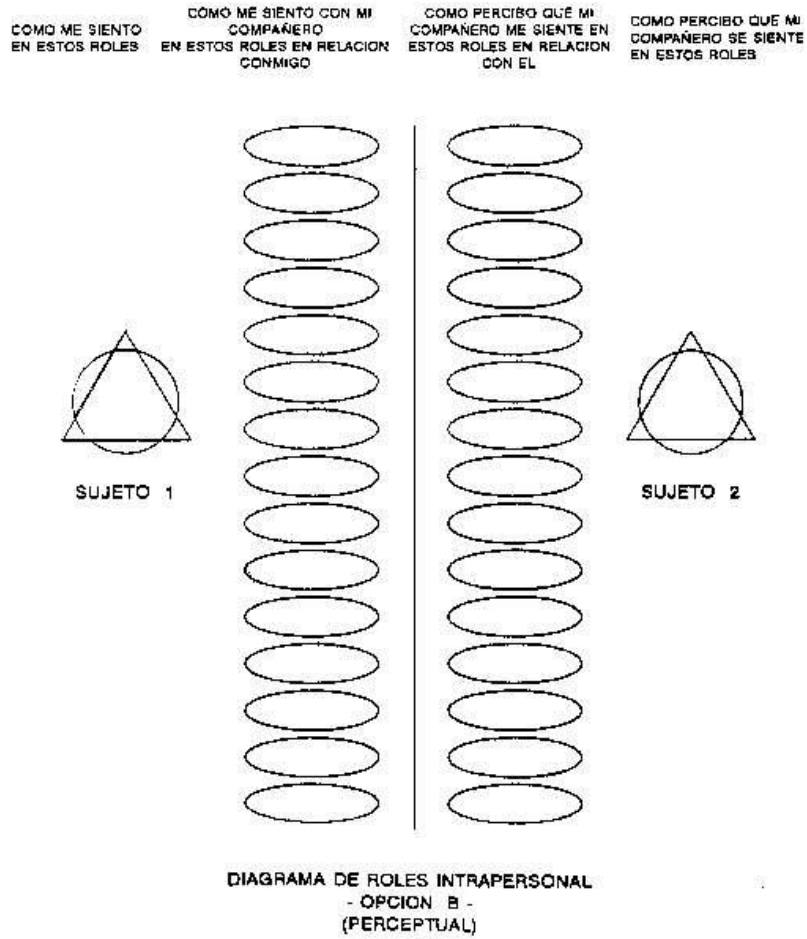
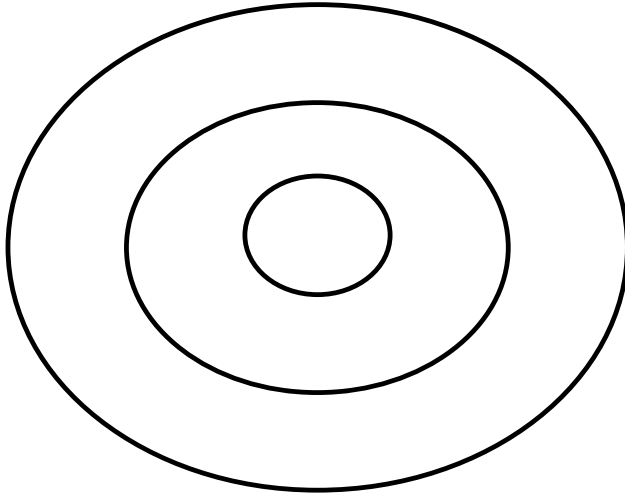


Figura 6

EXPLORACIÓN DEL ÁTOMO SOCIAL

- ÁTOMO SOCIAL DE MORENO -

Núcleo de las personas emocionalmente relacionadas contigo



Este ejercicio está diseñado para ayudarte a identificar (1) a las personas con las que te sientes emocionalmente relacionado, (2) a aquellas con las que quisieras relacionarte y (3) a aquellos que son conocidos tuyos.

INSTRUCCIONES -

1.-Haz una lista de las personas que conoces e indica al margen el número 1, 2 ó 3 según las categorías descritas anteriormente.

2.-Utilizando círculos para las mujeres y triángulos para los varones, colócate en el núcleo interno y sitúa a las personas con las que te sientes emocionalmente relacionado en el círculo interno, utilizando la proximidad o la distancia para indicar el significado que tienen para ti. Continúa con la categoría (2) situando a las personas en el círculo medio y (3) en el círculo externo.

