



www.symfos-youth.eu



Conjunto de Intervenciones

102

Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea





Conjunto de intervenciones

102

Documento de síntesis



Erasmus+

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información en ella contenida.

Título:	SymfoS for Youth Care - Conjunto de intervenciones
Producto intelectual - IO 2	Material didáctico - Set de herramientas
Descripción:	<i>Material didáctico y set de herramientas para todos los principales campos de aplicación</i>
Organización socia:	<i>Hafelekar</i>
Personas responsables de la elaboración de este documento	Paul Schober, Leonie Cammerlander
Fecha de creación	29/06/2020
Idioma	<i>Inglés, traducido al español por Asociación Caminos</i>

Gracias a los siguientes socios por sus comentarios profesionales:

- Margot Cammerlander (Hafelekar, Austria)
- Richard Dobbs (Universidad de Gloucestershire, Inglaterra)
- Chris Hands (Asociación Caminos, España)
- Stefan Henke (Servicios sociales, Alemania)
- Raquel Simões de Almeida (IPP, Portugal)

Creador del Trabajo con símbolos:

Wilfrid Schneider

www.psychologische-symbolarbeit.de

Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Tabla de contenidos

I. Introducción a Conjunto de intervenciones	6
II. Biografía e identidad	8
1. Introducción a Biografía e identidad.....	9
2. Biografía.....	10
3. Identidad.....	10
3.1. El autoconcepto y Carl Rogers.....	12
3.2. 5 pilares de identidad según H.G. Petzold.....	13
4. Psicología del desarrollo.....	15
4.1. Concepción psicoanalítica de Sigmund Freud.....	15
4.2. Las etapas del desarrollo psicosocial de Erik Erikson.....	16
4.3. Las etapas de Erikson en detalle.....	18
4.4. Crítica al modelo de Erikson.....	20
5. Intervenciones de SymfoS para la biografía y la identidad.....	21
5.1. Camino de la vida.....	21
5.2. Camino de recursos y competencias.....	21
5.3. Imágenes internas.....	21
5.4. Trabajo con vasos (recipientes).....	22
Referencias bibliográficas.....	23
Lista de tablas y figuras.....	23
III. Emociones & Sentimientos	24
Introducción a Emociones & sentimientos.....	25
1. Explicación de términos.....	26
1.1 Emociones.....	26
1.2 Sentimientos.....	26
1.3 Emociones vs. sentimientos.....	27
2. Breve descripción de las teorías de la emoción.....	28
2.1. Memoria emocional.....	29
2.2. Inteligencia emocional.....	30
3. Símbolos y emociones.....	31
4. Intervenciones de SymfoS en el trabajo con las emociones.....	32
a. Islas de las emociones.....	32
b. Imágenes interiores.....	33

c. Rueda de las emociones.....	33
Referencias bibliográficas	34
Lista de tablas.....	34
IV. Consecución de objetivos.....	35
1. Introducción a consecución de objetivos	36
2. Definición.....	36
2.1. Objetivo	36
2.2. No-objetivos.....	37
2.3. Objetivos vs. resultados.....	37
2.4. Encuadre y reencuadre.....	37
3. Motivos de los objetivos.....	38
4. Pasos de la consecución del objetivo	39
4.1. Búsqueda de objetivos	39
4.2. Formulación de objetivos	42
4.3. Objetivos de planificación.....	43
5. Intervenciones de SynfoS en la consecución de objetivos.....	44
a. Basic clearing con plan de acción	44
b. Camino de la planificación	44
c. Camino de recursos y competencias	45
d. Cofre del tesoro	45
Referencias bibliográficas	46
Lista de tablas.....	46
V. Dinámicas de familia y grupo	47
1. Introducción a Dinámicas de familia y grupo	48
2. Dinámicas de familia	49
2.1. Teorías de los vínculos.....	50
2.2. Genograma	52
2.2.1. Instrucciones.....	53
2.2.2. Ejemplo de genograma con símbolos	55
3. Dinámicas de grupo.....	56
3.1. Roles en los grupos.....	57
3.2. Rituales	59

4. Intervenciones de SymfoS para las dinámicas familiares y de grupos.....	61
4.1. Islas de las emociones	61
4.2. Genograma	61
4.3. Mandala	62
4.4. Seleccionar símbolos en grupo	62
4.5. Narración con símbolos	63
6. Referencias bibliográficas.....	64
7. Lista de tablas	65

I. Introducción a Conjunto de intervenciones

SymfoS for Youth Care es un método de orientación innovador basado en el enfoque del trabajo con símbolos. Su aplicación en un sistema de apoyo a las personas jóvenes / al trabajo social juvenil mejorará considerablemente las posibilidades de integración de las personas jóvenes desfavorecidas (por ejemplo, aquellas que no estudian, trabajan ni reciben formación) en Europa. Los motivos de la exclusión suelen ser múltiples problemas en su vida personal: relaciones familiares precarias, absentismo escolar, experiencias con drogas, deudas, actos ilegales, etc. El papel del apoyo juvenil y del trabajo social con jóvenes es combatir estos problemas de forma adecuada y, a efectos de inclusión social, promover la capacidad de resolución de problemas y permitir a las personas jóvenes dar forma a sus propias vidas.

Basándonos en la amplia experiencia de las organizaciones socias del proyecto, vemos un gran potencial para el trabajo con símbolos como un «lenguaje» para las personas jóvenes desfavorecidas y para desarrollar una herramienta eficaz que les brinde apoyo.

Por lo tanto, la personalización y el desarrollo (posterior) de las intervenciones de trabajo con símbolos basadas en los resultados de proyectos anteriores son un elemento clave del proyecto *SymfoS for Youth Care*.



Figura 1: Desarrollo (posterior) de las intervenciones SfYC personalizadas.

Dentro de la duración del proyecto SymfoS for Youth Care, las organizaciones socias llevaron a cabo los siguientes pasos para el desarrollo del conjunto de intervenciones:

- 1) Transferencia y desarrollo de intervenciones con diferentes objetivos (basic clearing, camino de planificación, camino de recursos y competencias, islas de las emociones, imágenes interiores).
- 2) Pilotaje de los borradores de intervención en todas las organizaciones asociadas (en la práctica del trabajo con jóvenes).
- 3) Recopilación de estudios de casos y de comentarios.
- 4) (Re-) diseño y adaptación de situaciones de asesoramiento basados en la retroalimentación de las personas participantes y las organizaciones socias del proyecto para grupos destinatarios específicos para el proyecto SymfoS for Youth Care.
- 5) Evaluación de las intervenciones desarrolladas.
- 6) Mejora continua y desarrollo posterior de las intervenciones
- 7) Procedimientos metodológicos finales y documentación

A partir de estos pasos, el conjunto de intervenciones se estructura en cuatro grandes campos de aplicación:

- Biografía e identidad
- Emociones y sentimientos
- Consecución de objetivos
- Dinámicas de grupo y familiares

Para todos estos campos de aplicación hemos recopilado materiales de aprendizaje con intervenciones personalizadas. El uso concreto de estas intervenciones es una parte integrada de la Solución de aprendizaje semipresencial (IO4).

A continuación, se encuentran las notas conceptuales de cada uno de los principales campos de aplicación:

II. Biografía e identidad

1. Introducción a Biografía e identidad

La reflexión sobre la vida anterior y la gestión de los recuerdos agradables y desagradables son características esenciales de nuestra personalidad e identidad. Conocer las capacidades y los recursos propios y ser capaz de evaluar de forma realista las necesidades de desarrollo es la base para el éxito de las estrategias de afrontamiento y el fortalecimiento de la resiliencia de los/-as jóvenes. Esto permite dar un mejor apoyo a la persona a la hora de enfrentarse a las contradicciones y al fracaso y a la hora de desarrollar la resiliencia¹.

El camino en busca del "yo" suele hacer que los jóvenes se den cuenta de lo que son capaces y de las oportunidades que se les presentan².

Los símbolos pueden ayudar a clarificar los deseos y necesidades de la persona. Las asociaciones que surgen en este proceso permiten recuperar recuerdos reprimidos. Por ello, las intervenciones que apelan a todos los sentidos son especialmente fructíferas.

La biografía y la identidad están estrechamente relacionadas. El término Trabajo biográfico aborda ambos significados por igual.

Este módulo de la formación SfYC sólo puede dar una visión preliminar del extenso tema de la biografía y la identidad; y es aconsejable que explore el tema con más detalle. Aquí sólo se puede dar un vistazo introductorio al mundo de los enfoques psicológicos del desarrollo. A continuación, se sugieren otras lecturas:

Lecturas complementarias

Abels, H. (2016): Identity. Third edition. Springer Verlag, Wien

Erikson, E.H. (1973): Identity and life cycle. 27th edition. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Frankl, V. (1946): Man's search for Meaning. Beacon Press

Henderson, S. et al. (ed) (2007) Inventing Adulthood: a biographical approach to youth transitions London: Sage

Hölzle, C. Jansen, I. (2009): Resource-oriented biography work. VS Verlag für sozialwissenschaften. Wiesenbaden

Juul, J. Jensen, H. (2017): Relational Competence. Towards a new culture of education. Edition+ plus Mathias Voelchert GmbH

Lattschar, B. Wiemann, I. (2013): Girls and boys discover their history - basics and practice of biography work. 4th edition. Beltz-Juventa. Weinheim

Rogers, C. (1961) *On becoming a person*. Robinson

Thomas, R.M. (1994): Comparing theories of Child Development. Wadsworth. Belmont

Tabla 1: Lecturas complementarias

¹ (Cf. <https://akademie.alphanova.at/methodenworkshop-biographiearbeit-kreatives-aufspuerenlebensgeschichten/> Última consulta: 27/03/2020)

² (Cf. Baierl, 2008: p. 11)

III. Biografía

La biografía puede caracterizarse como una descripción de la historia de la vida de una persona o de su trayectoria vital³. La implicación en el proceso se denomina trabajo biográfico e incluye los campos del trabajo social y la psicología⁴. Baierl (2008) la define así⁵:

«Según esta perspectiva, la "biografía" no es la mera suma de los "acontecimientos vitales" de una persona, sino que se trata de un logro reconstructivo e interpretativo del individuo, que tiene lugar de forma más o menos reflexiva y es esencial para el trabajo de la identidad. El trabajo biográfico psicosocial enlaza con este trabajo, pero se desarrolla en un marco profesional y se refiere generalmente al apoyo reflexionado metódicamente del trabajo cotidiano biográfico.»

Al recordar y reflexionar sobre las experiencias, el trabajo biográfico es un método de fortalecimiento de recursos. El trabajo con las intervenciones de SfYC es útil en el proceso de búsqueda de la identidad y apoya el desarrollo de planes más o menos conscientes para el futuro. Con la ayuda del trabajo biográfico, la vida de la persona joven se refleja en el pasado, el presente y el futuro. En este contexto hablamos de autorreflexión biográfica⁶.

Es importante que las personas jóvenes aborden su pasado personal, familiar y cultural. Describir la propia vida favorece la formación de la identidad; el desarrollo de la autoestima; transmite estabilidad en situaciones de agitación y estrés; y ayuda a desarrollar la alegría de vivir, la creatividad y las visiones positivas del futuro. Al aceptar y percibir el pasado, se puede abrir una visión de un futuro colorido⁷.

Es muy importante recordar que la elaboración de la historia de la propia vida es un proceso muy personal, a menudo los biógrafos se enfrentan a cuestiones y temas desagradables o que han sido reprimidos⁸.

Por ello, la creación de un marco protegido, la creación de una red y el fomento de la confianza desempeñan un papel fundamental en esta labor.

IV. Identidad

La base para responder a la pregunta «¿Quién soy?» contribuye al sentido de la identidad⁹. Desde un punto de vista etimológico, el término «identidad» tiene su origen en el latín medieval «identitas» o «idem», que puede traducirse como el conjunto de las peculiaridades de una persona, su singularidad y carácter distintivo¹⁰. Los comportamientos que las personas adquieren o descartan a lo largo de su vida también forman parte de su identidad. La identidad es el requisito previo para la individualidad. Describe la estructura única de la personalidad y, por tanto, responde a las siguientes preguntas⁹:

– ¿Quién soy?

³ (Cf. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Biografie> consulta: 26/03/2020)

⁴ (Cf. <https://www.renafan.de/glossar/b/biografearbeit> consulta: 26/03/2020)

⁵ (Cf. Baierl, 2008: sq.)

⁶ (Cf. Hasenhündel, no year: pp.5-8)

⁷ (Cf. ibidem, p. 8)

⁸ (Cf. ibidem: p. 14)

⁹ (Cf. Kugler, 2011: p. 1)

¹² (Cf. ibidem, p. 2)

- ¿A quién me dirijo?
- ¿Quién se dirige a mí?
- ¿Cómo me defino?
- ¿En qué me diferencio de los demás?

El desarrollo de la identidad es un proceso que dura toda la vida y requiere tiempo y experiencia. Se manifiesta en la apariencia, las expresiones faciales, los gestos, el lenguaje, pero también en las fortalezas y debilidades físicas. Esto da lugar a una imagen interior o autoimagen y a la confianza en uno/-a mismo/-a. Para el camino del desarrollo personal, se necesita automotivación y normalmente apoyo¹⁰.

El concepto de «identidad cultural» también engloba ciertas ideas sobre cómo debe ser una persona como parte de una determinada cultura. Sin embargo, estas nociones son siempre ambiguas y diversas.

De ello se deduce que estas ideas pueden entrar en conflicto. La identidad cultural abarca todos los rasgos comunes de una cultura, como la lengua, la religión, la geografía y el clima. Esta forma de identidad no puede existir desligada del espacio, sino que siempre está conectada a un grupo y un orden social. Sin embargo, estas «culturas» no son rígidas, sino que cambian constantemente. Esto es especialmente relevante en el contexto de la globalización, en el que se plantea la cuestión de si puede haber una demarcación clara de la identidad cultural en absoluto. También sería posible que se desarrollaran identidades superpuestas y de múltiples capas¹¹.

Dado que el concepto de identidad cultural puede considerarse controvertido, es necesario analizarlo más detenidamente antes de utilizarlo.

Para concluir, una tarea central del trabajo biográfico con jóvenes es apoyarles en el acto de procesar sus experiencias vitales para permitir el desarrollo de un sentido de autoconcepto e identidad¹².

¹⁰ (Cf. ibidem, p. 2)

¹¹ (Cf. <https://www.reflecta.org/identitaeten-ii-kulturelle-identitaeten/> retrieved on: 16.04.2020)

¹² (Cf. bunny dog, sin año: p. 22)

¹³ (Cf. <https://www.reflecta.org/identitaeten-ii-kulturelle-identitaeten/> consulta: 16/04/2020)

¹⁴ (Cf. bunny dog, sin año: p. 22)

1. El autoconcepto y Carl Rogers

Un elemento central de la teoría de la personalidad de Carl Rogers¹³ es la noción de autoconcepto, que se desarrolla a partir de experiencias, apoyos, éxitos o estrategias y representa un aspecto esencial de la autorrealización. Describe la concepción individual de uno/-a mismo/-a. Se identifican aspectos físicos, psicológicos, sociales, emocionales y espirituales. Estos comienzan a formarse en la infancia, ya que la interacción con el entorno da lugar a percepciones. Esto conduce a impresiones de lo que se ha experimentado. A través de estas impresiones, cada persona desarrolla un autoconcepto que, en función de lo vivido personalmente, se orienta en una dirección positiva o negativa. Por tanto, es multidimensional y puede desglosarse en aspectos individuales. Según Rogers, las partes del autoconcepto son el «yo ideal» y el «yo real». El yo ideal describe las cualidades personalmente deseables de un individuo, así como los valores de una sociedad, es decir, lo que una persona quiere ser. Por el contrario, el yo real describe las capacidades y características reales de una persona. Si estos dos se desvían demasiado el uno del otro, pueden surgir sentimientos de inferioridad. Cada persona percibe la realidad de forma diferente y la plasma a partir de sus propias experiencias y percepciones. Por ejemplo, las propias ideas sobre el cuerpo físico pueden diferir de las de las propias emociones¹⁴.

El autoconcepto está relacionado con otras construcciones del «yo», que se explican con más detalle a continuación¹⁵:

- **Autoestima**

La autoestima no es idéntica al autoconcepto, aunque puede formar parte de él. La autoestima describe la evaluación positiva o negativa de la propia personalidad, mientras que el autoconcepto es el conocimiento de las características personales, es decir, la respuesta a la pregunta «¿Quién soy?».

- **Autoimagen**

La autoimagen está relacionada con el autoconcepto, pero su definición es menos amplia. La autoimagen es descrita por un individuo y no se corresponde necesariamente con la realidad. La autoimagen de una persona se basa en cómo se ve a sí misma, mientras que el autoconcepto es una evaluación más completa del yo, basada en gran medida en cómo un individuo se ve, valora, piensa y siente sobre sí mismo.

- **Autoeficacia**

El autoconcepto es un constructo más complejo que la autoeficacia. Mientras que la autoeficacia se refiere a la evaluación de las propias capacidades de un individuo, el autoconcepto es más general e incluye tanto juicios cognitivos (pensamientos) como afectivos (sentimientos) sobre uno mismo.

- **Autoconciencia**

La autoconciencia también influye en el autoconcepto. Es la cualidad o rasgo que implica la percepción consciente de los propios pensamientos, sentimientos, comportamiento y rasgos de carácter. Para tener un autoconcepto plenamente desarrollado (y basado en la realidad), una persona debe tener al menos cierto grado de autoconciencia.