3.-Toma conciencia de tu experiencia a medida que realizas el ejercicio. Discute el significado que esta exploración ha tenido para ti con otra persona, o compártela con el grupo.

- EXPLORACIÓN DE LOS COLECTIVOS DEL ÁTOMO SOCIAL -

Esta exploración se centrará en los colectivos que son significativos para ti y en la interconexión de esos colectivos. Ya que cada colectivo implica un repertorio de roles, los cambios en tus opciones por estos grupos afectan tus interacciones con los demás y la forma en que te identificas a ti mismo.

1.- Haz una lista de los grupos que son significativos para ti. Asegúrate de que incluyes grupos significativos aunque ya no formes parte activa de ellos, o grupos a los que hubieras deseado pertenecer.

2.- En una hoja de papel, representate a ti mismo con un círculo. Dando nombre a cada grupo o colectivo, dibuja un círculo para cada grupo, utilizando el tamaño del círculo para indicar la importancia que tiene para ti en relación con otros grupos. Conecta el grupo que te representa a ti con cada uno de los grupos mediante líneas, utilizando el código que se indica a continuación:

- _____ Atracción
- Rechazo
- Indiferencia

3.- Si es posible en el espacio que te proporcionen, haz una lista de los individuos de cada grupo que son significativos para ti. Numéralos en orden, según la importancia que tienen para ti aquí y ahora. Recuerda que importancia y significación no siempre quiere decir que sientes atracción o sentimientos positivos hacia la persona. Tus sentimientos hacia las personas pueden ser explorados utilizando el Sociograma del Átomo Social Perceptual.

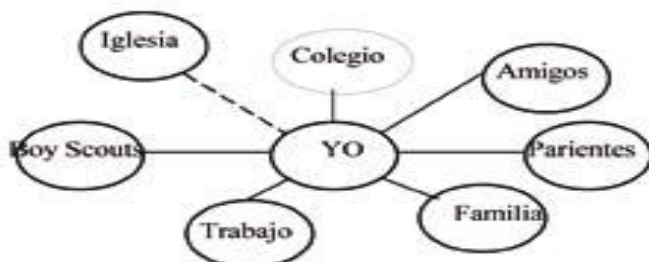
4.- Identifica a las personas que aparecen en más de un colectivo o grupo.

5.- Identifica la razón de la significación que cada grupo tiene para ti. Piensa de qué grupos podrías prescindir. De estos grupos, ¿cuáles deben permanecer para que no pierdas el equilibrio social o sociostasis?

6.- Piensa qué grupos faltan, los grupos que deseas tener o los grupos inactivos. ¿Cómo te manejas sin estos grupos y qué planes tienes en el futuro?.

7.- Discute esta exploración con otra persona o comparte lo que has experimentado con el grupo.

Ejemplo:

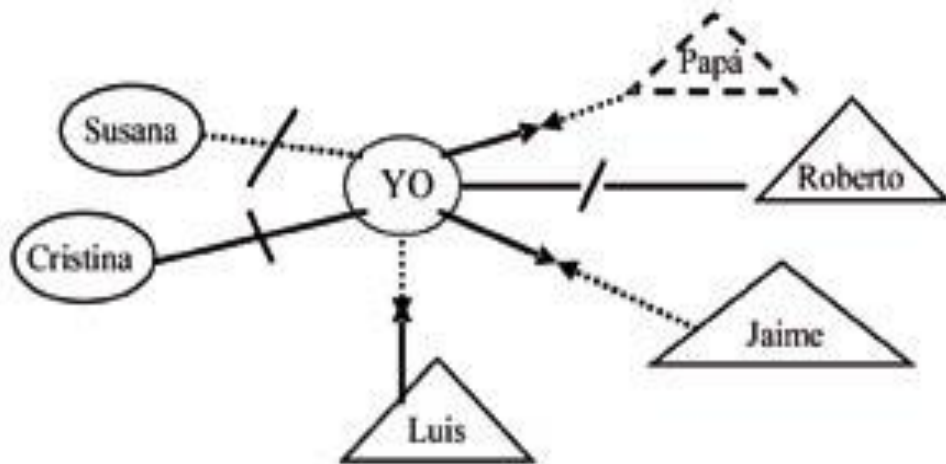
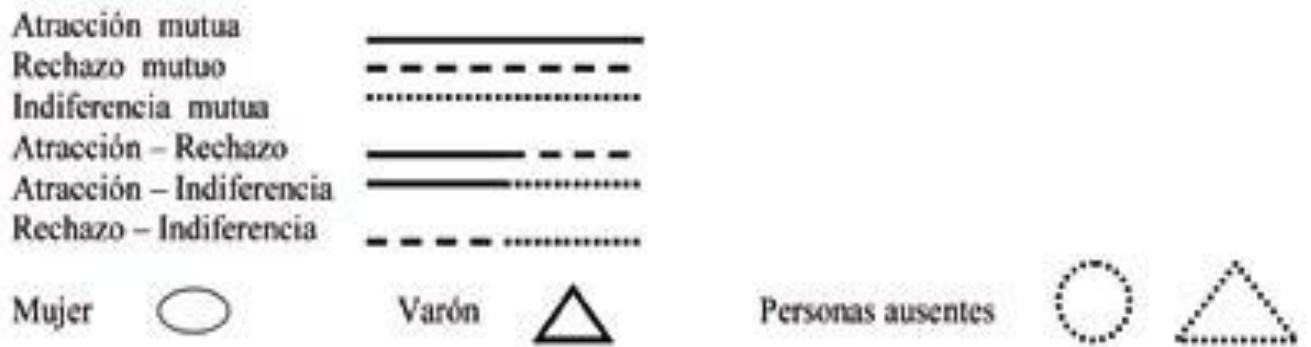


- SOCIOGRAMA DEL ÁTOMO SOCIAL PERCEPTUAL -

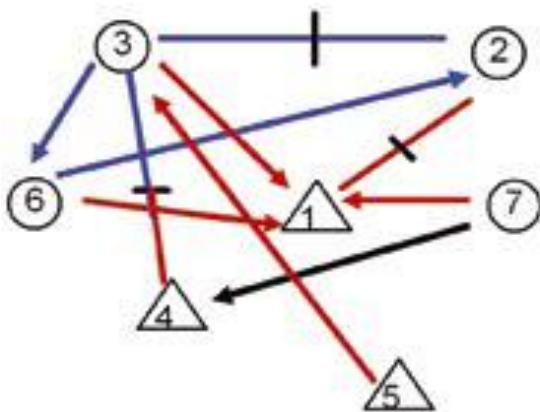
El siguiente ejercicio está diseñado para localizar los sentimientos de atracción, rechazo o indiferencia que existen entre tú y los otros, identificando primero tus sentimientos hacia los otros y, después, haciendo suposiciones perceptuales sobre los sentimientos que los otros pueden tener hacia ti.

- 1.- Identifica un colectivo o grupo que desees explorar.
- 2.- Haz una lista con los nombres de los miembros de ese grupo. Si es un grupo muy amplio, incluye sólo los nombres de las personas con las que tienes una relación significativa, incluyendo las relaciones tensas y las personas que han muerto o abandonado el grupo.
- 3.- Ordena a cada persona del colectivo de acuerdo con el significado que tienen para ti. Pon un número al lado del nombre de cada persona. Varias personas pueden tener el mismo grado de significación.
- 4.- Coge una hoja de papel y sitúate en el centro representándote con un círculo. Utilizando círculos para mujeres y triángulos para los varones, sitúa a cada persona en la hoja tal y como tú los percibes en relación contigo. (Esto no significa donde tú quieres que estén, o donde ellos pueden querer estar, sino donde tú mejor supones que están en relación contigo). Escribe el número de orden a la derecha de cada nombre.
- 5.- Utilizando el código que se te proporciona para indicar tus sentimientos hacia cada persona aquí y ahora, dibuja una línea que quede a mitad de camino entre tu círculo y el símbolo de la otra persona. Haz lo mismo con cada persona del colectivo.
- 6.- Ahora haz una suposición perceptual sobre los sentimientos que cada persona del colectivo puede tener hacia ti aquí y ahora. Para maximizar la exactitud perceptual del sociograma, es necesario que hagas un cambio de roles con cada persona. Utilizando el código dibuja una línea desde cada persona hasta que toque la línea que dibujaste antes desde tu posición en el sociograma.
- 7.- Revisa la relación que tienes con cada persona e identifica las razones de tus sentimientos hacia ellas y de los suyos hacia ti.
- 8.- Si tienes dudas o te sientes molesto por la información que aparece, busca el modo de revisar tus percepciones con las personas implicadas. Discute tus sentimientos y reacciones con otra persona o con el grupo.

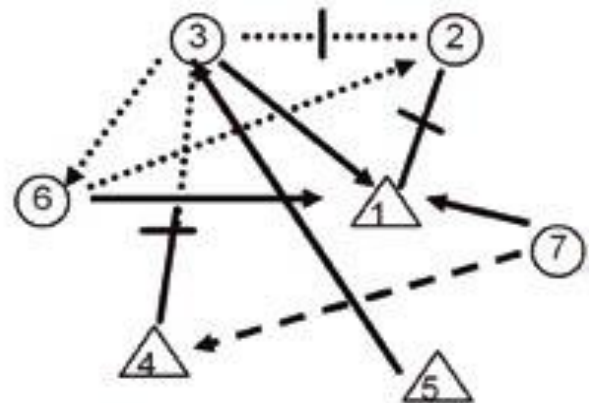
CODIFICACIÓN SOCIOGRAMA



(CÓDIGO DE COLORES)



(CÓDIGO DE LÍNEAS)



- Rojo atracción elección positiva +
- Negro rechazo elección negativa -
- Azul indiferencia elección neutra

- ÁTOMO SOCIAL PSICOLÓGICO -

El número más pequeño de personas que necesitas para sentir un equilibrio social (*sociostasis*) se denomina átomo social psicológico. Cuando pierdes (temporal o permanentemente) a alguien que se ha hecho central en tu vida, la energía que normalmente se utilizaría para esfuerzos creativos y productivos se canaliza hacia el enfrentamiento de la pérdida, el manejo de los sentimientos evocados y la búsqueda de otra persona que pueda ocupar un puesto similar en tu vida. La familiarización con tu átomo social psicológico y el estudio de la dinámica del mantenimiento de estas conexiones pueden ayudarte a entender los distintos estados de ánimo y los cambios que ocurren en tu vida y sugerirte medios para manejarlos.

Se proponen las siguientes preguntas como forma de centrar tu atención sobre esas personas que son centrales para ti. En el espacio en blanco que sigue a cada pregunta, apunta el nombre de la persona que se te ocurra.

- 1.- Siento que puedo confiar en _____ para todo.
- 2.- Haría casi cualquier cosa por _____.
- 3.- Si no pudiera estar nunca con _____ me sentiría horriblemente mal.
- 4.- Si estuviera sólo, mi primer pensamiento sería buscar a _____.
- 5.- Una de mis preocupaciones fundamentales es la felicidad de _____.
- 6.- Perdonaría a _____ por prácticamente cualquier cosa.
- 7.- Me siento responsable del bienestar de _____ .
- 8.- Me encantaría que _____ confiase en mí.
- 9.- Me resultaría muy difícil llevarme bien con _____ .

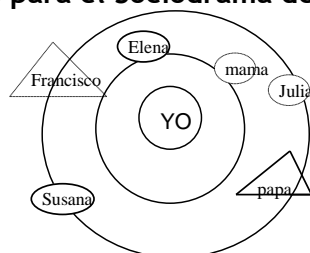
Revisa los nombres de las personas que acabas de escribir. ¿Hay otras personas que consideras centrales en tu vida?.

Haz una lista con las personas que percibes componen el número más pequeño de personas que necesitas en tu vida para sentir un equilibrio social.

Ahora coge una hoja de papel y coloca tu nombre en un círculo. Utilizando círculos para las mujeres y triángulos para los varones; sitúa a cada persona con respecto a ti según lo cerca o lo lejos que te sientas de ellas aquí y ahora. Si sientes que tú y una de esas personas os estáis acercando más el uno al otro, dibuja una flecha desde esa persona hacia ti; y, si sientes que hay una distancia en aumento entre tú y la otra persona, dibuja una flecha desde esa persona hacia fuera.

Mientras haces el diagrama de tu átomo social psicológico, atiende a los sentimientos que surgen. Discute lo que estás experimentando con otra persona o comparte tus sentimientos con el grupo.