¹³ (Vgl. <https://positivepsychology.com/self-concept/>; consultado: 04/05/2020)

¹⁴ (Vgl. <http://www.carl-rogers.net/persoenlichkeitstheorie.shtml>; consultado: 04/05/2020)

¹⁵ (<https://positivepsychology.com/self-concept/>; consultado: 04/05/2020)

El propio Rogers definió cinco características relevantes que son necesarias para un autoconcepto individual¹⁶:

1. Abrirse a las experiencias: se aceptan tanto las emociones positivas como las negativas. Las emociones negativas no se niegan, sino que se procesan.
2. Vida existencial: ser capaz de vivir el presente y apreciarlo, sin vivir con pensamientos constantes del pasado o del futuro. Por tanto, ser capaz de vivir el momento.
3. Confianza: las emociones y los instintos se observan y se confía en ellos. Tener la confianza en uno/-a mismo/-a para tomar las decisiones correctas.
4. Creatividad: el pensamiento creativo y la voluntad de asumir riesgos son características de la vida. Una persona no siempre juega a lo seguro. Esto incluye la capacidad de adaptarse y cambiar y de tener nuevas experiencias.
5. Vida plena: una persona está feliz y contenta con la vida y siempre busca nuevos retos y experiencias.

2. 5 pilares de identidad según H.G. Petzold

La identidad de una persona cambia y se desarrolla a lo largo de su vida. Se trata de una interacción entre el desarrollo de la identidad y la crisis de identidad. Este proceso es el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno. Requiere un compromiso continuo con la progresión del tiempo (pasado, presente, futuro), el entorno social (por ejemplo, la familia, los amigos) y el entorno ecológico (por ejemplo, el lugar de residencia, el espacio vital). El proceso de identidad no depende de situaciones concretas, sino que tiene lugar en diferentes contextos y ámbitos específicos. Por un lado, es un concepto que perdura en el tiempo, pero por otro, está en estado de desarrollo y cambio a lo largo de la vida.

Petzold (1993) divide el proceso de identidad en diferentes pilares que protegen, apoyan o construyen la identidad de una persona. Todos los pilares deben ser igualmente considerados e incluidos en una sesión de asesoramiento. La siguiente figura muestra el modelo de los cinco pilares¹⁷:

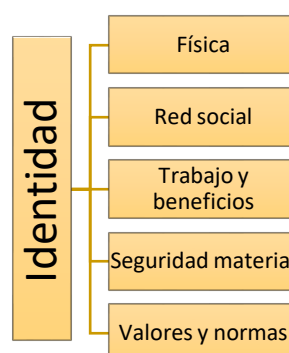


Tabla 2. Los 5 pilares de identidad¹⁸

1. Físico (pilar 1)

¹⁶ (Vgl. <https://www.simplypsychology.org/carl-rogers.html>, consultado: 04/05/2020)

¹⁷ (Cf. Kugler, 2011: p. 2)

¹⁸ (Cf. Petzold 1993)

El primer pilar abarca todos los temas relacionados con el propio cuerpo, como la salud mental y física, los sentimientos, la sexualidad, la movilidad y el bienestar. Además, la apariencia, el rendimiento y la conciencia de uno/-a mismo/-a se incluyen en el primer pilar. También se asigna aquí la forma en que una persona es percibida por los demás en estos ámbitos.

2. Red Social (pilar 2)

El segundo pilar incluye todas las redes sociales. Se incluyen las amistades, la familia, el trabajo, las relaciones, el matrimonio, las actividades de ocio, los clubes, los/-as compañeros/-as, etc. Estas relaciones sociales tienen un efecto duradero en la personalidad y la identidad de una persona. Cabe mencionar aquí que este pilar no sólo incluye las redes que actúan como relaciones positivas, sino que también se extiende a las que podrían calificarse de adversas y pueden comportarse de forma hostil.

3. Trabajo y beneficios (pilar 3)

Este pilar abarca las actividades y el trabajo con los que una persona se identifica o con los que se reconoce. El rendimiento laboral, la satisfacción en el trabajo, la sensación de logro, el disfrute del propio rendimiento, pero también el trabajo aislado, la sobrecarga de trabajo, así como los requisitos de rendimiento cumplidos o no determinan la identidad a largo plazo.

4. Seguridad material (pilar 4)

Además, la identidad está influida por la seguridad material, es decir, los ingresos, el dinero, la comida, la ropa, las posesiones, etc. La falta de seguridad pesa mucho en la experiencia de la identidad.

5. Valores y normas (pilar 5)

El quinto ámbito que conforma la identidad se deriva de los valores y normas personales y sociales. Entre estos elementos se encuentran: la moral, la ética, la religión, el amor, las esperanzas, las tradiciones, las creencias, las cuestiones de sentido, etc. Además, se tiene en cuenta lo siguiente: lo que creemos que es correcto, de lo que estamos convencidos, lo que defendemos y lo que creemos que es importante para otras personas. Pueden ser convicciones religiosas o políticas, la «filosofía personal de la vida» u otros principios básicos importantes. Las personas jóvenes, en particular, examinan los valores y normas familiares y sociales para su propia carrera.

V. Psicología del desarrollo

Existen muchos modelos diferentes para describir el desarrollo humano. Como introducción al trabajo biográfico, se presentan aquí como ejemplo los enfoques psicoanalíticos de Sigmund Freud y Erik Erikson.

1. Concepción psicoanalítica de Sigmund Freud¹⁹

La teoría de Freud distingue el ello, el yo y el superyó como instancias centrales de la psicología de un individuo. Desde el principio de la vida, el ser humano desarrolla necesidades de impulso, por lo que el ello se esfuerza por asegurar la satisfacción de impulso inmediata. Así, incluso en un lactante existe una necesidad de alimento, y hará todo lo posible para que se satisfagan sus necesidades. Sin embargo, con el paso del tiempo, el lactante se dará cuenta de que el entorno social no ve con entusiasmo su comportamiento, orientado a la satisfacción inmediata del impulso. De este modo, el superyó representa gradualmente las normas del entorno que se oponen a la satisfacción de impulso. Al mismo tiempo, se desarrolla el yo, que se esfuerza por encontrar formas de satisfacer el impulso que cumplan las normas sociales. El yo asume un papel de mediador, por así decirlo, entre el ello o las necesidades inmediatas y el superyó o las normas internalizadas del entorno. Por lo tanto, se puede decir que, en el curso del desarrollo, el ello está inicialmente en primer plano, mientras que el yo y el superyó se desarrollan más tarde. El yo adquiere cada vez más importancia en el curso del desarrollo.

La fuente de satisfacción del impulso cambia durante el desarrollo, y esto da lugar a la división en diferentes fases de desarrollo. Las fases individuales y las edades asociadas se pueden encontrar en la siguiente tabla:

Designación de la fase	Edad	Fuente de la satisfacción de impulso
Fase oral	0-1 años	Ingesta de alimentos y órganos que intervienen en ella
Fase anal	1-3 años	Excreción de alimentos y órganos que intervienen en ella
Fase fálica	3-6 años	Zonas genitales
Fase latente	6-11 años	Todas las zonas anteriores, pero disminución temporal del placer genital
Fase genital	Desde los 11 años	Reactivación de los tipos de placer de la primera infancia, aumento de la importancia de las zonas genitales

Tabla 2: Etapas del desarrollo psicosocial de Freud²⁰

¹⁹ Subcapítulo acortado de (Lohaus, Vierhaus 2019, p. 15f):

²⁰ (Lohaus, Vierhaus 2019, p. 15):

En la fase oral, la atención se centra inicialmente en obtener placer mediante la ingesta de alimentos. La gran importancia del placer oral para los bebés se ha demostrado, por ejemplo, en el hecho de que los bebés se llevan muchos objetos a la boca para entretenerse.

En la fase anal, la obtención de placer se produce cada vez más a través de la excreción de alimentos, mientras que en la fase fálica las zonas genitales ganan importancia.

La fase fálica incluye el conocido complejo de Edipo (para los niños) o el complejo de Electra (para las niñas). Los/-as niños/-as de esta edad reconocen las diferencias genitales entre los sexos y se sienten especialmente atraídos por el progenitor del sexo opuesto con el fin de tener la atención de este progenitor tanto como sea posible.

En la fase de lactancia, hay una disminución temporal de la importancia del placer genital y un aumento de la curiosidad intelectual como redirección de las energías del ello (sublimación como mecanismo de defensa). En la fase genital, las zonas genitales adquieren entonces una nueva importancia como fuente de placer.

Según la concepción freudiana del desarrollo, no cabe esperar problemas de desarrollo si las necesidades del/de la niño/-a se satisfacen en las fases individuales del desarrollo de forma adecuada a su edad. Los problemas surgen principalmente cuando la satisfacción de las necesidades es insuficiente o excesiva.

El creador del trabajo con símbolos psicológicos, Wilfried Schneider, ha elegido el modelo psicoanalítico según Sigmund Freud como base para su vía vital. Gracias a sus numerosos años de experiencia, este modelo ha demostrado ser muy útil para el trabajo con el camino de la vida (véase la sección 4.1.).

2. Las etapas del desarrollo psicosocial de Erik Erikson

El modelo psicosocial de Erik Erikson ofrece una perspectiva holística de los procesos de desarrollo y un mayor énfasis en los factores sociales y ambientales que se extienden más allá de la etapa de desarrollo vital de la adolescencia.

Erikson fue alumno de Sigmund Freud²¹, por lo que su enfoque también está influenciado por la teoría freudiana del desarrollo. El modelo de desarrollo humano de Erikson es igualmente un enfoque gradual en el que el individuo progresa secuencialmente. Las cinco primeras etapas de Erikson se basan cronológicamente en las etapas psicosexuales descritas por Freud, pero su modelo de etapas psicosociales continúa más allá de la adolescencia y abarca el resto del ciclo vital, clasificado como «adulthood temprana», «adulthood media» y «adulthood tardía».

A diferencia de Freud, el modelo de Erikson para entender el desarrollo de la identidad también hace más hincapié en la contribución del entorno social y su influencia en el desarrollo psicológico del individuo.

En cada fase del desarrollo psicosocial hay retos específicos, conocidos como «crisis» (véase el cuadro siguiente), de los que cada individuo puede salir con un resultado positivo o negativo y cuya

²¹ (Cf. Freud, 2010)

naturaleza determina la calidad de su desarrollo vital futuro. Un resultado desfavorable o «problemático» durante una fase puede minar la capacidad de afrontar el reto de las fases posteriores de forma positiva, por ejemplo, la desconfianza, que conduce a la duda, la culpa, los sentimientos de inferioridad y, finalmente, la confusión de identidad.

Además, un resultado negativo en una fase no impide que el individuo pase a la siguiente, sino que puede significar que tiene que volver a resolver las cuestiones planteadas en una fase anterior para permitir un desarrollo global positivo del ciclo vital. En la adultez media, por ejemplo, esto puede significar para muchos la experiencia de una «crisis de la mediana edad», que puede hacer necesaria la revisión de cuestiones no resueltas de la adolescencia (obtención de la identidad) y de la primera infancia (confianza)²².

Etapas del desarrollo psicosocial		
Crisis de vida	Resultado favorable	Resultado desfavorable
0-1 años <i>Confianza vs. desconfianza</i> El/la niño/-a necesita un cuidado constante y estable para desarrollar sentimientos de seguridad	Confianza en el entorno y esperanza en el futuro	Sospecha, inseguridad, miedo al futuro
2 - 3 años <i>Autonomía vs. vergüenza y duda</i> El/la niño/-a busca un sentido de independencia de sus progenitores	Sentido de autonomía y autoestima	Sentimientos de vergüenza y duda sobre la propia capacidad de autocontrol
4 – 5 años <i>Iniciativa vs. culpa</i> El/la niño/-a adquiere conocimientos importantes y planifica nuevas actividades	La capacidad de iniciar actividades y disfrutar al seguir haciéndolas	Miedo al castigo y a la culpa por los propios sentimientos personales
6-11 años <i>Industria vs. inferioridad</i> El/la niño/-a adquiere importantes conocimientos y habilidades relacionados con su cultura	Sentido de competencia y de logro. Confianza en la propia capacidad de hacer y realizar cosas.	Las reacciones desfavorables de los demás pueden provocar sentimientos de ineptitud e inferioridad
Adolescencia <i>Identidad vs. confusión de rol</i> El/la joven busca una identidad personal y profesional coherente	Capacidad de verse a sí mismo/-a como una persona coherente e integrada	La confusión sobre quién es
Adultez temprana <i>Intimidad vs. aislamiento</i> La persona adulta busca relaciones profundas y duraderas	La capacidad de experimentar el amor y el compromiso con los demás	Aislamiento, relaciones superficiales con los demás

²² (Bennet, 2016: p. 39)

Adulthood media <i>Generatividad vs. estancamiento</i> El individuo busca ser productivo y creativo y hacer una contribución a la sociedad	La capacidad de preocuparse y ocuparse de los demás en sentido amplio	Falta de crecimiento, aburrimiento y exceso de preocupación por uno mismo
Adulthood tardía <i>Integridad vs. desesperación</i> El individuo revisa y evalúa lo que ha logrado en la vida	Sentimiento de satisfacción con la vida y sus logros, aceptación de la muerte	Arrepentimiento por las omisiones y las oportunidades perdidas; miedo a la muerte

Tabla 3. Fases del desarrollo psicosocial²³

3. Las etapas de Erikson en detalle

En la siguiente sección, se explicarán con más detalle las etapas de desarrollo de Erikson relevantes para esta formación. Esto se centrará principalmente en las etapas que van desde el nacimiento hasta la adolescencia.

1. Nacimiento - 1 año - Confianza vs. desconfianza

Al igual que muchos de la escuela de la Relación de objeto²⁴, Erikson pone gran énfasis en la calidad de la educación temprana y en que las necesidades del individuo sean satisfechas por el/la cuidador/-a principal. Erikson consideraba que estas necesidades no se limitaban a las necesidades básicas, como el énfasis de Freud en la alimentación, la lactancia y el destete, sino que se ampliaban para incluir la interacción social (como la comunicación) y el consuelo de los padres²⁵. Si se satisfacen las necesidades del bebé, éste percibirá que el mundo es un «lugar seguro y fiable»²⁶.

Esta propuesta se refleja en el trabajo de John Bowlby y la Teoría del apego con su concepto de «Modelo de trabajo interno»²⁷. Por el contrario, unas habilidades parentales deficientes, que podrían clasificarse como duras, incoherentes o inadecuadas, pueden hacer que el bebé sienta y perciba el mundo como un lugar «poco fiable», lo que puede influir en la calidad de la interacción y el desarrollo de las relaciones con los demás. Como afirma Nicholson²⁸, la confianza y la «sensación de seguridad también permiten al niño confiar en que es lo suficientemente amable como para no ser abandonado».

2. 2 - 3 años - Autonomía frente vs. vergüenza y duda

Esta etapa se relaciona con el desarrollo de la movilidad física del bebé como «niño/-a pequeño/-a» y el impulso de autonomía y «ejercicio de independencia»²⁹ que contribuyen a un sentido personal de confianza y separación del cuidador principal. Una vez resuelta con éxito la etapa anterior de confianza, el bebé es capaz de explorar las relaciones sociales y manipular el mundo físico (por ejemplo, juguetes y medios como la arena y el agua) que están separados del yo y, por tanto, «no son» el bebé. Por el contrario, un bebé puede desarrollar un sentimiento de «vergüenza y duda»

²³ (Bennet, 2016: p. 39)

²⁴ (Nicholson, 2014: p. 146/7)

²⁵ (Boyd and Bee, 2013: p. 150)

²⁶ (Sudbery, 2010: p. 44; Zwozdiak-Myers, 2008: p. 86)

²⁷ (Bowlby, 1998; Howe, 2011)

²⁸ (Nicholson, 2014: p. 146)

²⁹ (Zwozdiak, 2008: p. 86)

como consecuencia de una crianza incoherente y puede «experimentar dificultades para dar sentido a lo que “le pertenece” y lo que se relaciona con otro»³⁰.

3. 4 – 5 años - Iniciativa vs. culpa

En este momento, el bebé desarrolla nuevas habilidades cognitivas, como demuestran la capacidad de planificar y el deseo de tomar la iniciativa. Este deseo se equilibra con la tensión de ejercer el autocontrol. Boyd y Bee³¹ ilustran esto con el ejemplo de un niño de preescolar que se siente obligado a jugar con el juguete de otro niño y simplemente lo coge («iniciativa»). Sin embargo, la conciencia del individuo pondrá en marcha otras estrategias socialmente más aceptables («autocontrol»). La tarea de los padres es fomentar el desarrollo de sus hijos/-as equilibrando la tensión entre el impulso del niño por iniciar actividades y el control de su comportamiento (lo que suele denominarse «socialización primaria»). Si se restringe la exploración personal y la libertad, es más probable que el individuo exprese «un sentimiento de culpa por perseguir sus intereses»³². Boyd and Bee³³ continúan afirmando que un control parental excesivo dará lugar a una restricción de las oportunidades de exploración del niño, mientras que un control parental demasiado escaso podría llevar al niño a ser «ingobernable» e inadaptable socialmente.

4. 6 - 11 años - Industria vs. Inferioridad

Este período coincide con la «etapa latente» de Freud y en el modelo de Erikson se caracteriza por la «curiosidad activa y el sentido de la relación con los demás»³⁴ y la aplicación al «trabajo y las amistades»³⁵. Se considera una época de intenso aprendizaje de habilidades en preparación para la vida adulta. Una comparación negativa con los demás, principalmente con sus compañeros/-as, puede dar lugar a una obstinada autodesignación de fracaso. Si un individuo es alentado positivamente y recibe elogios de otras personas significativas (por ejemplo, profesorado/padres), esto puede dar lugar a una sensación de «competencia»³⁶.

5. Adolescencia - Identidad vs. confusión de rol

Erikson (1968) lo amplía como la etapa de desarrollo de un sentido seguro del yo y de la «identidad del ego» para equiparse a sí mismo para navegar con éxito por las demandas de la edad adulta. Como sugiere Beckett³⁷, «el individuo ha desarrollado una personalidad definida dentro de una realidad social que comprende y tiene un sentido de sí mismo como persona consistente». Sudbery³⁸ añade que en esta etapa el/la joven intentará crear una identidad emergente para su futuro «más separada de las personas adultas cuyos valores y características habían formado la identidad anterior

³⁰ (Nicholson, 2014: p. 62)

³¹ (Boyd and Bee, 2013: p. 205)

³² (Zwozdiak-Myers, 2008: p. 86)

³³ (Boyd and Bee, 2013: p. 206)

³⁴ (Nicholson, 2014: p. 159)

³⁵ (Zwozdiak-Myers, 2008: p. 86)

³⁶ (Gillibrand, 2016: p. 22)

³⁷ (Beckett, 2016; p. 110)

³⁸ (Sudbery, 2010: p. 111)

del niño». Un resultado desfavorable durante esta etapa es lo que Erikson denomina «Difusión de la identidad», que puede ser inquietante para el individuo que se ha desprendido de la familiaridad de las continuidades anteriores y no las ha sustituido suficientemente con nuevos compromisos personales. Erikson sugiere que esta tensión puede conducir a la participación de la persona joven en la subcultura juvenil y a su excesiva identificación «con los héroes de las pandillas y las multitudes»³⁹. Sudbery propone que en esta etapa el aumento de la identificación con el grupo de iguales proporciona un lugar seguro durante la transición de la dependencia «de las definiciones y evaluaciones del yo de los padres» a la autodefinición⁴⁰.

La etapa de Identidad vs. confusión de rol se desarrolla con más detalle en el trabajo de Kroger y Marcia⁴¹, en el que determinan la existencia de cuatro formas de «estatus de identidad» que pueden experimentarse durante este periodo, a saber: «logro de la identidad» (resolución individual de las crisis con un fuerte compromiso personal con los propios valores, planes y creencias); «difusión de la identidad» (falta de compromiso personal y experiencia de indecisión y escapismo para evitar la inseguridad de esta etapa de crisis); «identidad hipotecada» (adopción de las creencias y los valores de otras personas significativas, como los padres, en lugar de los propios; se caracteriza por el exceso de conformidad, la ausencia de rebeldía y el hecho de ser «personalidades oprimidas»); y «moratoria de la identidad» (el individuo experimenta una exploración y experimentación personales intensas e inestables y aún no se ha comprometido con un sentido de identidad estable).

4. Crítica al modelo de Erikson

El modelo de Erikson ha sido criticado por ser demasiado lineal⁴² y prescriptivo y no tener la flexibilidad o la capacidad de acomodar las trayectorias vitales individuales⁴³. Además, también puede decirse que el modelo es culturalmente específico, ya que refleja las perspectivas de la ciudadanía norteamericana y europea de clase media en un momento determinado⁴⁴.

Además, Sudbery⁴⁵ sugiere que el modelo es «una presentación muy abstracta de un modelo universal» y cuestiona que pueda generalizarse para dar cabida a las experiencias de todo el mundo y que tenga la capacidad de incorporar las rutas de la vida de todas las personas. También se sugiere⁴⁶ la necesidad de modificar las categorías de edad cronológica para que tengan flexibilidad (año) y potencial de subdivisión (separación en más etapas).

Además, el modelo original de Erikson ha sido criticado desde una perspectiva feminista por «reflejar una perspectiva masculina» y, en respuesta, el modelo ha sido adaptado por algunos para tener en cuenta la perspectiva de la mujer⁴⁷.

³⁹ (Erikson, 1980: p. 97)

⁴⁰ (Sudbery, 2010: p. 111)

⁴¹ (Kroger and Marcia, 2011)

⁴² (Sudbery, 2010: p. 315)

⁴³ (Beckett, 2016: p. 40)

⁴⁴ (Beckett, 2016:S40; Sudbery, 2010: S. 316)

⁴⁵ (Sudbery, 2010:p. 316)

⁴⁶ (Sudbery, 2010: p. 316)

⁴⁷ (Bingham and Striker, 1995 cited in Sudbery, 2010: p. 316)

VI. Intervenciones de SymfoS para la biografía y la identidad

Por supuesto, se pueden aplicar muchos métodos diferentes, y siempre es una decisión personal la forma de realizar la consulta.

El conocimiento de los modelos de desarrollo, como el de Erikson, puede ser muy útil para trabajar con un enfoque en la biografía, con el fin de ser capaz de proporcionar orientación profesional a las personas jóvenes.

Los desarrollos, acontecimientos o exigencias individuales de los/-as jóvenes, como la adopción prematura del desarrollo, el escaso desarrollo de las aspiraciones de autonomía o de las competencias o similares pueden identificarse e incorporarse al proceso de asesoramiento. En la fase de «interpretación», por ejemplo, puede ser muy útil para las personas jóvenes recibir una retroalimentación que tenga esto en cuenta.

El siguiente capítulo sólo debe considerarse una fuente de inspiración en vez de una guía fija. Al final, la decisión sobre el material adecuado en una situación concreta depende siempre de la experiencia y la evaluación del/la profesional. La consecución de objetivos es un excelente campo de aplicación para el trabajo con símbolos. La visualización de los propios deseos e ideas ayuda a las personas jóvenes a visualizarlos y ponerlos en práctica de forma más concreta.

A continuación, se describen brevemente algunos métodos adecuados. Estos capítulos deben servir sólo como sugerencia, una descripción detallada de los métodos presentados se puede encontrar en los módulos correspondientes.

1. Camino de la vida

El camino de la vida es una intervención adecuada para elaborar la historia de vida de un/-a joven. Se lleva a cabo con el maletín n.º 4. El/la joven recibe tantas tarjetas como años tenga y tiene la oportunidad de colocar un símbolo de todos los momentos, experiencias y aventuras importantes en el año correspondiente. Los siguientes pasos corresponden al flujo de trabajo normal.

Los colores de las tarjetas anuales se adaptan en el maletín n.º 4 según las etapas de desarrollo de los modelos de Sigmund Freud y Erik Erikson.

2. Camino de recursos y competencias

Esta intervención (maletín 4) tiene por objeto permitir la autorreflexión apoyada sobre los recursos y las competencias adquiridas. En el apartado de recursos, se consideran todas las ofertas o fuentes de apoyo disponibles para las personas jóvenes, toda la ayuda para conseguir los objetivos individuales, especialmente en el ámbito de las opciones educativas y profesionales. Este camino también constituye la base para la planificación futura y el desarrollo de un plan de acción detallado. Por lo tanto, puede utilizarse como base para el camino de la planificación.

3. Imágenes internas

Las imágenes internas son visiones e ideas de cómo está hecho el mundo y cómo encontrar el propio camino. Se crean por el hecho de que todas las personas tenemos experiencias a lo largo de nuestra vida, y estas experiencias están ancladas en la mente. Las sinapsis están conectadas a ellas. Las

llamamos «representaciones internas» y luego utilizamos esas imágenes internas para orientarnos en la vida.

El desarrollo de estas imágenes con la ayuda de los materiales pertinentes (maletín n.º 2) permite revelarlas y ayuda a los/-as jóvenes a visualizar sus propias imágenes interiores. Esto ayuda al individuo a percibir y procesar estas imágenes y refuerza su empoderamiento y mejora su capacidad de acción.

4. Trabajo con vasos (recipientes)

Mediante el uso de agua y vasos -materiales que están disponibles en todas las oficinas- las personas jóvenes pueden visualizar rápidamente temas y hechos y, en un instante, pasar a la acción y ensayar cambios.

Trabajar con vasos y agua permite un acceso inmediato a diferentes realidades y las pone en evidencia. Se pueden ensayar los impulsos para producir un cambio fácilmente y desarrollar otras estrategias. Esta intervención puede utilizarse tanto en el trabajo con jóvenes individuales como en grupos, equipos o familias; las sesiones también pueden repetirse.

Este método puede utilizarse eficazmente con los 5 pilares de la identidad de Petzold, simplemente utilizando cinco vasos y nombrándolos con la columna correspondiente. El/la joven divide el agua de una jarra preparada previamente en los vasos. A continuación, se pueden explorar las siguientes preguntas:

- ¿Qué debe ocurrir para que el contenido de los vasos cambie (mejore o empeore)?
- Lecciones aprendidas de experiencias anteriores. ¿Cuál sería la ventaja de no cambiar nada?
- ¿Cómo cambia la cantidad en tu vaso cuando te pones en el lugar de otra persona?

Una de las ventajas de esta intervención, además de la visualización, es la facilidad para participar y probar los cambios, es decir, los/-as jóvenes pueden seguir vertiendo el agua.

Referencias bibliográficas

Libros

- Abels, H. (2016): Identität. 3. Auflage. Springer Verlag, Wien
- Baierl, M. (2008) Perspektiven zur Kommunalen Jugendhilfe, Biographiearbeit in der Schule: Stadt Regensburg
- Bennet, C. (2016) Human Growth and Development London: Sage
- Bowlby, J. (1998) Attachment and Loss (vol 2.): Separation: Anger and Anxiety London: Pimlico
- Boyd, D. and Bee, H. (2013) Lifespan Development London: Pearson
- Erikson, E.H. (1973): Identity and Life Cycle. 27th edition. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Erikson, E. (1968) Identity, Youth and Crisis New York: W.W. Norton Company
- Erikson, E. (1980) Identity and the Life Cycle New York: W.W. Norton Company
- Freud, S. (2010) The I and the It: Fair Price Classics
- Gillibrand, R. (2016) Developmental Psychology Harlow: Pearson
- Hasenhündl, A. (without year) Biography work, basics, application and methods of biography work with children and young people
- Hölzle, C. Jansen, I. (2009): Ressourcenorientierte Biographiearbeit. VS Verlag f. Sozialwissenschaft. Wiesenbaden
- Howe, D. (2011) Attachment Across the Lifecourse, Basingstoke: Palgrave
- Kroger, J. and Marcia, J. (2011) "The identity statuses: origins, meanings and interpretations", in Schwartz, S., Luyckx, K. and Vignoles, V. (eds) Handbook of Identity Theory and Research London: Springer
- Kugler, S. (2011) The five pillars of identity according to H. G. Petzold: St. Gallen
- Lattschar, B. Wiemann, I. (2013): Girls and boys discover their history - basics and practice of biography work. 4th edition. Beltz-Juventa. Weinheim
- Lohaus, A. Vierhaus, M. (2019): Entwicklungspsychologie des Kindes- und Jugendalters für Bachelor. Springer, Berlin
- Petzold, H. G. (1993): Integrative Therapie. Modelle, Theorien und Methoden für eine schulenübergreifende Psychotherapie. Paderborn: Junfermann.
- Sedlak, F. (2007) (Ed.): Psychology and Psychotherapy for Schools and Studies Vienna: Springer Verlag
- Sudbery, J. (2010) Human Growth and Development Abingdon: Routledge
- Zwozdiak-Myers, P. (2008) Children and Youth Studies Exeter: Learning Matters

Internet

- <https://akademie.alphanova.at/methodenworkshop-biographiearbeit-kreatives-aufspueren-lebensgeschichten/> consultado: 27/03/2020
- <https://www.renafan.de/glossar/b/biografiearbeit> consultado: 26/03/2020
- <https://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/616/1104> cosultado: 16/04/2020
- <https://www.reflecta.org/identitaeten-ii-kulturelle-identitaeten/> consultado: 16/04/2020
- <https://www.duden.de/rechtschreibung/Biografie>, consultado: 26/03/2020
- <https://positivepsychology.com/self-concept/>; consultado: 04/05/2020
- <http://www.carl-rogers.net/persoenlichkeitstheorie.shtml>; consultado: 04/05/2020
- <https://www.simplypsychology.org/carl-rogers.html>, consultado: 04/05/2020

Lista de tablas y figuras

Tabla 1. Lecturas complementarias	9
Tabla 2. Los 5 pilares de la identidad	13
Tabla 3. Etapas del desarrollo psicosocial de Freud	15
Tabla 4. Fases del desarrollo psicosocial.....	18

VII. Emociones & Sentimientos

Introducción a Emociones & sentimientos

Este texto trata sobre las emociones y los sentimientos. Comencemos por señalar que estos dos términos son muy difíciles de separar⁴⁸. La distinción más común es que los sentimientos son emociones percibidas conscientemente⁴⁹.

Las emociones determinan e informan muchas de nuestras acciones, pero hablar de ellas es uno de los temas más delicados de la orientación. La siguiente petición: «¡Ahora no queremos emocionarnos!» es algo con lo que la mayoría estamos familiarizados/-as. Sin embargo, si se trata de una afirmación útil, puede debatirse a fondo. Desde nuestro punto de vista, la aclaración de los propios sentimientos es una habilidad importante en el proceso de crecimiento. ¿Por qué son tan importantes los sentimientos? A veces nos ayudan a recordar nuestras experiencias en una fracción de segundo y a juzgar a las personas y las situaciones para alcanzar nuestros objetivos más rápidamente y con mayor facilidad. No obstante, a menudo no somos conscientes de nuestras emociones. Esto puede bloquear los pasos y las decisiones posteriores del desarrollo y, por lo general, es muy difícil de cambiar sin ayuda. Según las teorías del desarrollo de Freud y Erikson, las experiencias dramáticas o problemáticas dentro de las etapas de desarrollo pueden hacer necesario volver a esa etapa para resolver el problema (ya sea la confianza, la autonomía, etc.).

Durante la consulta pueden surgir las siguientes preguntas⁵⁰:

- ¿Qué sentimientos conozco/reconozco sobre mí mismo/-a?
- ¿Dónde se encuentran en mi cuerpo?
- ¿Qué me provoca sentimientos?
- ¿Qué sentimientos evoco en los demás?
- ¿Me permito tener sentimientos?
- ¿Cuándo alejo los sentimientos?
- ¿Qué papel desempeñan los sentimientos en mi familia?
- ¿Cómo experimento los sentimientos? ¿Puedo aceptarlos y utilizarlos?
- ¿Cómo afronto mis sentimientos?

¿Quién puede describir esto exactamente? La capacidad de percibir, aceptar o incluso controlar los sentimientos puede ser difícil, a veces imposible, para muchos/-as jóvenes. Es especialmente complicado si hay un gran número de desencadenantes diferentes para estos sentimientos, o si los desencadenantes están en el pasado lejano o no pueden conectarse con la situación actual.

A menudo no es posible que las personas jóvenes expresen esto verbalmente. En este caso, el trabajo con símbolos es una buena forma de visualizar, aclarar y trabajar las emociones.

⁴⁸ (Cf. Turner; Stets, 2005)

⁴⁹ (Cf. Ingram, 2015, p.12)

⁵⁰ (Cf. Schneider, 2019)

1. Explicación de términos

Aquí tratamos de definir y aclarar los términos «emociones» y «sentimientos».

1.1 Emociones

El término emoción se traduce del latín como «movimiento violento» o «agitación», pero no existe una teoría universal ni una definición aceptada en todas las disciplinas. Así, el término se define como una reacción física que se ha desarrollado a partir, como sugeriría Darwin⁵¹, de la lucha por la supervivencia o como un estado mental que se produce cuando las emociones generan reacciones físicas⁵². Algunas corrientes consideran que las reacciones físicas son menos importantes; una perspectiva neurológica sitúa la aparición de las emociones en el sistema límbico (a partir de la amígdala) y el control sobre ellas en el córtex (sobre todo en el córtex prefrontal). Otros describen las emociones como formas de acción o discurso⁵³.

Otra perspectiva teórica describe las emociones como productos del sentimiento, que son causados por pensamientos, opiniones, deseos e intenciones, es decir, procesos mentales. Por tanto, como todos los procesos mentales, están sujetos a una determinada realidad. Sin embargo, los pensamientos y las opiniones también pueden estar sujetos a ilusiones. En consecuencia, los sentimientos provocados por ellos también pueden ser engañosos, por lo que en esta situación no se adecuan a los hechos reales. La capacidad humana para sentir apenas distingue si algo se experimenta realmente o sólo se imagina mentalmente. Esto abre la ventana para el entrenamiento mental del comportamiento deseado personalmente⁵⁴.

1.2 Sentimientos

Todo ser humano tiene la capacidad innata de sentir, incluso existe una coherencia en las expresiones faciales de las emociones⁵⁵. La percepción consciente de una emoción se llama sentimiento. Incluso recién nacido, el ser humano tiene la capacidad de sentir si algo es agradable o no sin tener que pensar en ello. Esto incluye, por ejemplo, el hambre, la seguridad, el calor, el dolor, la lujuria, la satisfacción, etc⁵⁶.

Las emociones pueden entrar en la conciencia de diferentes maneras:

Los sentimientos pueden experimentarse como⁵⁷:

- *velocidad (rápida, lenta, etc.)*
- *peso (ligero, pesado, etc.)*
- *tamaños (pequeño, corto, grande, etc.)*
- *niveles de sonido (alto, bajo, susurro, etc.)*
- *temperaturas (frío, calor, etc.)*
- *colores (claro, oscuro, etc.)*

⁵¹ (Cf. Darwin, 1890)

⁵² (Oatley, 1996:96).

⁵³ Cf. *Spektrum*, 2020

⁵⁴ (Cf. Poulet, 2016)

⁵⁵ (Cf. Ekman, 1989)

⁵⁶ (Cf. Poulet, 2016)

⁵⁷ (Schneider, 2019, p. 171)

1.3 Emociones vs. sentimientos

Para una comprensión práctica de los dos términos, se volverán a contrastar sobre la base de algunos criterios centrales.

Emociones	Sentimientos
Subconsciente	Deliberado
Instintos básicos	La expresión o conciencia de una emoción percibida
No se puede reprimir y es difícil de controlar	Influenciable

Tabla 4. Set de herramientas: Emociones vs. sentimientos⁵⁸

Las emociones básicas, como la sorpresa, la tristeza, la ira, la alegría, el miedo y el asco, se encuentran entre los instintos primarios. Apenas pueden reprimirse y sólo pueden controlarse hasta cierto punto. Aquí, los procesos mentales y físicos están conectados y nos hacen actuar con rapidez. Estos se manifiestan inevitablemente a través de las expresiones faciales, es decir, del lenguaje corporal.