Si parece importante hacer el diagrama de los sentimientos existentes aquí y ahora entre tú y las personas que componen tu átomo social psicológico, sigue las instrucciones para el Sociodrama del Átomo Social Perceptual.



Ejemplo:

- ÁTOMO SOCIAL DE LA FAMILIA FANTASEADA -

Nadie tiene la oportunidad de escoger la familia en la que nace. La decisión sobre la cantidad de hermanos o hermanas que tienes con frecuencia es una decisión que no incluye tu voto. Este ejercicio está diseñado (1) para evocar una fantasía sobre la familia que no tienes, y (2) para identificar qué personas de este grupo podrían asumir el rol de los distintos miembros de la familia de tu átomo social de la familia fantaseada.

1.- Imagina una familia que te hubiera gustado tener. Elige una edad en la que habría sido importante para ti haber tenido esta familia. _____ años.

2.- Haz una lista de tu familia fantaseada e identifica a las personas del grupo que escogerías para el rol de cada miembro de la familia.

MIEMBRO FAMILIAR (especificar edad y sexo)	MIEMBRO DEL GRUPO PARA EL ROL	MOTIVO DE MI ELECCIÓN
_____	_____	_____

3.- Haz suposiciones perceptuales sobre el rol que otros miembros de este grupo pueden haber escogido para ti en su átomo social de la familia fantaseada.

MIEMBRO DEL GRUPO	ROL	MOTIVO DE SU ELECCIÓN
_____	_____	_____

4.- Discute con los miembros del grupo los roles que has escogido para ellos. Comparte con ellos las razones que has dado y discute las percepciones que tuviste acerca de quién te escogería para ciertos roles.

5.- Los miembros del grupo pueden desear representar una escena a la edad especificada, teniendo a su alrededor a los miembros de su átomo social de la familia fantaseada. Debe haber tiempo suficiente para la integración y la clausura.

6.- Discute lo que has experimentado con este ejercicio con otra persona o comparte tus sentimientos con el grupo.

7.- El grupo puede necesitar clausurar la sesión con un ejercicio para abandonar el rol (*“de-roling”*) en el que los miembros del grupo toman de nuevo el rol que han proyectado sobre otro miembro del grupo.

- ÁTOMO SOCIAL EXPLORADO EN LA ACCIÓN -

Este ejercicio está diseñado para que un colectivo o grupo explore la composición y estructura grupal. Cada individuo se sitúa en una diana imaginaria de acuerdo con su propia percepción del lugar que ocupa en el grupo. Se deben tomar en consideración las posiciones de los otros miembros del grupo, para producir de esta manera un sociograma de acción grupal.

1.- Imaginaos en una gran diana con círculos concéntricos. El centro de la diana representa en centro del grupo.

2.- Sed espontáneos y honestos en vuestras respuestas más que reflexivos y analíticos.

3.- Sitúate en la diana tomando en consideración dos cosas:

a) Colócate cerca de la gente con la que te sientes genuinamente unido y lejos de la gente con la que te sientes menos unido. Utiliza el espacio físico como analogía del espacio psicológico para representar proximidad o distancia.

b) Colócate a la distancia apropiada del centro de la diana para representar el grado en que te consideras incluido dentro del grupo y central para el funcionamiento del mismo. Te situarás tanto más lejos del centro cuanto menos incluido te sientas en el funcionamiento del grupo.

Al realizar ambas estimaciones, considera sólo dónde estás ahora en relación con los demás miembros del grupo, no dónde estabas la semana pasada o dónde podrás estar más tarde.

Recuerda dónde estás antes de situarte en ese lugar. No dejes que los otros tomen la decisión por ti. Si escoges un lugar que parece incorrecto cuando lo ocupas, sal de él. Haz otra elección.

4.- Dirigíos uno a uno, siguiendo algún orden, a todo el grupo:

Así es como veo mi posición en el grupo _____.

Así es como me siento por mi posición en el grupo _____.