Un sentimiento significa la conciencia de una emoción previa. Como los sentimientos se perciben conscientemente, la persona puede concentrarse e influir en ellos. Además de la respiración, el caminar y el llanto, las emociones vitales espontáneas también incluyen sentimientos. Por lo tanto, se puede influir en los sentimientos en la medida en que también se puede influir en la respiración. Sin embargo, esto suele ocurrir de forma tan involuntaria y automática que no se percibe. A través de ciertas intervenciones se pueden percibir los sentimientos y los jóvenes pueden definirlos con mayor precisión. Los sentimientos siempre están ahí, a veces más pequeños y discretos y a veces de forma más intensa. El siguiente diagrama ilustra una vez más las diferencias entre emociones y sentimientos⁵⁹:

⁵⁸ (Cf. <https://www.wende-punkte.at/2016/06/27/ich-du-wir-gef%C3%BChle-unterschied-emotionen-gef%C3%BChle/> consulta: 14/04/2020)

⁵⁹ (Cf. <https://www.wende-punkte.at/2016/06/27/ich-du-wir-gef%C3%BChle-unterschied-emotionen-gef%C3%BChle/> consulta: 14/04/2020)

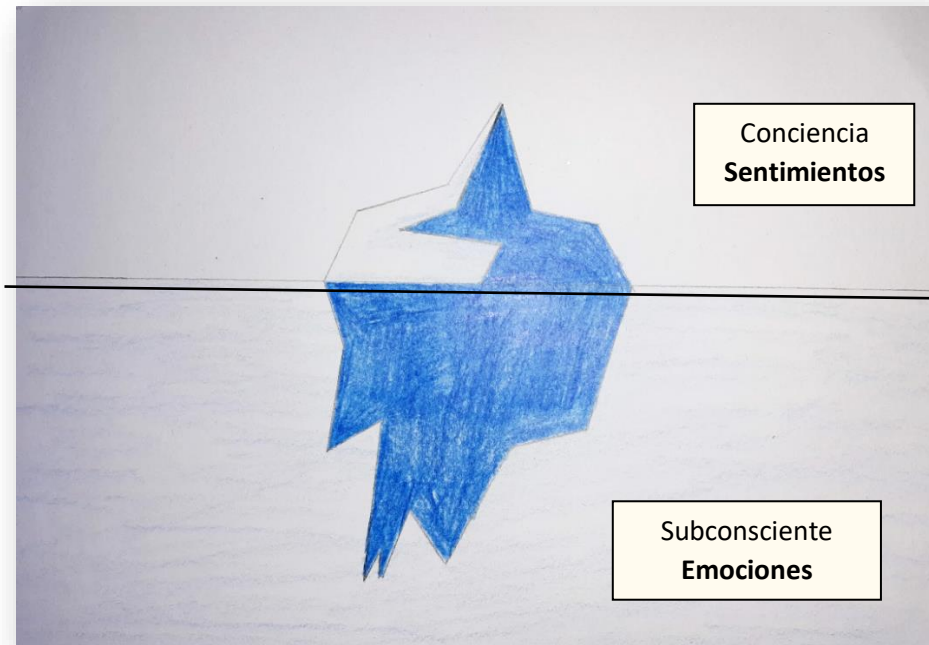


Tabla 5. Set de herramientas: Iceberg

La metáfora del iceberg es muy significativa aquí. Bajo el agua -en el reino subconsciente- están las emociones. Los sentimientos están por encima del agua, donde se encuentra la conciencia. Aquí también se ilustra que el subconsciente ocupa un espacio mucho mayor de lo que se suele suponer⁶⁰.

2. Breve descripción de las teorías de la emoción

En este capítulo haremos un breve repaso de algunas teorías sobre las emociones. También nos preguntaremos por qué los seres humanos hemos desarrollado las emociones y cómo nos ayudan a adaptarnos a nuestro entorno. Las principales teorías de la emoción pueden agruparse en teorías fisiológicas (por ejemplo, Charles Darwin, James-Lange), teorías cognitivas (por ejemplo, Lazarus) y diversas teorías neurológicas.

La teoría evolutiva de Charles Darwin⁶¹. En esta obra clásica, Darwin se refiere al papel de las emociones: existen por su naturaleza adaptativa. Motivan a los seres humanos y a otras especies animales a responder a los estímulos, lo que contribuye a mejorar las posibilidades de supervivencia. Así, las emociones son, desde una perspectiva evolutiva, otro factor que ha contribuido a mantener viva nuestra especie. Además, Darwin explica cómo podemos reconocer las emociones en los demás y cómo esto también nos ayuda a adaptarnos.

⁶⁰ (Cf. <https://www.wende-punkte.at/2016/06/27/ich-du-wir-gef%C3%BChle-unterschied-emotionen-gef%C3%BChle/> consulta: 14/04/2020)

⁶¹ (Cf. Darwin, 1890)

«Darwin defiende la naturaleza instintiva o heredada de las expresiones faciales y el lenguaje corporal que acompañan a nuestras emociones simples o primarias: la ira y el miedo, la sorpresa y el asco, la alegría y la tristeza, y también otras emociones más complejas. Darwin denomina a estas expresiones faciales y al lenguaje corporal "el lenguaje de las emociones", y las considera un producto de la selección natural, un proceso de evolución⁶²».

La teoría de las emociones de William James⁶³. Dentro del enfoque funcional de James, las emociones son una reacción directa a los estímulos. Su punto principal es que la reacción física viene antes de la interpretación cognitiva (estímulo-reacción física-interpretación cognitiva). Así, si alguien se encuentra con un león, su corazón empezará a latir y se dará cuenta de que está asustado/-a.

El supuesto proclamado por James y el filósofo danés C. G. Lange es que las emociones son sólo efectos secundarios de los procesos físicos o -según el supuesto de James- los cambios físicos son la causa de la experiencia emocional (prioridad causal de las reacciones fisiológicas sobre las emocionales). Por lo tanto, no lloramos porque estamos tristes, sino que estamos tristes porque lloramos⁶⁴.

La teoría cognitivo-mediacional (Lazarus)⁶⁵ explica que la «valoración cognitiva» de una situación provoca una respuesta emocional. Por ejemplo, si uno se encontrara con un león y evaluara la situación como «peligrosa», esto llevaría a una emoción (miedo) y probablemente a un comportamiento (relacionado con la cultura y la persona). Así que, en este caso, es diametralmente opuesto a la teoría anterior.

2.1. Memoria emocional

No sólo tenemos memoria para hechos y habilidades. Las emociones también están ancladas en el cerebro. Desde el punto de vista neurológico, esto se debe a los vínculos entre la amígdala y el hipocampo⁶⁶. A partir de ahí, influyen en la vida, pero a menudo eluden el control. Esto es especialmente cierto para las huellas de la primera infancia, pero también para las experiencias posteriores. Las emociones son básicamente universales, pero el momento en que se producen y la forma en que se expresan en sentimientos varía mucho de un individuo a otro. Necesitan un desencadenante basado en nuestro recurso personal de recuerdos emocionales. Están vinculadas a acontecimientos y experiencias. Como dice Howe⁶⁷, «el poder de las memorias emocionales muy tempranas, establecidas fuera del lenguaje y la conciencia, es especialmente relevante para tratar de entender algunos de los problemas de relación que experimentan quienes sufrieron dolor y heridas, miedo y pérdidas en su joven infancia». Esto hace que algunas personas reaccionen emocionalmente

⁶² (Cf. Darwin, 1890)

⁶³ (Cf. James, 2017)

⁶⁴ (Cf. James, 2017)

⁶⁵ (Cf. Lazarus, 2006)

⁶⁶ (Cf. Spektrum, 2020)

⁶⁷ (Cf. Howe, 2008: p81)

ante una situación en la que no hay razón para que otras lo hagan. Durante las reacciones emocionales, el cuerpo se ve inundado por una serie de sentimientos. Los desencadenantes suelen ser impresiones sensoriales, como la melodía de una canción infantil o el olor de una comida favorita⁶⁸.

2.2. Inteligencia emocional

La inteligencia emocional puede considerarse un factor decisivo para el éxito personal y profesional. Es la capacidad de tratar con uno/-a mismo/-a y con los demás. Por lo tanto, la inteligencia emocional describe, por un lado, la autogestión y el conocimiento de uno/-a mismo/-a, pero también las competencias y habilidades para tratar con otras personas.

La inteligencia emocional se utiliza para describir una serie de competencias, como la empatía, la capacidad de comunicación, el tacto y la cortesía⁶⁹. Su fundador, el psicólogo estadounidense Daniel Goleman, dividió la Inteligencia Emocional en cinco competencias⁷⁰:

- Autopercepción: sentimientos propios.
- Autogestión: sentimientos y acciones propias.
- Motivación: pasión y compromiso para lograr nuestros objetivos.
- Empatía: los sentimientos de los demás.
- Gestión de las relaciones: relaciones interpersonales.

A lo largo de los años, se ha seguido investigando y ahora se puede hablar de tres modelos de Inteligencia Emocional⁷¹:

- La inteligencia emocional como una capacidad que se puede aprender: por ejemplo, la capacidad de percibir correctamente los sentimientos.
- La inteligencia emocional como característica fundamental.
- La inteligencia emocional como una mezcla de motivación, habilidades y rasgos de personalidad.

Una alta inteligencia emocional distingue a las personas que son capaces de evaluar e influir en sus propios sentimientos y en los de los demás.

Un meta-análisis de más de 50 estudios de evaluación de la Universidad del Estado de Colorado examinó la eficacia de la formación en Inteligencia Emocional que proporcionó pruebas de que la Inteligencia Emocional se puede aprender⁷².

⁶⁸ (Ver <https://www.zeit.de/zeit-wissen/2015/03/emotion-gedaechtnis-gefuehle-erfahrung>: consulta: 20/04/2020)

⁶⁹ (Cf. <https://zeitzuleben.de/emotionale-intelligenz/>: consulta: 20/04/2020)

⁷⁰ (Cf. Goleman, 1998)

⁷¹ (Cf. <https://www.psychomedia.de/lexikon/emotionale-intelligenz.html>: consulta: 20/04/2020)

⁷² (Cf. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482218301840>: consulta: 20/04/2020)

3. Símbolos y emociones

Los sentimientos y las emociones pueden ser un punto central en muchas consultas con las personas jóvenes y, al mismo tiempo, la base de malentendidos. A menudo falta un lenguaje común. Al principio de una sesión de asesoramiento, los/-as jóvenes suelen evitar abordar los sentimientos. Esto suele ir seguido de una fase de confusión sobre sus propios sentimientos. Los malentendidos son especialmente probables cuando se nombran como sentimientos los pensamientos, las valoraciones personales (soledad, inseguridad), las sensaciones físicas (presión, cansancio) o los síntomas fisiológicos (rubor, temblor). Hablar de sentimientos es uno de los temas más delicados al inicio de una consulta. Las siguientes preguntas pueden convertirse en un tema en una consulta⁷³:

- ¿Qué me hace sentir de una manera determinada?
- ¿Qué sentimientos desencadenan en los demás?
- ¿Permito los sentimientos?
- ¿Cuándo evito los sentimientos?
- ¿Qué papel desempeñan los sentimientos en mi familia?
- ¿Cómo experimento los sentimientos?

A muchas personas jóvenes les resulta muy difícil expresarlo verbalmente.

Wilfrid Schneider, pionero en el campo del trabajo psicológico con símbolos, ha descrito en su libro *When Words Are Missing - Symbols as Interpreters* (Cuando no se encuentran las palabras – los símbolos como intérpretes) que los símbolos son muy útiles para tratar las emociones. «*Los símbolos son capaces de recordar la singularidad percibida de ciertos momentos para los actores implicados (y no sólo para ellos), como un sentimiento presente y no como un conocimiento del mismo.*»⁷⁴

El uso de símbolos ayuda a activar la memoria emocional. Al mismo tiempo, los recuerdos pueden dosificarse porque sigue siendo decisión de los/-as jóvenes si hablan de ellos y cuánto lo hacen. Aparte de eso, la observación de las imágenes establecidas por la persona joven (por ejemplo: Islas de Emociones, Imágenes Internas o Camino de la Vida) les ayuda a reconocer que los acontecimientos positivos y negativos se alternan y forman parte de la vida de todos. El objeto físico utilizado en la intervención simboliza así este acontecimiento y este recuerdo. Cada objeto elegido por el/la joven y colocado en su composición (por ejemplo, el camino de la planificación) tiene al mismo tiempo una carga emocional y se convierte así en un símbolo. Se logra la conexión entre el pensamiento, la acción y las emociones. La referencia emocional está ahí y con ella un estar con uno mismo, un estar por uno mismo. Esto soy yo⁷⁵.

También es importante mencionar que en los primeros cuatro años de vida se comienza a dominar el lenguaje emergente de los sentimientos. El/la niño/-a adquiere dos experiencias básicas: «Siento, por lo tanto, soy» y «Me siento comprendido/-a». Este último también puede significar no sentirse comprendido/-a⁷⁶.

⁷³ (Cf. Schneider, 2019)

⁷⁴ (Cf. Schneider, 2019: p. 28)

⁷⁵ (Cf. Schneider, 2019)

⁷⁶ (Cf. Schneider, 2019)

4. Intervenciones de SymfoS en el trabajo con las emociones

Por supuesto, aquí se pueden aplicar muchas intervenciones diferentes de SymfoS y siempre es una elección individual cómo se lleva a cabo la consulta. El siguiente capítulo sólo debe considerarse como una ayuda e inspiración, y no como una directriz fija. La decisión sobre los materiales adecuados depende siempre de la experiencia y la valoración del/la profesional de SymfoS. El trabajo con las emociones es un excelente campo de aplicación para el trabajo con símbolos. La visualización de los propios deseos e ideas ayuda a las personas jóvenes a visualizarlos y ponerlos en práctica de forma más concreta.

A algunos profesionales les resulta difícil hacer preguntas abiertas y sin valores sobre los sentimientos y las emociones durante la consulta, especialmente al principio de la propia experiencia de ser un profesional de SymfoS. El proceso está anclado en la mente, por lo que es más fácil hacer preguntas cerradas a los jóvenes. Las siguientes preguntas pueden ayudar a la discusión sobre los sentimientos cuando se trabaja con una persona usuaria:

SET DE HERRAMIENTAS: Preguntas inspiradoras

- ¿Qué sentimientos percibes en este momento?
- ¿Cómo calificas la intensidad de tus sentimientos?
- ¿Qué has observado sobre ti mismo/-a?
- ¿Dónde percibes el sentimiento X (ahora mismo) en tu cuerpo?
- ¿Para qué sirve la sensación X?

Tabla 6. Set de herramientas: Preguntas

Por último, describiremos brevemente las intervenciones adecuadas para este tema. Este capítulo sirve de visión general; la descripción detallada de las intervenciones presentadas se encuentra en los módulos correspondientes.

a. Islas de las emociones

Las Islas de las emociones (maletín n.º 3) ofrecen una maravillosa oportunidad para trabajar con las emociones y los sentimientos. Aquí describimos un ejemplo para un grupo pequeño.

Se extiende el mar (tela) en el suelo y se distribuyen todas las islas para que cada emoción sea claramente visible. A continuación, se pide a las personas jóvenes que utilicen las islas para expresar sus sentimientos sobre un tema concreto (por ejemplo, una situación en clase). Para esta intervención en grupo, también se necesita una libreta y un lápiz para poder crear rápidamente islas de sentimientos adicionales si varias personas participantes* necesitan la misma isla de sentimientos. Los/-as jóvenes colocan las islas elegidas abiertamente sobre la tela para que sean legibles para todo el grupo. Ahora se pide a todas las personas, una tras otra, que describan sus islas y expliquen su situación personal. Todas deben escuchar con atención y no debe haber interrupciones. Cuando todas hayan descrito sus islas, se permiten preguntas para aclarar la comprensión. A partir de ahí, se cristalizan los temas que se van a trabajar después⁷⁷.

⁷⁷ (Cf. Schneider, 2019: p. 183)

b. Imágenes interiores

Las Imágenes interiores son visiones e ideas de cómo está hecho el mundo y cómo encontrar el camino en él. Surgen del hecho de que todas las personas tenemos experiencias a lo largo de nuestra vida. Estas experiencias están ancladas en el cerebro, y las sinapsis están conectadas⁷⁸. Las llamamos «representaciones interiores». Con las imágenes interiores nos guiamos por ellas para encontrar nuestro camino en la vida.

La elaboración de estas imágenes con la ayuda de los materiales ofrecidos (maletín n.º 2) las saca a la luz y ayuda a las personas jóvenes a visualizar sus propias imágenes interiores. Esto les permite percibir y procesar estas imágenes y refuerza su empoderamiento y su capacidad de actuar - su agencia.

c. Rueda de las emociones

En situaciones en las que surgen ambigüedades, confusiones o malentendidos, la Rueda de las emociones puede utilizarse como técnica de apoyo. Estos malentendidos se producen principalmente cuando se denominan sentimientos a los pensamientos, las autoevaluaciones, las percepciones físicas o los síntomas fisiológicos. Aclarando estos términos, es más fácil conseguir un lenguaje uniforme en la consulta. La Rueda de las emociones es adecuada para el trabajo en grupo e individual y su uso no está restringido por la edad. El objetivo es que las personas jóvenes puedan distinguir entre⁷⁹:

- Siento...
- Pienso...
- Me doy cuenta de que ...
- Valoro...

En la piza de madera circular hay una estrella con 10 sentimientos diferentes. Cada punta de la estrella tiene su propio color. En ella se encuentran los siguientes términos:

ansiedad - ira - depresión - serenidad - felicidad - amor - vergüenza - culpa - tristeza - enfado

Los sentimientos se ordenan por orden alfabético, y esto se comunica a la persona joven cuando se le explica el material. A continuación, en relación con una situación concreta, se abordan todos los sentimientos con la Rueda de las emociones en orden alfabético. Para ello, se hace girar la rueda lentamente y se dirige así un punto de sentimiento al/la joven. A continuación, se les pregunta si este sentimiento es relevante para la situación concreta. Se piden respuestas espontáneas de sí/no sin largas reflexiones. De este modo se consigue una rápida aclaración de los sentimientos asociados a una situación.⁸⁰

⁷⁸ (Cf. Schneider, 2019)

⁷⁹ (Cf. Schneider, 2019: p. 161)

⁸⁰ (Cf. Schneider, 2019: p. 161)

Referencias bibliográficas

Libros

- Darwin, C. (1872) *The expression of emotions in man and animals*. London: John Murray
- Ekman, P. (1989). *The argument and evidence about universals in facial expressions of emotion*. In H. Wagner & A. Manstead (Eds.), *Handbook of social psychophysiology* (p. 143–164).
- Goleman, D. (1998) *Working with Emotional Intelligence* London: Bloomsbury
- Ingram, R. (2015) *Understanding Emotions*, in: *Social Work, Berkshire: Open University Press*
- James, W. (2017) *What is an Emotion? The Physiology of Emotion*, CreateSpace Independent Publishing Platform
- Lazarus, R. (2006) *Stress and Emotion: A new Synthesis*, Springer Verlag.
- Oatley, K. (1996) *Understanding emotions* Oxford: Blackwell
- Schneider, W. (2019) *Working with symbols as a method of intervention, when words are missing - symbols as interpreters*
- Turner, J. and Stets, J. (2005) *Sociology of Emotions* New York: Cambridge

Internet

- Poulet R., (2016) <https://www.jameda.de/gesundheit/psyche-nerven/unterschied-zwischen-gefuehl-und-emotion/> consulta: 14/04/2020
- <https://www.wende-punkte.at/2016/06/27/ich-du-wir-gef%C3%BChle-unterschied-emotionen-gef%C3%BChle/> consulta: 14/04/2020
- Spektrum, <https://www.spektrum.de/lexikon/neurowissenschaft/emotionen/3405> consulta: 15/04/2020 Akademischer Verlag, Heidelberg
- <https://zeitzuleben.de/emotionale-intelligenz/>: consulta: 20/04/2020
- <https://www.psychomeda.de/lexikon/emotionale-intelligenz.html>: consulta: 20/04/2020
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482218301840>: consulta: 20/04/2020
- <https://www.zeit.de/zeit-wissen/2015/03/emotion-gedaechtnis-gefuehle-erfahrung>: consulta: 20/04/2020

Lista de tablas

<i>Tabla 1.</i> Set de herramientas: Emociones vs. sentimientos.....	27
<i>Tabla 2.</i> Set de herramientas: Iceberg.....	28
<i>Tabla 3.</i> Set de herramientas: Preguntas.....	32

IV. Consecución de objetivos

1. Introducción de consecución de objetivos

«Si todo es importante, nada es importante». Esta famosa cita de Patrick Lencioni (director general de *The Table Group*) pretende mostrar lo fundamental que es elaborar objetivos. Vivir una vida sin objetivos es como sentarse en un barco sin velas, remos ni timón. El resultado es una dependencia del viento y las corrientes. Donde éstas te empujen, tú vas. Hay numerosos ejemplos de fuerzas extrínsecas que nos influyen, como los miembros de la familia, los valores sociales o los objetivos de una organización. Unos objetivos claros pueden ayudar a cumplir los deseos y dan poder contra el viento y el tiempo. Los objetivos pueden considerarse velas, remos o el timón de un barco de nuestro ser, y también facilitan el proceso de toma de decisiones sobre el futuro.

Tener objetivos puede reforzar la autoestima y la motivación de las personas y ayudarles a pensar en términos de soluciones y no sólo de problemas⁸¹.

2. Definición

A continuación, se explican y discuten los términos más importantes relacionados con la consecución de objetivos:

2.1. Objetivo

El término objetivo admite varias definiciones. Un objetivo puede ser visto como un punto en el mapa de la vida o el punto final de una búsqueda⁸². Esta definición es muy breve, pero mantiene el punto fundamental de que un objetivo es un estado claro. Por tanto, desde la formulación del objetivo debe quedar claro cómo debe ser el punto final deseado. Dado que la actividad es necesaria desde el momento en que se establece el objetivo hasta el momento en que se alcanza, se deduce que dicho punto final debe situarse en el futuro⁸³.

La siguiente definición incluye estos puntos clave: «*El término "meta" se refiere a un estado de cosas que se encuentra en el futuro y que, por lo general, ha cambiado y se desea en comparación con el momento actual. Un objetivo es, por tanto, un punto final definido y al que se aspira de un proceso, generalmente una acción humana*».⁸⁴

En el sitio web Project Management Handbook se describe otra definición: «Un objetivo especifica la diferencia concreta con respecto a la situación inicial (situación real) que debe alcanzarse en el futuro (situación objetivo)⁸⁵».

Sólo quien tiene un objetivo en mente puede planificar el camino para alcanzarlo de forma más consistente y fiable.

⁸¹ (Cf. BMFSFJ 1999)

⁸² (<https://www.ziele-sicher-erreichen.de/blog/definition-was-ist-ein-ziel/>; consulta: 05/03/2020)

⁸³ (Cf. <https://www.ziele-sicher-erreichen.de/blog/definition-was-ist-ein-ziel/>; consulta: 05/03/2020)

⁸⁴ (<https://www.ziele-sicher-erreichen.de/blog/definition-was-ist-ein-ziel/>; consulta: 05/03/2020)

⁸⁵ (<https://www.projektmanagementhandbuch.de/handbuch/projektinitiierung/zieldefinition/>; consulta: 05/03/2020)

2.2. No-objetivos

Los llamados «no objetivos» simplifican la formulación de los objetivos y, por tanto, crean claridad. Puede ser más fácil, sobre todo para las personas jóvenes, decir lo que no debe ocurrir, lo que no quieren o lo que hay que evitar. Los no-objetivos claramente formulados son una declaración: se ha dado el primer paso de clarificación y ya se ha tomado una decisión⁸⁶.

2.3. Objetivos vs. resultados

Una vez definidos claramente los objetivos, resulta especialmente útil saber distinguirlos de los resultados. El resultado de una acción o un proyecto suele ser tangible y demostrable, mientras que los objetivos describen estados deseados. La siguiente tabla muestra una comparación entre objetivos y resultados:

Objetivos	Resultados
<ul style="list-style-type: none">• En el futuro• Definidos• Inspiradores• Invitar a la acción	<ul style="list-style-type: none">• En el pasado• Documentados, verificables• Con un plazo determinado• Claros (sí/no)

Tabla 7. Comparación de objetivos y resultados⁸⁷

2.4. Encuadre y reencuadre

El lenguaje percibido siempre abarca un llamado marco interpretativo. Esto se denomina «efecto marco» y significa que incluso los mensajes claramente enviados influyen en los pensamientos y la imaginación de la persona receptora de diferentes maneras. Dado que este proceso puede aplicarse conscientemente, se utiliza de manera consciente en las consultas o en el marketing para controlar la percepción. En la siguiente cita se ilustra el llamado efecto marco⁸⁸:

¿Está el vaso medio lleno o medio vacío? La respuesta concreta a esta conocida pregunta es: ¡Ambos! Porque si se describe este hecho de forma sobria y objetiva, ambas formulaciones se refieren a que el volumen del vaso está lleno al 50%. La representación evaluativa, que en este caso se hace utilizando las palabras lleno o vacío, representa metafóricamente un fenómeno de la psicología según el cual nuestra percepción de una situación cambia cuando la miramos desde un ángulo diferente. Esto tiene consecuencias de gran alcance para el comportamiento de toma de decisiones.

⁸⁶ (Cf. <http://projektmanagement-manufaktur.de/smart-ziele>; consulta: 10/03/2020)

⁸⁷ (Cf. <https://digitaleneuordnung.de/blog/okr-methode/>; consulta: 10/03/2020)

⁸⁸ (<https://www.saladin.ch/blog/framing>; <https://www.spektrum.de/news/wie-maechtig-framing-wirklich-ist/1627094>; consulta: 11/03/2020)

El «efecto marco negativo» se utiliza, por ejemplo, en la atención sanitaria cuando se destacan las consecuencias perjudiciales del tabaquismo, el sobrepeso o las relaciones sexuales sin protección. Sin embargo, para las medidas preventivas, los mensajes se formulan de forma positiva, ya que en este caso el efecto marco positivo produce el cambio deseado. Así pues, los mensajes utilizados en el asesoramiento deben elegirse con cuidado en función de la situación⁸⁹.

«Reframing» es la reinterpretación del marco lingüístico. Así, se adopta una nueva perspectiva y, en consecuencia, se revaloriza o interpreta la situación o el comportamiento. También en este caso, un ejemplo descriptivo ayuda a comprender el proceso⁹⁰:

Un comportamiento que hasta ahora se consideraba negativo - «Mi padre es muy estricto» - se sitúa en un contexto diferente y recibe un significado positivo desde este punto de vista - «Así que tu padre se preocupa por tu bienestar». De este modo, se pueden percibir aspectos de una situación que antes se ignoraban por completo.

Otra forma de utilizar el *reframing* es que el comportamiento que se percibe como negativo puede verse como un punto fuerte en otras situaciones. Por ejemplo, el comportamiento impulsivo también puede interpretarse como un punto fuerte en situaciones de crisis⁹¹.

3. Motivos de los objetivos

Hay multitud de puntos a favor de la formulación de objetivos. Una reflexión personal sobre lo que te motiva es útil en este punto⁹²:

1. Los objetivos proporcionan orientación y, por lo tanto, se centran en las propias acciones

Algunas personas tienen la sensación de estar «perdidas» o de no encontrar su propio lugar en la vida. En la mayoría de los casos, estos sentimientos están provocados por experiencias drásticas, como separaciones, fracasos de exámenes u otros contratiempos. En estos momentos, los objetivos pueden ayudarte a encontrar de nuevo tu orientación. Al establecer objetivos, el propio enfoque y la energía se concentran en el presente y el futuro.

2. Desarrollar y alcanzar objetivos refuerza la autoestima

Conocer tus objetivos y mantenerlos refuerza la confianza en tus puntos fuertes y la valoración de tu personalidad. Esto es una parte importante de la autorresponsabilidad y la autoaceptación.

⁸⁹ (Cf. <https://www.saladin.ch/blog/framing>; <https://www.spektrum.de/news/wie-maechtig-framing-wirklich-ist/1627094>; consultado: 11/03/2020)

⁹⁰ (Cf. <https://www.coaching-report.de/lexikon/reframing.html>; <https://www.lebenskarten.de/psychotherapie/reframing/>; consultado: 11/03/2020)

⁹¹ (Cf. <https://www.coaching-report.de/lexikon/reframing.html>; <https://www.lebenskarten.de/psychotherapie/reframing/>; consultado: 11/03/2020)

⁹² (Cf. <http://www.erfolgsbaukasten.de/13-gruende-warum-du-ziele-im-leben-haben-solltest/> and <http://projektmanagement-manufaktur.de/smart-ziele>; consultado: 05/03/2020)

3. Los objetivos simplifican las decisiones

Cuantas más opciones hay, más difícil es tomar decisiones. Las dificultades para tomar decisiones pueden ser agobiantes e impedir la actividad. Los objetivos ayudan a limitar las opciones y a establecer prioridades que faciliten las decisiones.

4. Alcanzar objetivos libera sentimientos de felicidad en el cuerpo

La sensación de euforia tras aprobar un examen o alcanzar un objetivo esperado desde hace mucho se debe a la liberación de dopamina en el cuerpo como recompensa.

La dopamina también tiene un efecto motivador.

5. Los objetivos dan sentido a tu vida

Dado que los objetivos personales reflejan las necesidades y los sueños más íntimos de cada uno, son útiles en el proceso para convertir los sueños en realidad. Alcanzar tus objetivos te lleva más lejos en la dirección de satisfacer tus necesidades.

6. Los objetivos aumentan la autoeficacia

Los objetivos nos impulsan «hacia adelante» en la vida y nos proporcionan una dirección al mismo tiempo. Citando a Albert Einstein: «La vida es como una bicicleta. Hay que avanzar para no perder el equilibrio».

4. Pasos de la consecución del objetivo

En este capítulo se desglosan los pasos individuales de la consecución de objetivos y se analizan individualmente. Se abordan las siguientes cuestiones:

- ¿Cómo apoyar a las personas jóvenes en la consecución de sus objetivos?
- ¿Cómo se puede determinar un objetivo?
- ¿Cómo se puede especificar o acotar un objetivo?
- ¿Cómo se reconoce la consecución de los objetivos?
- ¿Qué debe haber para lograr el objetivo?
- ¿Qué pasos y actividades son necesarios para ello?
- ¿Por qué es necesario planificar el tiempo y los recursos?

4.1. Búsqueda de objetivos

A veces puede ser difícil reconocer los propios deseos, sueños y necesidades. Un punto a tener en cuenta al establecer objetivos es la validación emocional. Si alguien es capaz de identificar y expresar una meta, en muchos casos será la primera y única vez que hace pública una meta personal. La actitud afirmativa del/la profesional hacia las personas jóvenes es suficiente para la persona usuaria. En otras palabras: dar un feedback directo, no decir «pero» ni cuestionar la meta, mostrar

comprensión y aprecio sincero es beneficioso. Por el contrario, si el/la profesional declara que un objetivo no es válido, la persona joven no estará motivada para conseguirlo. Así pues, la afirmación emocional de expresar o declarar los propios objetivos puede tener una influencia muy positiva⁹³. Para apoyar a las personas jóvenes en este proceso, se describen formas útiles de hacerlo a continuación.

Una forma es utilizar los no-objetivos para excluir aquellos puntos que no se desean. Esto limitará la cantidad de opciones y facilitará la decisión⁹⁴. Otra idea es crear un análisis de aspectos positivos y negativos de la propia vida. Para saber lo que se quiere, es útil reconocer lo que es bueno y lo que no lo es. Por lo tanto, hay que fijarse en cuáles son las cosas positivas y cuáles las negativas de la vida. Visualizar un «día ideal» también es una buena oportunidad para dejar volar la imaginación y reconocer los propios deseos. Otra opción para activar la propia fantasía es imaginar el 80 cumpleaños⁹⁵. En el siguiente set de herramientas se explican las intervenciones de forma práctica:

⁹³ (Cf. <https://blogs.psychcentral.com/emotionally-sensitive/2012/02/levels-of-validation/> consultado: 15/03/2020)

⁹⁴ (Cf. <http://projektmanagement-manufaktur.de/smart-ziele>; consultado: 10/03/2020)

⁹⁵ (Ver <https://zeitzuleben.de/ziele-finden/>; consultado: 11/03/2020)

SET DE HERRAMIENTAS: Búsqueda de objetivos

1. Lista de aspectos positivos y negativos:

Se dibuja una lista de pros y contras en un papel grande. Se pide a la persona joven que elija símbolos para cada página. En el lado izquierdo, todas las cosas de la vida que son divertidas, que sirven de apoyo y que tienen un efecto positivo. En el otro lado, todas las cosas de la vida que son difíciles para ella, que echa de menos o que tienen connotaciones negativas. Tras la presentación, el/la joven recibe tres flechas y elige qué tres puntos de la lista son los más importantes y en los que quiere trabajar y formular objetivos.

2. Día perfecto:

¿Cómo sería el día perfecto? Describir la visualización de la propia visión puede ayudar a una persona a descubrir lo que quiere y cómo quiere pasar su día.

3. El 80 cumpleaños:

Mirar hacia atrás en la propia vida ofrece la oportunidad de reflexionar sobre lo que a un individuo le gustaría que ocurriera en su vida. ¿Qué quiere haber conseguido a esta edad? ¿Con quién le gustaría celebrarlo? ¿Cómo se siente al respecto? Todas estas preguntas dan una indicación sobre lo que es importante para el/la joven en este momento.

4. No-objetivos:

La declaración de objetivos que no deben alcanzarse bajo ninguna circunstancia excluye los efectos indeseables. Esto limita el abanico de opciones y facilita la toma de decisiones.

Todos estos métodos constituyen una base sobre la que se puede seguir trabajando. El siguiente paso es formular un objetivo.

Tabla 9. Set de herramientas: búsqueda de objetivos

Además, hay jóvenes que tienen muchas ideas y objetivos, pero son incapaces de expresarlos en términos concretos. Puede ser útil priorizar los objetivos de antemano para poder trabajar a continuación en un objetivo especialmente importante. El primer paso es escribir todos los deseos y objetivos en un papel. ¿Por cuál de estos objetivos se esforzaría si sólo pudiera hacerlo en un futuro próximo? Esta lista debe guardarse para poder trabajar posteriormente en el siguiente objetivo⁹⁶.

Otra posibilidad es sustituir los objetivos por el uso de símbolos y determinar su relevancia. Es aconsejable hacer una foto del trabajo para poder volver a utilizarlo.