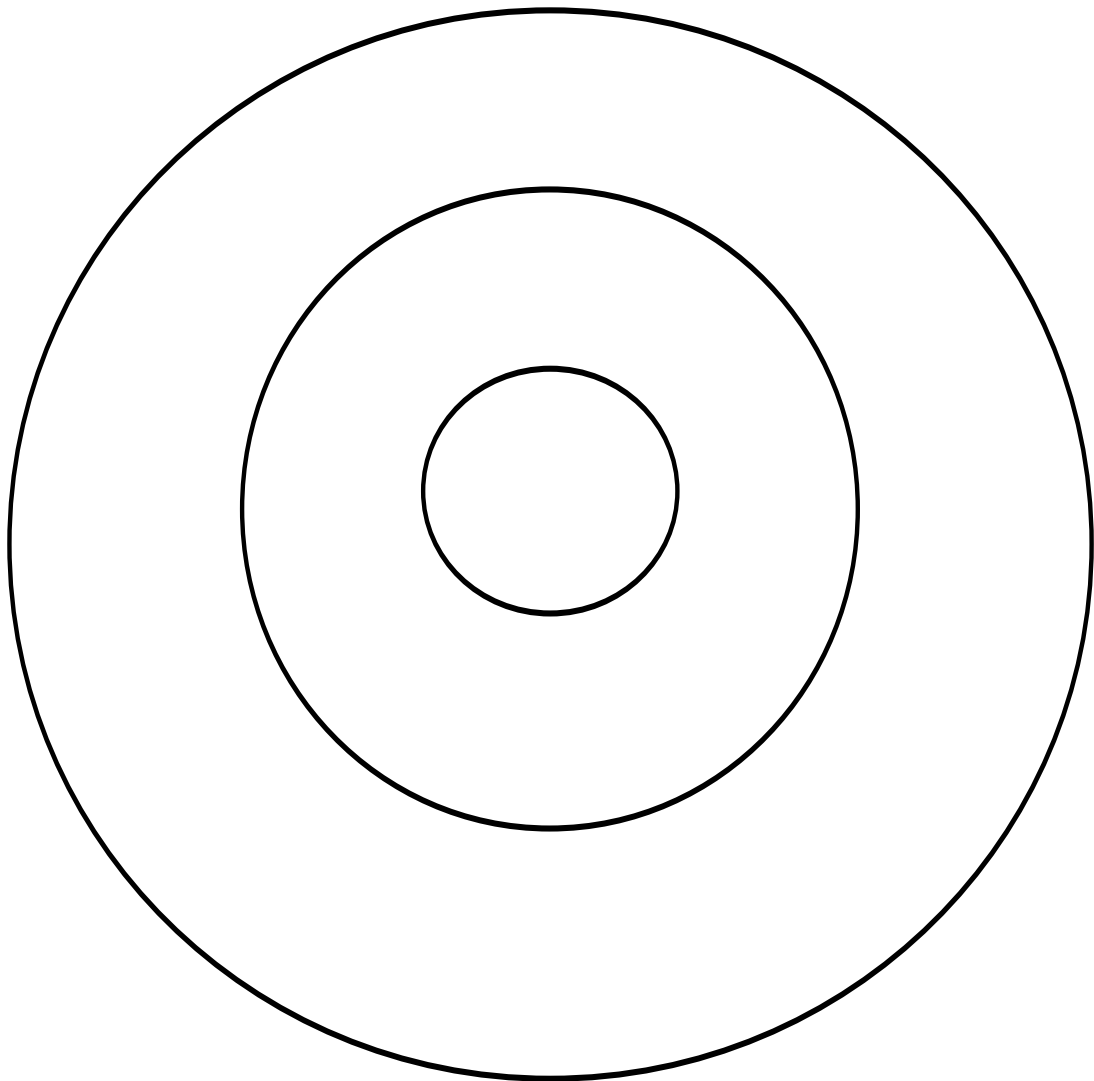
Esto es lo que mi posición me dice sobre mí mismo _____.

Estas afirmaciones se hacen mientras el grupo mantiene su posición físicamente en la diana. Se debe pedir a las personas que sean breves.

5.- Cuando se completa la parte espacial física del ejercicio y cada persona ha tenido la oportunidad de responder, el grupo puede reunirse si lo desea para facilitar la interacción y participación de sentimientos.

(NOTA: los miembros del grupo pueden desear explorar lo que se siente teniendo una posición diferente en el grupo. Puede iniciarse un cambio de roles con alguien que ocupa la posición deseada. La discusión del grupo debe centrarse en lo que tiene que ocurrir dentro de cada cual y dentro del grupo para que cada persona tenga o mantenga la posición que desea en el grupo).