⁹⁶ (Cf. <https://www.business-wissen.de/hb/methoden-und-strategien-fuer-die-zeitplanung/>; consultado: 11/03/2020)

4.2. Formulación de objetivos

En primer lugar, hay que aclarar por qué es útil formular objetivos con claridad. Establecer objetivos es un paso importante hacia la autorresponsabilidad. Asumir la responsabilidad de la propia vida es un punto importante en la vida de las personas jóvenes. Los estudios psicológicos afirman que la fijación de objetivos (ni siquiera su consecución) puede tener un impacto positivo en la depresión clínica. Este beneficio proviene del proceso cognitivo y conductual de la formulación de objetivos⁹⁷. Antes de que esto sea posible, hay que tener claro lo que se quiere. Descubrirlo a veces no es tan fácil: algunos nunca lo han practicado, otros no se atreven a decirlo, algunos tienen miedo de defender sus deseos y otros se dejan llevar por la deriva y renuncian a la responsabilidad. Por lo tanto, es precisamente aquí donde el asesoramiento puede ayudar: para apoyar la eliminación de los obstáculos individuales.

La fórmula SMART es muy utilizada para establecer objetivos. Contiene los siguientes cinco criterios de objetivos⁹⁸:

- **S:** Los objetivos deben describirse de forma específica, clara y positiva
- **M:** la consecución de los objetivos debe ser medible
- **A:** el objetivo debe ser atractivo
- **R:** El objetivo debe ser realista
- **T:** el objetivo debe ser oportuno

Los objetivos deben formularse como objetivos personales. La acumulación de objetivos con «Voy a...» no sólo es útil para los objetivos individuales, sino también para los de equipo, ya que refuerza la identificación con el objetivo.

Ejemplo: «Un trabajo estable sería genial»

Un objetivo formulado por SMART sería el siguiente:

- ➔ «El próximo viernes visitaré la feria de formación profesional de Viena y recopilaré información sobre el trabajo de mis sueños como mecánico/-a de coches.»

Una formulación clara de los objetivos puede comprobarse con la siguiente lista de comprobación:

SET DE HERRAMIENTAS: Formulación de objetivos	
El objetivo es/está...	
	... formulado de modo SMART
	... orientado a los resultados
	... inequívoco, claro y preciso
	... disponible
	... elaborado individualmente y formulados con «yo»

Tabla 8. Set de herramientas: formulación de objetivos

⁹⁷ (Cf. <https://beckinstitute.org/behavioral-activation-tip/> consultado: 15/03/2020)

⁹⁸ (Ver <https://www.projektmanagementhandbuch.de/handbuch/projektinitiierung/zieldefinition/>; consultado: 12/03/2020)

4.3. Objetivos de planificación

La planificación de objetivos comprende dos áreas: la planificación del contenido, en la que se planifican los subpasos o tareas para alcanzar el objetivo, y la posterior planificación del tiempo, en la que se ordenan cronológicamente todas las tareas.

Un gran objetivo en la distancia es más difícil de alcanzar que varios subobjetivos pequeños. Por lo tanto, suele ser una buena idea dividir los objetivos más grandes en actividades o tareas y así planificar etapas o fases. Las primeras tareas más pequeñas deben emprenderse lo antes posible para completar el primer paso y aumentar la motivación.

Para poder realizar los objetivos y las subtareas, el concepto de tiempo es importante. Sobre todo, la gestión del tiempo es también autogestión, lo que significa que hay que cumplir los objetivos ya establecidos. La base para ello es un análisis de la situación para obtener una visión general, para utilizar el tiempo disponible de forma eficaz y evitar así el estrés. Para ello, los objetivos pueden dividirse en objetivos a corto, medio y largo plazo. Otra posibilidad es dividir los objetivos en pasos individuales o hitos⁹⁹.

Los hitos, también conocidos como «puntos de control», dan a todo el proceso etapas manejables y objetivos intermedios. Esto significa que, en el camino hacia la meta, siempre es posible hacer una pausa y comprobar cómo están las cosas, si es necesario cambiar la dirección o cómo se puede alcanzar el siguiente hito. Así pues, los hitos son puntos de decisión que llegan al final de cada fase. Por otro lado, los hitos son también aquellos puntos del camino en los que algo puede ir mal, que son críticos o representan un punto de inflexión en el proceso. Hay varias formas de concretar estos puntos. Especialmente eficaz es la planificación de objetivos con símbolos. De este modo, los hitos pueden hacerse visibles y comprensibles¹⁰⁰.

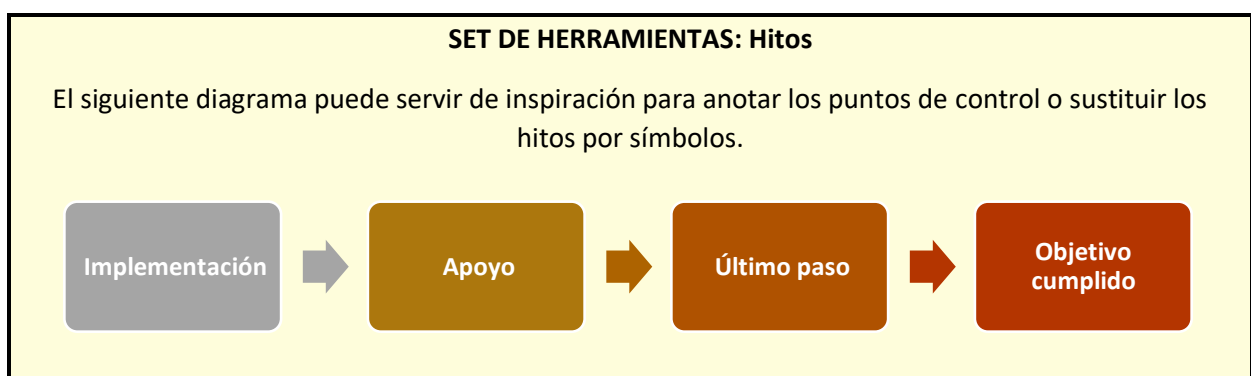


Tabla 9. Set de herramientas: hitos

⁹⁹ (Cf. <https://www.projektmanagementhandbuch.de/handbuch/projektplanung/projektphasen-und-meilensteine/>; consultado: 12/03/2020)

¹⁰⁰ (Cf. <https://www.projektmanagementhandbuch.de/handbuch/projektplanung/projektphasen-und-meilensteine/>; consultado: 12/03/2020)

Un aspecto importante de la gestión del tiempo es la planificación de los «tiempos de espera». Si se olvidan, surge rápidamente la frustración por el incumplimiento del horario¹⁰¹. Una «lista de tareas» también suele considerarse útil. Sin embargo, hay que tener cuidado de que no se anoten demasiados puntos y de que se puedan realizar en un futuro previsible, pues de lo contrario se perderá el efecto positivo de tener la lista¹⁰².

5. Intervenciones de SynfoS en la consecución de objetivos

Por supuesto, pueden aplicarse muchos métodos diferentes, y siempre es una decisión individual cómo se lleva a cabo la consulta. La siguiente sección sólo debe considerarse como una ayuda e inspiración, y no como una guía fija. En última instancia, la decisión de qué método es el adecuado depende de la experiencia y la evaluación del/la profesional. Como campo de aplicación, la consecución de objetivos es muy adecuada para trabajar con símbolos. Visualizar los propios deseos e ideas ayuda a las personas jóvenes a planificarlos y ponerlos en práctica de forma más concreta.

A continuación, se describen brevemente algunos métodos adecuados. Estas secciones deben servir sólo como sugerencia - una descripción detallada de los métodos presentados se puede encontrar en los módulos correspondientes.

a. Basic clearing con plan de acción

El requisito previo para Basic clearing es la formulación de un objetivo SMART. El/la joven elige un símbolo adecuado en el centro de la composición y otros símbolos para temas relevantes. A continuación, se discute el símbolo de cada área.

La realización posterior del plan de acción puede concretar el trabajo realizado. El/la profesional puede utilizar el plan de acción para acordar los siguientes pasos. Juntos -con un enfoque en el objetivo discutido- se pueden volver a discutir los puntos fuertes o los obstáculos en cada área y se puede crear un plan de acción. Esto permite a la persona joven y a la profesional averiguar qué nivel de intervención es necesario después de Basic clearing.

b. Camino de la planificación

El Camino de la planificación es adecuado para la previsión en términos de objetivos o visiones vitales concretas. Hacer visible y comprensible el futuro con la ayuda de mapas y símbolos facilita mucho el trabajo con los objetivos. Estos planes pueden realizarse para periodos de tiempo muy cortos, por ejemplo, una hora (preparación de una presentación, una entrevista), uno o varios días (organización del fin de semana, organización del tiempo libre), una semana, un mes o incluso para tres o cinco años. Por tanto, es aconsejable decidir si se trabaja con objetivos a corto, medio o largo plazo.

¹⁰¹ (Cf. <https://www.business-wissen.de/hb/methoden-und-strategien-fuer-die-zeitplanung/>; consultado: 12/03/2020)

¹⁰² (Cf. <https://www.selbst-management.biz/todo-liste/>; consultado: 12/03/2020)

También es posible cambiar la posición de los mapas o los símbolos utilizados y añadir o eliminar un elemento en cualquier momento. Esto permite la flexibilidad y permite a las personas jóvenes dar forma a su propio ámbito de acción.

c. Camino de recursos y competencias

Esta intervención debe permitir la reflexión personal sobre los recursos y las competencias. Los recursos son todas las ofertas o fuentes de apoyo disponibles para que el/la joven pueda realizar sus objetivos individuales, especialmente en el ámbito de la educación y la elección de la carrera. Este itinerario también constituye la base para la planificación futura y el desarrollo de un plan de acción detallado. Por lo tanto, puede utilizarse como piedra angular del itinerario de planificación.

d. Cofre del tesoro

El cofre del tesoro es una buena manera de descubrir los recursos de un individuo, por ejemplo, con el Camino de recursos y competencias, y tenerlos a mano cuando se necesiten. Si los primeros símbolos ya están en el cofre del tesoro, entonces tienen algo positivo y fortalecedor.

Referencias bibliográficas

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg) (1999): Zielfindung und Zielklärung – ein Leitfaden. QS 21. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, Eigenverlag.
- <https://www.business-wissen.de/hb/methoden-und-strategien-fuer-die-zeitplanung/>; consultado: 11/03/2020
- <https://www.coaching-report.de/lexikon/reframing.html>;
- <https://www.lebenskarten.de/psychotherapie/reframing/>; consultado: 11/03/2020
- <https://digitaleneuordnung.de/blog/okr-methode/>; consultado: 10/03/2020
- <http://www.erfolgsbaukasten.de/13-gruende-warum-du-ziele-im-leben-haben-solltest/> and
- <http://projektmanagement-manufaktur.de/smart-ziele>; consultado: 05/03/2020
- <https://www.projektmanagementhandbuch.de/handbuch/projektinitiierung/zieldefinition/>; consultado: 05/03/2020
- <http://projektmanagement-manufaktur.de/smart-ziele>; consultado: 10/03/2020
- <https://www.saladin.ch/blog/framing>; <https://www.spektrum.de/news/wie-maechtig-framing-wirklich-ist/1627094>; consultado: 11/03/2020
- <https://www.selbst-management.biz/todo-liste/>; consultado: 12/03/2020
- Tom, Borg; https://www.gutzitiert.de/zitat_autor_tom_borg_thema_wichtigkeit_zitat_30208.html; consultado: 05/03/2020
- <https://www.ziele-sicher-erreichen.de/blog/definition-was-ist-ein-ziel/>; consultado: 05/03/2020
- <https://zeitzuleben.de/ziele-finden/>; consultado: 11/03/2020
- <https://beckinstitute.org/behavioral-activation-tip/> consultado: 15/03/2020
- <https://blogs.psychcentral.com/emotionally-sensitive/2012/02/levels-of-validation/> consultado: 15/03/2020

Lista de tablas

Tabla 1. Comparación de objetivos y resultados.....	37
Tabla 2. Set de herramientas: búsqueda de objetivos.....	41
Tabla 3. Set de herramientas: formulación de objetivos	42
Tabla 4. Set de herramientas: hitos	43

V. Dinámicas de familia y grupo

1. Introducción a Dinámicas de familia y grupo

Todo niño nace en un sistema social y, por tanto, en una dinámica ya existente. Muy a menudo se trata de un sistema familiar en el que ya se han establecido reglas fijas. Por ejemplo, el primer nieto tiene un significado para la familia extensa, pero un significado aún mayor para la familia nuclear. El nacimiento del primer hijo crea una dinámica familiar propia para la familia nuclear. Así, el primer «grupo» que vive la experiencia de un niño es su propia familia. Aquí el niño aprende sobre los roles y las responsabilidades, sobre cómo se comportan los demás y sobre los procesos que conlleva. Estas experiencias influyen en el desarrollo posterior del individuo. ¿Cómo se comporta el niño en la escuela, en el barrio o en el club deportivo? El proceso de aprendizaje permanente continúa y cada vez se añaden más grupos con diferentes patrones complejos de interacción, es decir, dinámicas.

Para las personas de fuera, una dinámica de grupo que funciona bien suele ser fácil de reconocer. Los miembros del equipo confían los unos en los otros, se apoyan mutuamente y ven que cada uno hace su parte. Una dinámica de grupo sana promueve el bienestar y la actividad, una mala perjudica bastante la vida. Por lo tanto, la dinámica de grupo desempeña un papel muy importante en el trabajo con las personas jóvenes.

Sin embargo, este módulo de la formación SfYC sólo puede dar una primera visión del extenso tema de las dinámicas familiares y de grupo. Por ello, recomendamos algunos textos básicos en el siguiente recuadro para profundizar en este tema:

Leer más:

Bowlby, J. (2014): *Binding as a secure basis - Fundamentals and applications of binding theory*. 3rd edition. Ernst Reinhardt Publisher.

Grossmann, K. Grossmann K. E. (2012): *Bonds - the fabric of mental security*. 7th edition. Velcro-Cotta.

Molitor, C. (2012): *Ich und die Anderen - Wie Genogramm- und Aufstellungsarbeit Familienmuster sichtbar- und lösbar lassen*. Book on Demand.

Wellhöfer, P. (2018) *Group dynamics and social learning*. 5th edition. UVK Publishing House. Munich

2. Dinámicas de familia

El término «dinámica familiar» describe las pautas de relación y comportamiento que definen la vida emocional de la familia. Las complejas pautas de interacción en una familia influyen en el carácter y el comportamiento de cada persona. Así, las normas y los valores vividos determinan la perspectiva en diferentes ámbitos de la vida.

La familia actúa como fuente de socialización primaria. La socialización puede definirse como «el proceso por el que el niño indefenso se convierte gradualmente en una persona consciente de sí misma y conocedora de las costumbres de la cultura en la que ha nacido¹⁰³».

Entre ellas se encuentran, por ejemplo, la disposición al conflicto, la empatía y la autorresponsabilidad. En este caso, no sólo son relevantes las dinámicas actuales, sino también la historia de los orígenes de estas dinámicas y el curso posterior de los acontecimientos. Así, la dinámica familiar tiene una gran influencia en el desarrollo de una persona¹⁰⁴.

La historia de una familia pasa por varias fases, como el nacimiento de un hijo, la escolarización o incluso el abandono del hogar familiar. Estos momentos constituyen un reto en la familia y pueden resultar problemáticos debido al cambio de dinámica¹⁰⁵. Estos llamados factores de estrés y los conflictos asociados pueden prolongarse durante mucho tiempo e incluso durar generaciones enteras si no se abordan conscientemente. En cuanto las personas implicadas comprenden los procesos de la dinámica familiar y se esfuerzan por resolver el problema (familiar) subyacente, la situación mejora. Otros aspectos centrales en la formación de esta dinámica son, por ejemplo, el orden de nacimiento o la rivalidad entre hermanos. Un análisis más detallado del orden de los hermanos puede aportar datos interesantes. Por ejemplo, las siguientes características se atribuyen prototípicamente a los primogénitos, a los segundos (o medianos) y a los terceros o últimos¹⁰⁶.

- **Primogénitos:** de carácter fuerte y responsable; orientados al rendimiento y concienzudos; insatisfechos consigo mismos, perfeccionistas; con aversión al conflicto.
- **Segundos hijos:** sociables; mediadores de conflictos; son capaces de afirmar bien sus objetivos; son espontáneos, tranquilos y pacientes; en caso de falta de atención (percibida), pueden desarrollar una baja autoestima y atraer una atención negativa.
- **Terceros hijos:** despreocupados, divertidos, flexibles y sin complicaciones; a menudo no se sienten responsables, son pasivos, necesitan ayuda, son egocéntricos y desordenados.

Los conflictos entre los padres tienen un efecto directo en los hijos, a menudo hasta la edad adulta, lo que puede provocar profundas rupturas en la relación entre hermanos. La relación entre hermanos es una de las más formativas y largas en la vida de una persona y suele reflejar la relación de pareja de los padres. La rivalidad entre hermanos es otro de los retos que puede dar lugar a una dinámica negativa. La rivalidad se produce cuando los hermanos compiten por el reconocimiento de

¹⁰³ (Giddens 2006: 163)

¹⁰⁴ (Cf. <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/familiendynamik/4722>; consultado: 20/05/2020)

¹⁰⁵ (Cf. <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/familiendynamik/4722>; consultado: 20/05/2020)

¹⁰⁶ (Cf. <https://blog.hslu.ch/familienunternehmen/familiendynamik/>; consultado: 20/05/2020)

sus padres. Los hermanos rivales se comparan constantemente e incluso intentan hacer que los otros hermanos queden mal a los ojos de los padres para fortalecer su propia relación con ellos. La conciencia de cómo estas dinámicas influyen en la relación entre los hermanos y, por tanto, en toda la familia, cobra importancia en situaciones delicadas. Saber qué mecanismos -debido a sus necesidades emocionales- tienen un efecto positivo puede ayudar a moldear y fortalecer conscientemente las relaciones dentro de la familia y a gestionar mejor los conflictos¹⁰⁷.

2.1. Teorías de los vínculos

En estos enfoques, el comportamiento de apego se describe como una característica genéticamente predeterminada de los seres humanos. Por lo tanto, todo niño tiene una predisposición innata a vincularse con la persona principal que lo cuida. En los últimos años se ha investigado más sobre cómo un niño puede desarrollar un vínculo con varios/-as cuidadores/-as. Se ha observado que en el primer año de vida, los niños se vinculan a un máximo de dos o tres personas¹⁰⁸. El llamado sistema de vinculación se desarrolla en el bebé durante los dos primeros años de vida y se mantiene durante toda la vida del niño. Esto crea patrones de apego que pueden cambiar a lo largo de la vida. Éste está sujeto a influencias internas y externas y se ve afectado por las experiencias anteriores. Así, la calidad de los vínculos que se forman en la primera infancia no es un estado fijo, sino un proceso que puede cambiar en diferentes direcciones a lo largo de la vida. Esto se denomina «modelo de trabajo interno»¹⁰⁹. La posibilidad de integrar diferentes métodos terapéuticos para cambiar los patrones de apego lleva a la aplicación de la teoría del apego especialmente dentro del sector de la asistencia a los jóvenes¹¹⁰.

Clasificaciones del apego según Bowlby¹¹¹

La teoría del apego de Bowlby afirma que los bebés tienen una necesidad innata de buscar la cercanía, el afecto y la protección de una persona conocida en situaciones de vinculación. El comportamiento de apego se manifiesta especialmente en la búsqueda de la persona de apego, en el llanto, en correr tras ella, en aferrarse a ella y en la protesta, la ira, la desesperación y la pena, así como en el retraimiento emocional y la resignación cuando es abandonado. Se activa con la separación de la persona cuidadora principal, denominada «figura de apego», así como con la amenaza externa o interna, el dolor y el peligro. La función más importante de la figura de apego es proteger al bebé/niño en situaciones de amenaza y darle seguridad emocional y física.

Una representante de Bowlby, Mary Ainsworth, identificó cuatro categorías de patrones de apego. Estos son específicos de la situación y el contexto, por lo que pueden desarrollarse diferentes estilos de apego con diferentes personas de referencia como consecuencia de diferentes experiencias de crianza.

¹⁰⁷ (Cf. <https://blog.hslu.ch/familienunternehmen/familiendynamik/>; consultado: 20/05/2020)

¹⁰⁸ (<https://www.praxis-breitenberger.de/2012/09/bindungstheorie/> consultado: 18/05/2020)

¹⁰⁹ (Cf. <https://kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/psychologie/1722> consultado: 18/05/2020)

¹¹⁰ (Ver <https://www.psychosozial-verlag.de/1045> consultado:18/05/2020)

¹¹¹ (Cf. <https://kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/psychologie/1722> consultado: 18/05/2020)

- ***Patrón de apego seguro***

El niño se siente seguro y hay confianza en la persona cuidadora. Muestra un claro comportamiento de apego mediante la búsqueda, la llamada y el llanto. Durante el reencuentro con el/la cuidador/-a principal, tras un periodo de separación, se siente muy feliz y busca el contacto físico. Este estilo de apego se manifiesta en la edad adulta a través de un comportamiento seguro y autónomo.

- ***Patrón de apego inseguro y esquivo***

En este tipo de comportamiento, el niño no muestra signos de ausencia cuando el/la cuidador/-a se va. Parece inseguro y muy agitado por dentro. También muestra rechazo hacia la persona cuidadora principal a su regreso. El niño no ha desarrollado ninguna confianza en el apoyo y espera el rechazo. De adulto, este estilo de apego se manifiesta en un gran distanciamiento de los problemas de apego evitando la intimidad. Los recuerdos de las relaciones son idealizados y las contradicciones son difíciles de reconocer.

- ***Patrón de apego inseguro ambivalente***

Este patrón de apego se manifiesta a través de una fuerte fijación en la figura de apego. El niño parece malhumorado, ya que en un momento parece agresivo y enfadado con la figura de apego y al siguiente busca de nuevo la cercanía y el contacto. El individuo responde de este modo, ya que ha experimentado previamente una crianza y una atención inconsistentes a sus necesidades y exagera sus demandas al no estar seguro de que su necesidad será satisfecha. Los adultos muestran más tarde un estilo de apego inseguro, denominado «preocupado-enredado» y están muy apegados a las relaciones anteriores¹¹².

- ***Patrón de apego inseguro y desorganizado***

Este patrón de apego se manifiesta con contradicciones emocionales y comportamientos incoherentes. No se observa ningún comportamiento particular cuando la figura de apego se separa o regresa. Sin embargo, también hay un mayor nivel de estrés. La comunicación emocional está perturbada porque la persona de apego es a la vez el lugar al que acudir en busca de consuelo y la fuente de miedo. En el adulto, la incoherencia mental y la irracionalidad se manifiestan en ciertos temas como la muerte o la separación, mientras que los elementos de otros modelos se muestran en otras situaciones.

Las relaciones en la primera infancia influyen positiva o negativamente en el desarrollo posterior de una persona, como demuestran muchas investigaciones. Por ejemplo, en los siguientes ámbitos¹¹³:

- cómo se percibe la persona a sí misma y a su entorno
- qué desarrollos de la personalidad son evidentes
- cómo se forman las relaciones durante la vida
- qué formas de sexualidad, humor y ética se manifiestan
- el manejo de las situaciones afectivas y el control
- la resistencia al estrés de una persona

¹¹² (Howe, D. (2011)7

¹¹³ (<https://www.praxis-breitenberger.de/2012/09/bindungstheorie/> consultado: 18/052020)

2.2. Genograma¹¹⁴

El genograma se desarrolló a partir del trabajo de algunos importantes representantes de la terapia familiar. Los primeros árboles genealógicos (genogramas) fueron creados por el psiquiatra y psicoterapeuta estadounidense Murray Bowen¹¹⁵. Un genograma es estructuralmente parecido a un árbol genealógico, pero tiene una finalidad completamente distinta. Un genograma contiene información sobre las relaciones e interacciones entre los miembros de la familia, mientras que un árbol genealógico representa la descendencia de la familia.

Claudia Molitor define los genogramas en su libro *I and the Others* de la siguiente manera:¹¹⁶ «La representación de un árbol genealógico complejo se llama genograma, que representa las diferentes informaciones sobre los miembros individuales de la familia y sus relaciones entre sí.»

Los genogramas utilizan una combinación de reglas y símbolos especiales para presentar la mayor cantidad de información sobre las familias de la forma más concisa posible. Algunas de estas reglas y prácticas se han estandarizado y deben seguirse para que los futuros lectores puedan entender su significado. De este modo, las personas jóvenes tienen la oportunidad de desempeñar su papel dentro de la familia y de reformular cuestiones con gran carga emocional. Las personas a las que se refiere el genograma han influido y conformado directa o indirectamente el desarrollo del/de la joven.

Todos los miembros de una familia o sistema forman un todo en sí mismos. Por lo tanto, existe un cierto equilibrio entre las acciones y las reacciones y entre el dar y el recibir. Así pues, los genogramas también ofrecen la posibilidad de revelar las repeticiones, idear estrategias de cambio y aceptar la propia historia de vida¹¹⁷.

Al combinar el genograma y los símbolos, los recuerdos pueden cobrar vida más fácilmente y afloran más asociaciones. La consideración de qué símbolo representa a qué miembro de la familia, así como qué símbolo representa a uno mismo, se centra en un enfoque emocional y deja el pensamiento racional más en segundo plano.

Los genogramas pueden utilizarse tanto en el asesoramiento individual como en el familiar, para dar a los sistemas familiares una importancia adecuada. Los genogramas son una buena forma de garantizar que no se olviden las raíces de la persona usuaria. Al igual que las influencias culturales étnicas o religiosas pueden moldear los pensamientos, los sentimientos y el comportamiento de una persona, también lo hace la cultura familiar. El uso de genogramas en el asesoramiento familiar

¹¹⁴ Este subcapítulo se basa en las siguientes fuentes bibliográficas: (Ver Drews, 2010; Silva Franco, 2015; Carvalho Correia, 2014; Maíra, 2015)

¹¹⁵ (<https://genopro.com/genogram/family-systems-theory/> consultado 22/05/2020)

¹¹⁶ (Molitor, 2012: p.30)

¹¹⁷ (Cf. Molitor, 2012: p.30)

puede revelar diferentes evaluaciones de las relaciones mutuas con los miembros de la familia. Estas discrepancias suelen ser muy reveladoras¹¹⁸.

A continuación, se presenta una guía detallada para crear un genograma y se explica cómo crearlo utilizando símbolos.

2.2.1. Instrucciones

Aquí se explican con más detalle los distintos símbolos del genograma. Las relaciones biológicas, pero también jurídicas, de los miembros de la familia a lo largo de varias generaciones forman el marco. El centro de atención es la imagen de uno mismo. Se representa como un cuadrado de doble marco.

SET DE HERRAMIENTAS: propia persona		
		
Hombre	Mujer	Género diferente

Tabla 10. Set de herramientas: genograma de la propia persona

SET DE HERRAMIENTAS: otras personas		
		
Hombre	Mujer	Género diferente

Tabla 11. Set de herramientas: genograma de género

Relaciones familiares

Las relaciones familiares se representan con dos símbolos de género conectados por un guión debajo. Los hombres deben aparecer siempre en el lado izquierdo y las mujeres en el derecho.

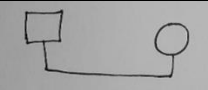
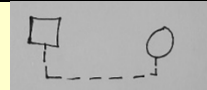
SET DE HERRAMIENTAS: Declaración de estado civil 1	
	
Matrimonio	Relación de pareja

Tabla 12. Set de herramientas: genograma de estado marital

Los símbolos descriptivos colocados en la parte superior de la línea de relación familiar proporcionan más detalles sobre el estado de la relación. Cada uno de estos símbolos puede colocarse en cualquier tipo de línea (por ejemplo, el símbolo «separado» puede colocarse en la línea «relación estable» o en la línea «matrimonio»).

¹¹⁸ (Cf. Drews, 2010; Silva Franco, 2015; Carvalho Correia, 2014; Maíra, 2015)

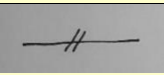
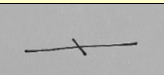
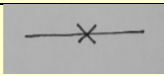
SET DE HERRAMIENTAS: Declaración de estado marital 2		
		
Divorcio	Separación	Viudez

Tabla 13: Set de herramientas: Genograma estado marital 2

Niños

Los hijos se colocan debajo de sus padres, con una línea derivada de la línea de parentesco de los padres. Los hijos se enumeran de izquierda a derecha, del mayor al menor.

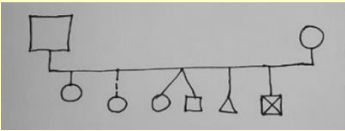





SET DE HERRAMIENTAS: declaración de descendencia				
				
				
Hijo	Hijo adoptivo	Gemelos	Embarazo	Bebé fallecido/aborto

Tabla 14. Set de herramientas: genograma de descendencia

Vida

Los fallecimientos se indican con una "X" dentro del símbolo de la persona. En algunos casos, puede ser importante añadir información adicional, como la edad de la persona o las fechas relacionadas con el nacimiento y la muerte.


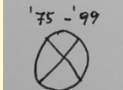
SET DE HERRAMIENTAS: Declaración de vida y muerte	
	
Muerte	Años de vida y muerte

Tabla 15. Set de herramientas: explicación de la vida y la muerte

2.2.2. Ejemplo de genograma con símbolos

La siguiente figura muestra un genograma con símbolos. A continuación, se describe en detalle.

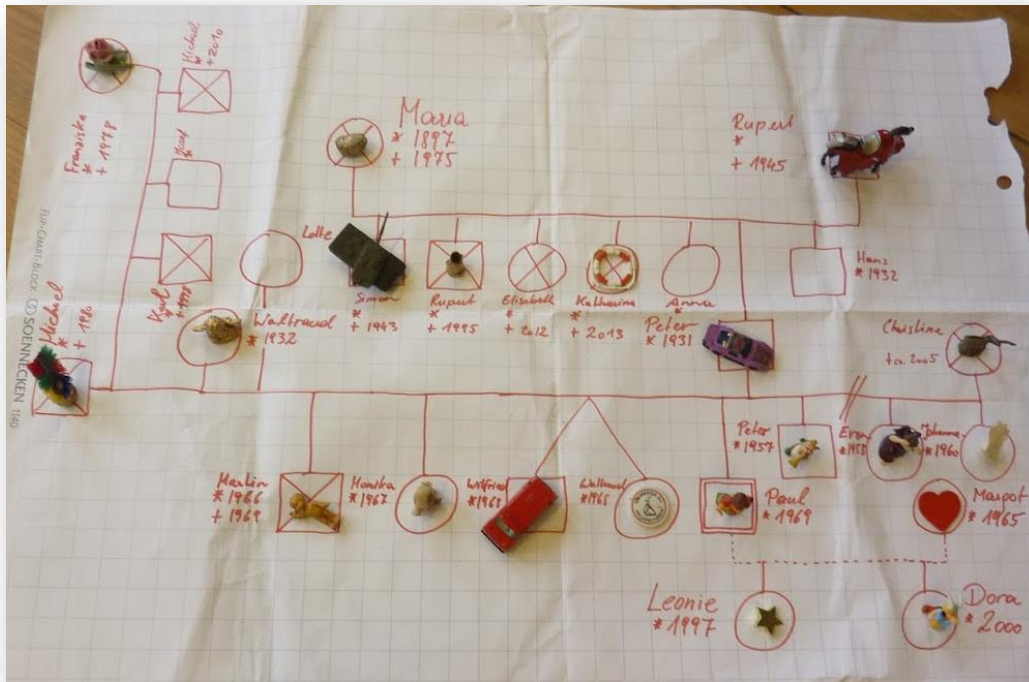


Tabla 16. Ejemplo de genograma con símbolos

Descripción: el genograma fue realizado por Paul. Esto se puede ver en el hecho de que su cuadrado se ha dibujado dos veces. Paul mantiene una relación con Margot y tienen dos hijas. Leonie, la mayor, se ve a la izquierda y Dora a la derecha. Ahora la descripción continúa con los padres de Paul. El padre de Paul, Peter, se divorció de su primera esposa Christine y está casado con Waltraud (la madre de Paul). Peter tiene tres hijos de su primer matrimonio. Estos son medio hermanos de Paul. Sus padres tuvieron cinco hijos juntos. Como se puede ver en la cruz, Martin ya murió. La segunda nacida es Monika y luego vinieron los gemelos fraternales Waltraud y Wilfrid. Los abuelos, así como los tíos abuelos, también aparecen en la imagen.

Interpretación: Por lo tanto, Paul, su pareja y sus dos hijas forman una familia nuclear. Él mismo procede de una familia reconstituida. En este caso, se podría examinar más detenidamente en la sesión de asesoramiento para ver si se debe abordar esta cuestión. Paul es el hijo menor de su familia. Esto podría haberle mantenido en el «rol de nido». De este modo, podría sentirse menos agobiado por las responsabilidades familiares. Los símbolos seleccionados ofrecen más indicaciones sobre posibles campos de acción.

3. Dinámicas de grupo

Un grupo social, según Bellebaum¹¹⁹, «consiste en un cierto número de miembros con el propósito de alcanzar objetivos, normas e intereses comunes durante un periodo de tiempo prolongado o determinado». Un grupo es una entidad social manejable para el individuo y que se distingue de otras entidades sociales (otros grupos, la sociedad en su conjunto) por características específicas. Un grupo puede apoyar a las personas jóvenes en varios ámbitos¹²⁰:

- La dependencia de los padres pierde importancia
- el grupo de iguales es un eficaz apoyo
- proporciona un nuevo sistema de referencia y nuevas normas
- Campo de práctica y aprendizaje
- Seguridad y protección
- El grupo como lugar de resolución de conflictos y problemas
- Intercambio sobre el sentido y el valor de la vida (fe, esperanza, amor)

Para poder trabajar con un grupo de manera solidaria, estas preguntas han demostrado ser relevantes¹²¹:

- ¿Cuál es la dinámica de un grupo?
- ¿Cómo se comporta el grupo?
- ¿Qué hace que sea lo que es?

Como base para ello, se desarrollará el concepto *de dinámica de grupo* y, sobre todo, cómo funciona un grupo. La dinámica de grupo describe las relaciones y la interacción de los miembros de un grupo, los procesos de cómo se comportan los individuos del grupo, cómo se forma el grupo, cómo funciona y cómo puede volver a disolverse.

Por lo tanto, se trata de la interacción social y la influencia social de un grupo¹²². En un equipo, cada miembro aporta diferentes personalidades y cuando éstas se complementan y encajan bien, prevalece una dinámica de grupo ágil y productiva. Sin embargo, si surgen desacuerdos y el grupo no funciona como tal, hablamos de un problema de dinámica de grupo. Las consecuencias son el estancamiento y un mayor potencial de conflicto¹²³.

¹¹⁹ Bellebaum (2001), p.97

¹²⁰ (Cf. <https://www.super-sozi.de/category/theoretisches/gruppen-und-phasen/> consultado: 19/05/2020)

¹²¹ (Cf. <https://blog.instaffo.com/arbeitgeber/gruppendynamik/>; consultado: 20/05/2020)

¹²² (Cf. <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/gruppendynamik/6124> consultado: 20/05/2020)

¹²³ (Cf. <https://blog.instaffo.com/arbeitgeber/gruppendynamik/>; consultado: 20/05/2020)

La dinámica del grupo está influida por muchos factores diferentes, como la comunicación, las interacciones entre los miembros, las conexiones sociales y los procesos antropológicos. Los siguientes aspectos son especialmente importantes¹²⁴:

- Comportamiento de los roles
- La aparición de jerarquías sociales
- El desarrollo de una estructura de grupo
- El desarrollo de un comportamiento de liderazgo o de gestión
- El desarrollo de normas de grupo
- El desarrollo de normas de comportamiento

Cuando una persona quiere conocer a otra es importante averiguar qué es lo que la hace «vibrar». Por ello, se analizan todas las similitudes y diferencias para determinar los patrones de comportamiento. Este comportamiento facilita conocer mejor a una persona y percibir de antemano posibles conflictos. El mismo principio se aplica también a los grupos, que, al igual que un individuo, tienen diversas características, peculiaridades y posiblemente también rarezas que deben ser conocidas por todos sus miembros. Esto se aplica tanto a las personas del grupo como a las de fuera. Quien no tenga en cuenta la dinámica de un grupo corre el riesgo de alterar o incluso destruir el equilibrio del mismo¹²⁵.