- HOJA PARA LA EXPLORACIÓN DEL ÁTOMO SOCIAL -



NOMBRE:

FECHA:

CRITERIO:

MATRIZ SOCIOMÉTRICA

Realizados

	1	2	3	4	5	6	7	8		+	-	Total
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
+												
-												
Total												

Recibidos

I.-

MATRIZ SOCIOMÉTRICA

ANEXO I

Grupo: _____

Fecha: _____

Criterio: _____

Elecciones realizadas →		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Positivos	Negativos	TOTAL
Elecciones Recibidas ↓	1													
	2													
	3													
	4													
	5													
	6													
	7													
	8													
	9													
	10													
Positivos														
Negativos														
TOTAL														
Posit. Recíprocos														
Neg. Recíprocos														
Indiferencia														
Indif. Recíproca														
Incongruencias														

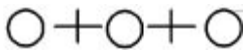
+ : Positivo
- : Negativo

CONFIGURACIONES SOCIOMÉTRICAS

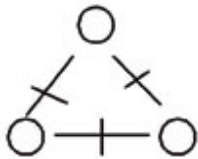
- Pareja, par o díada: esta configuración sociométrica se establece entre dos personas que se atraen o rechazan mutuamente. También es posible la presencia de una pareja incompatible, en la que uno de los sujetos experimenta atracción hacia un sujeto que le responde con rechazo o indiferencia, o bien cuando ambos sujetos son mutuamente indiferentes entre ellos.



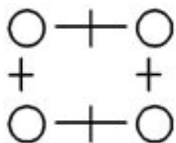
- Cadena: Esta estructura aparece cuando dos individuos se eligen mutuamente (bajo el mismo signo de la mutualidad), realizando únicamente uno de ellos una elección en forma mutua con un tercero, y así sucesivamente. Por lo tanto, se trataría de la aceptación en una pareja de un tercer miembro conocido únicamente por una de las dos personas.



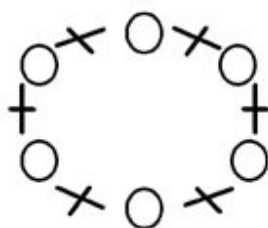
- Triángulo: Tres individuos incompatibles o compatibles entre sí forman un triángulo. En el primer caso estaremos ante un triángulo negro y en el segundo caso estaremos ante un triángulo rojo de atracción mutua.



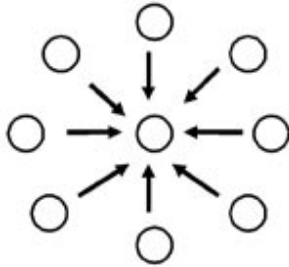
- Cuadrado: Cuatro individuos se eligen de dos en dos con una mutualidad del mismo signo entre ellos. Moreno concreta, refiriéndose a las configuraciones sociométricas cuadrado y círculo negro, que *“Estas estructuras son tan raras que no las hemos encontrado en el curso de nuestro estudio”*.



- Círculo: Cuatro individuos al menos realizan elecciones del mismo signo hacia dos sujetos de entre ellos, pero a diferencia del cuadrado la estructura se halla cerrada sobre sí misma.



- Estrella: Esta estructura representa a 5 individuos o más, que rechazan o eligen todos ellos al mismo individuo situado en el centro de la estrella; en el caso del rechazo de los individuos estaríamos ante una estrella negra y en el caso de atracción estaríamos ante una estrella roja. Una posible variante sería la estrella roja rechazando al grupo, en este caso el centro de la estrella roja rechaza a la mayoría de los individuos atraídos por ella. Todavía podemos concretar más el análisis sociométrico de la configuración estrella así: las personas que reciben el mayor número de elecciones positivas se designan como “líderes positivos”, los individuos que reciben el mayor número de elecciones negativas se llaman “estrella o líder negativo”.



- Islas: Aquellos individuos que no reciben elecciones ni positivas ni negativas.

- Mutualidad única jerarquizada: En estructuras institucionales de tipo piramidal donde un jefe no está en relación con sus subordinados sino a través de un intermediario, suele darse una configuración sociométrica llamada ARISTOTELE, es decir mutualidades jerarquizadas²². Por ejemplo, supongamos que A tiene un puesto de mando sobre B que es un inmediato inferior y B tiene mutualidad con C, D, E; si B tiene mutualidad en primera por ambos lados, A se comunicará con C, D y E a través de B.