3.1. Roles en los grupos

Según Belbin¹²⁶, en un grupo los miembros siempre asumen diferentes roles. Estos roles se describen en este apartado de forma ideal. Por supuesto, los comportamientos o inclinaciones no se representan de forma tan llamativa en la práctica, sino que se adaptan a las necesidades de la dinámica del grupo. No hay que encasillar a los miembros individuales, sino sólo mostrar la dinámica que hay detrás de ellos. En los grupos hay diferentes roles, que surgen debido a las múltiples personalidades de los miembros. Es precisamente esta diversidad la que puede conducir a una dinámica constructiva en un grupo o tener el efecto contrario¹²⁷.

- «Jefe/-a»

Este rol lleva la responsabilidad del grupo y toma decisiones rápidas. Conoce su papel y le gusta ser el centro de atención, pero siempre piensa también en sus miembros

- «Seguidores/-as»

Este modelo de rol está de acuerdo con todas las circunstancias y realiza las tareas que se le asignan. No se complica y apoya las decisiones.

¹²⁴ (Ver <https://www.sdi-research.at/lexikon/gruppendynamik.html>; consultado: 19/05/2020)

¹²⁵ (Cf. <https://blog.instaffo.com/arbeitgeber/gruppendynamik/>; consultado: 20/05/2020)

¹²⁶ (<https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles/> consultado: 24/05/2020)

¹²⁷ (Cf. <https://www.super-sozi.de/category/theoretisches/gruppen-und-phasen/>; consultado: 19/05/2020)

- **«Profesional»**

El jefe inteligente del grupo planifica y da consejos. De este modo, se le respeta. Sin embargo, a menudo tiende a ser pesimista o sabelotodo.

- **«Indefenso/-a»**

Este rol no puede hacer nada por sí mismo y no quiere hacerlo. Participa en todas las actividades y está de acuerdo con todas las opiniones. De este modo, nunca se arrincona, pero no se abre al grupo.

- **«Organizador/-a»**

Este rol es el «caballo de batalla» del grupo. Este rol suele sacrificarse por los demás, no espera elogios y proporciona todo lo necesario para el grupo. Así es como trata de llamar la atención.

- **«Payaso/-a»**

Para los de fuera, este papel puede ser a veces insoportable, pero es esencial para la dinámica del grupo. El payaso mantiene a todos los miembros contentos y los hace reír. Por lo tanto, suele ser popular entre todos.

Por lo tanto, los roles no son títulos que se otorgan, sino la asignación de características por parte del grupo con las correspondientes expectativas que se derivan de ellas. Cada persona desempeña diferentes papeles en función del grupo y no se queda ahí.

3.2. Rituales

Los rituales tienen una función esencial en la formación y el mantenimiento de un grupo. Son un enriquecimiento para cualquier tipo de grupo. Especialmente en épocas de incertidumbre o de nuevos comienzos, los rituales dan estabilidad a un grupo y favorecen el sentimiento de pertenencia. Toda la vida de una persona está marcada por los rituales. Así, las grandes celebraciones como los cumpleaños, las bodas y los aniversarios se celebran con rituales, pero también la vida cotidiana de una persona joven es el resultado de diferentes rituales como las comidas, los saludos y las preferencias¹²⁸.

A principios del siglo XX, el antropólogo belga Arnold Van Gennep observó que todas las culturas tienen formas prescritas para que el individuo y la sociedad afronten estas situaciones cargadas de emoción. Tienen ceremonias rituales destinadas a marcar la transición de una fase de la vida a otra. Van Gennep llamó a estas ceremonias ritos de paso¹²⁹.

Las tradiciones y las costumbres también forman parte de los rituales que pueden dar cohesión a un grupo. En la mayoría de los casos, las tradiciones son comportamientos que se transmiten de generación en generación y, por tanto, tienen un valor cultural. Suelen variar mucho de una región a otra o de un país a otro. Las tradiciones pueden existir durante décadas, desarrollarse y vivirse, o incluso ser de nueva creación en un grupo¹³⁰.

Muchas acciones y emociones son difíciles de expresar con palabras para las personas jóvenes, por lo que los rituales dan cabida a estos sentimientos y envían un mensaje. El efecto de los rituales en un grupo se refuerza si se repiten regularmente. Al principio, es un hábito fijo de los miembros del grupo y poco a poco se convierte en un ritual aceptado por el grupo. Una vez que se conoce, no es necesario explicarlo cada vez. Esto sirve a la agrupación.

En el siguiente cuadro se explican las ventajas e inconvenientes de los rituales¹³¹:

Ventajas	Desventajas
+ forman un marco protegido	- pueden restringir la creatividad y el desarrollo individual
+ proporcionan seguridad y estabilidad	- pueden conducir a un comportamiento compulsivo
+ completan el proceso de una unidad	- pueden convertirse en mecanismos automáticos y sin sentido
+ ayudan a integrar más fácilmente a los nuevos jóvenes	
+ promueven el sentimiento de pertenencia	
+ proporcionan una mayor concentración	

Tabla 17: Ventajas y desventajas de los rituales

¹²⁸ (Ver <https://www.iskopress.de/leseproben/097.pdf>; consultado: 19/05/2020)

¹²⁹ (Ver https://www2.palomar.edu/anthro/social/soc_4.htm, consultado: 30/05/2020)

¹³⁰ (Ver <https://klexikon.zum.de/wiki/Tradition>; consultado: 19/05/2020)

¹³¹ (Ver www.Reinhardt-verlag.de; consultado: 19/05/2020)

Es responsabilidad del líder del grupo asegurarse de que los rituales encuentren un propósito positivo en un grupo y, por lo tanto, apoyan a las personas jóvenes en su desarrollo. Por lo tanto, los rituales deben formar siempre un marco en el que sea posible el desarrollo individual de cada persona y de todo el grupo. También es importante hablar con las personas jóvenes sobre la importancia y el significado de los rituales¹³².

¹³² (Ver [www. Reinhardt-verlag.de](http://www.Reinhardt-verlag.de); consultado: 19/05/2020)

4. Intervenciones de SymfoS para las dinámicas familiares y de grupos

Por supuesto, pueden aplicarse muchos métodos diferentes, y siempre es una decisión individual cómo se lleva a cabo la consulta. El siguiente capítulo sólo debe considerarse como una ayuda e inspiración, no como una guía fija. Al final, la decisión de qué método es adecuado en cada situación depende siempre de la experiencia y la valoración de la persona formadora. La visualización de los propios deseos e ideas ayuda a las personas jóvenes a visualizarlos y ponerlos en práctica de forma más concreta.

A continuación, se describen brevemente algunos métodos adecuados. Estos capítulos sólo deben servir de sugerencia, una descripción detallada de los métodos presentados puede encontrarse en los módulos correspondientes.

4.1. Islas de las emociones

Las Islas de las emociones (maletín n.º 3) ofrecen una magnífica oportunidad para trabajar con las emociones y los sentimientos. Aquí describimos un ejemplo para un grupo pequeño.

Se extiende el mar (tela) en el suelo y se distribuyen todas las islas de forma legible en él. A continuación, se pide a las personas jóvenes que utilicen las islas para expresar sus sentimientos sobre un tema concreto (por ejemplo, una situación en clase). Para esta intervención en grupo, también se necesita una libreta y un lápiz para poder crear rápidamente islas de sentimientos adicionales si varias personas participantes necesitan la misma isla de emociones. Las personas jóvenes colocan las islas elegidas abiertamente en la tela para que sean legibles para todo el grupo. Ahora se pide a todas, una tras otra, que describan sus islas y expliquen su situación personal. Todos deben escuchar con atención y no debe haber interrupciones con preguntas interpuestas. Cuando todos han descrito sus islas, se permiten preguntas de comprensión. A partir de ahí, se cristalizan los temas que se van a trabajar posteriormente¹³³.

4.2. Genograma

Como se ha descrito anteriormente, el trabajo con un genograma también es adecuado para trabajar con símbolos. Mediante el uso de símbolos, se crea una conexión rápida con las emociones del individuo. Las personas jóvenes pueden ponerse en situación más fácilmente y así dejar más asociaciones. A menudo también hay que entrevistar a la familia antes de crear el genograma, ya que muchas personas jóvenes no lo saben todo sobre sus antepasados o no pueden recordarlo todo. Esta es una magnífica oportunidad para conocer a su propia familia y mostrar interés.

¹³³ (Cf. Schneider, 2019: p. 183)

4.3. Mandala

El mandala (sánscrito, n., मण्डल, alemán «Kreis» o «círculo sagrado») es un diagrama figurado, que en el hinduismo y el budismo tiene un significado mágico o religioso. Un mandala suele ser cuadrado o circular y siempre está orientado hacia un punto central. Los mandalas tienen muchas formas, colores y motivos diferentes, pero todos tienen algo en común: se dirigen hacia el centro o se alejan de él. Carl Gustav Jung utilizó los mandalas como expresión psicológica de la totalidad del ser. Los mandalas pueden ayudar a tomar conciencia del propio ser interior o a reforzar su concentración. El poder reside en la tranquilidad y la reflexión sobre el propio centro.

Materiales usados:

- Papel (en blanco o color)
 - Trabajo en grupo: 1m*1m
 - Trabajo individual: 40cm*40cm
- Flores, pétalos, hojas, piedras, hierbas, etc.
- Arroz, lentejas, judías, café, etc.
- Algodón, arena, etc.

El proceso de la intervención se explica con más detalle a continuación: los materiales disponibles se colocan sobre una mesa o en el suelo en pequeñas bolsas, cuencos o en platos de forma individual, de manera que inviten a su uso. La base (papel blanco o de color) se coloca en el suelo. Se puede preparar el centro (posiblemente una flor). Se invita a las personas jóvenes a componer su propio cuadro. Si es posible, no deben hablar durante la composición. Una vez completado el mandala, miran el dibujo solas o junto con la persona asesora. Tras un momento de descanso, se pueden hacer asociaciones. Tras la intervención, los mandalas colocados pueden ser «transformados», es decir, devueltos a la naturaleza en un lugar adecuado o incluso quemados.

4.4. Seleccionar símbolos en grupo

Esta intervención en grupo puede utilizarse como ronda introductoria. Por lo tanto, puede servir para romper el hielo en grupos nuevos o para preparar a los grupos existentes para el trabajo en equipo de hoy. Al elegir los símbolos y reflexionar sobre las propias preferencias, llega un momento de calma al grupo. Durante la presentación que sigue, cada miembro del grupo da su opinión y hay igualdad.

Al principio del trabajo en grupo, las personas participantes suelen estar inseguras y no saben exactamente lo que va a pasar ese día. Por ello, suele ser útil empezar con una pequeña intervención en lugar de decir mucho. Contagiar el entusiasmo y la motivación arrastra a las personas jóvenes y hace que el grupo crezca unido más rápidamente.

Los símbolos se colocan en el suelo en el centro de la habitación. También se puede extender una tela o un papel como base. Se indica a las personas jóvenes que elijan dos símbolos cada una. Un símbolo para algo que conocen bien y otro para algo que todavía quieren aprender. Ahora se les dan

cinco minutos para que piensen y busquen sus símbolos. Después, se deben retirar todos los símbolos que queden en el suelo. El siguiente paso es que todos los miembros del círculo digan lo que significan sus dos símbolos y muestren sus símbolos al grupo. Todos los símbolos de las personas jóvenes deben volver a colocarse en la tela o el papel, ya que representan las ideas de todo el grupo. Por último, se puede tomar una fotografía de los símbolos e imprimirla como «cartel de grupo».

Por ejemplo, dependiendo del contexto específico, se pueden hacer muchas preguntas diferentes utilizando los símbolos:

- Elegir un símbolo para mostrar cómo se siente una persona ese día y un segundo símbolo para el apoyo que le gustaría recibir de sus compañeros/-as
- Elegir un símbolo para su futuro trabajo favorito y otro para un deseo personal

4.5. Narración con símbolos

El método de narración es ideal para romper el hielo en los grupos. Contagiar el entusiasmo y la motivación tira de las personas jóvenes y hace que el grupo crezca unido más rápidamente. Los símbolos se colocan en el suelo en el centro de la sala. También se puede extender una tela o un papel como base. Se indica a las personas jóvenes que elijan tres símbolos cada una sin más explicaciones. Ahora se da un tema. Por ejemplo:

- Las características aún no descubiertas de nuestro grupo
- Lo que me gusta de nuestro grupo
- Cómo sobrevivimos juntos en un velero en medio del océano

Ahora, uno de los miembros del grupo comienza a contar una historia utilizando sus símbolos. Luego le sigue el siguiente hasta que todos hayan contado su parte. Todos los símbolos de todas las personas jóvenes deben volver a colocarse en la tela o el papel, ya que representan todas las ideas de todo el grupo.

Referencias bibliográficas

Libros

- Bellebaum, A. (2001): Soziologische Grundbegriffe: Eine Einführung für Soziale Berufe. Stuttgart: Kohlhammer.
- Cap Sei, M. (2015): Die Verwendung des Genogramms in der psychoanalytischen Psychotherapie von Paar und Familie. Allgemein: Interinstitutionelle Zeitschrift für Psychologie. 8. 399-414.
- Carvalho Correia, E.; Tecdorf-Martins, G. (2014): Genogramm: ein Werkzeug für die psychische Gesundheit.
- Drews, Cláudio; Jr (2010): Como fazer Genograma.
- Giddens, A. (2006) Sociology (4th Ed) Cambridge: Polity.
- Howe, D. (2011) Attachment across the Life course Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Molitor, C. (2012) Ich und die Anderen, Wie Genogramm- und Aufstellungsarbeit Familienmuster sicht- und lösbar werden lassen. Deutschland
- Ricardo da Silva, F., Bonafé Sei, M. (2015): Die Verwendung des Genogramms in der psychoanalytischen Familientherapie. General, Pastor Interinst. Psicol. Bd. 8 Nr. 2
- Schneider, W. (2019) Arbeit mit Symbolen als Methode der Interventionen, Wenn Worte fehlen – Symbole als Dolmetscher. Hamburg: Eigenverlag
- Verratro, K. (2016): Theatertherapie 101, Teil 5: O poder de cura dos rituais na terapia dramática.

Internet

- <https://blog.instaffo.com/arbeitgeber/gruppensdynamik/>; consultado: 20/05/2020)
- <https://blog.hslu.ch/familienunternehmen/familiendynamik/>; consultado: 20/05/2020
- <https://kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/psychologie/1722> consultado: 18/05/2020
- <https://klexikon.zum.de/wiki/Tradition>; consultado: 19/05/2020
- <https://genopro.com/genogram/family-systems-theory/> consultado: 22/05/2020
- <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles/> consultado: 24/05/2020)
- <https://www.iskopress.de/leseproben/097.pdf>; consultado: 19/05/2020
- <https://www.praxis-breitenberger.de/2012/09/bindungstheorie/> consultado: 18/05/2020
- <https://www.psychosozial-verlag.de/1045> consultado: 18/05/2020
- <https://www.Reinhardt-verlag.de>; consultado: 19/05/2020
- <https://www.sdi-research.at/lexikon/gruppensdynamik.html>; consultado: 19/05/2020
- <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/familiendynamik/4722>; consultado: 20/05/2020
- <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/gruppensdynamik/6124> consultado: 20/05/2020
- <https://www.super-sozi.de/category/theoretisches/gruppen-und-phasen/> consultado: 19/05/2020
- https://www2.palomar.edu/anthro/social/soc_4.htm, consultado: 30/05/2020

7. Lista de tablas

Tabla 1. Set de herramientas: genograma de la propia persona	53
Tabla 2. Set de herramientas: genograma de género.....	53
Tabla 3. Set de herramientas: genograma de estado marital	53
Tabla 4: Set de herramientas: Genograma estado marital 2	54
Tabla 5. Set de herramientas: genograma de descendencia	54
Tabla 6. Set de herramientas: explicación de la vida y la muerte	54
Tabla 7. Ejemplo de genograma con símbolos	55
Tabla 8: Ventajas y desventajas de los rituales	59



Organización coordinadora



Sozialwerk Dürener Christen, Alemania

Contacto: Josef Loup
j.loup@sozialwerk-dueren.de
www.sozialwerk-dueren.de

Organizaciones socias



Universidad de Gloucestershire, Reino Unido

Contacto: Richard Dobbs
rdobbs@glos.ac.uk
www.glos.ac.uk



Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Austria

Contacto: Paul Schober
paul.schober@hafelekar.at
www.hafelekar.at



Asociación Caminos, España

Contacto: Angela Pittl
office@asoccaminos.org
www.asoccaminos.org



Colegio Oficial de Ciencias Políticas y Sociología de Andalucía, España

Contacto: Pedro Navarro Rull
secretario@colpolsoc-andalucia.org
www.colpolsoc-andalucia.org



Associação A3S, Portugal

Contacto: Carlota Quintão
associacao3s@gmail.com
www.a3s.webnode.pt



Instituto Politecnico Do Porto, Portugal

Contacto: Ana Luísa Martinho
anamartinho@iscap.ipp.pt
www.ipp.pt

Desarrollo del Trabajo con símbolos:

Wilfried Schneider, Alemania
info@psychologische-symbolarbeit.de
psychologische-symbolarbeit.de

