



www.symfos-youth.eu



Guía del Sistema de iguales

106

Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea





Guía del Sistema de iguales

Producto intelectual n.º 6



Título:	Guía del Sistema de iguales
Producto intelectual - IO6	Sistema de iguales
Descripción:	Este documento describe qué es el Sistema de iguales (<i>Peer Buddy System</i>) y cómo funciona. Ayudará a los/as profesionales de SymfoS a ponerlo en práctica.
Organización asociada:	<i>Associação A3S</i>
Persona responsable de la elaboración de este documento:	Carlota Quintão
Fecha de presentación:	15/11/2020
Idioma:	<i>Inglés</i> <i>Traducción al español de Asociación Caminos</i>

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



Contenidos

Introducción	3
1. El sistema de iguales como un poderoso componente del método SymfoS	6
1.1. ¿Qué es el Sistema de iguales?	6
1.2. ¿Quiénes son las personas que actúan como iguales en el método SymfoS?	8
1.3. ¿Qué funciones desempeñan las personas que ejercen de iguales en una sesión de SymfoS?	9
1.4. ¿Por qué hay que tener en cuenta el sistema de iguales a la hora de implantarlo?	10
2. Activar el poder del Sistema de iguales: directrices para profesionales	12
2.1. ¿Cómo se crea un Sistema de iguales?	12
2.2. Preparación de una sesión de SymfoS cuando se utiliza el Sistema de iguales: Lista de comprobación para profesionales	14
2.3. Cómo preparar al grupo de iguales para una sesión: sesión informativa para las personas que ejercen de iguales	18
3. Próximos pasos: de la investigación y el desarrollo al pilotaje basado en pruebas	21
3.1. Lecciones y protección	21
3.2. Avanzar en el Sistema de iguales	23

Introducción

Esta guía se centra en un componente importante del método SymfoS: el Sistema de iguales (*Peer Buddy System*). SymfoS es una intervención que utiliza objetos físicos como símbolos, y puede utilizarse dentro de una amplia gama de entornos, incluyendo la terapia, el asesoramiento, el apoyo al equipo y la pedagogía.

El método SymfoS, que tiene su origen en los trabajos pioneros de Wilfred Schneider en los años 80, se encuentra actualmente en fase de diseño y desarrollo. De 2016 a 2018, el método SymfoS se desarrolló en el siguiente proyecto: *SymfoS - Symbols for Success*. Fue una asociación estratégica europea de Erasmus+ que modificó su enfoque para centrarse en la orientación profesional, dirigida principalmente a las personas jóvenes. En consecuencia, SymfoS se ha estructurado en un conjunto de pasos y herramientas fundamentales.

El actual Proyecto de Erasmus+ [SymfoS for Youth Care](#) (SFYC) se basa en los resultados anteriores para adaptar y ampliar el uso del método al ámbito de los servicios de apoyo a las personas jóvenes y profundizar en su diseño conceptual y sus fundamentos.

Esta guía está influenciada por las siguientes contribuciones:

- Wilfried Schneider, «Información básica para trabajar con símbolos -símbolos como intérpretes. Todo está ahí. Solamente hay que encontrarlo. El trabajo con símbolos como método de intervención - una herramienta para la terapia, el asesoramiento, el apoyo al equipo y la pedagogía» (<https://www.psychologische-symbolarbeit.de/English/>)
- Los resultados de «*Symbols for Success*», principalmente del [Nota conceptual sobre la Metodología para el aprendizaje individual y los itinerarios profesionales, con el apoyo de los/-as compañeros/-as e iguales](#).
- SymfoS for Youth Care, producto intelectual n.º 1 – [Documento de investigación y planes nacionales de adaptación para la aplicación de los debates y resultados del trabajo con símbolos](#).
- Debates de asociación Erasmus+.
- Aprendizajes de la práctica y el pilotaje del Sistema de iguales, concretamente en los cursos de formación transnacional de SymfoS (en Nideggen, Alemania, y Granada, España, en 2019) y en los eventos de demostración y difusión del proyecto.

- Una revisión de la bibliografía sobre el trabajo de apoyo entre iguales

Dentro del proyecto SymfoS for Youth Care, la Guía del Sistema de iguales (producto intelectual n.º 6) forma parte de un conjunto de siete resultados intelectuales (IO). El IO6 tiene vínculos con el IO4 (*Enfoque de aprendizaje semipresencial de SFYC*) y el IO5 (*Programa de formación presencial de SymfoS for Youth Care*).

La Guía del Sistema de iguales tiene como objetivos:

- proporcionar y explicar su función dentro del método SymfoS y su funcionamiento;
- apoyar al equipo de profesionales de SymfoS en la aplicación del Sistema de iguales;
- esbozar las lecciones desde la práctica; y
- proporcionar materiales de apoyo a la formación del equipo de profesionales de SymfoS.

1. El Sistema de iguales como un poderoso componente del método SymfoS

1.1. ¿Qué es el Sistema de iguales?

La valiosa contribución de los/-as iguales está ampliamente reconocida en varios campos de la práctica y la investigación, como la educación entre iguales o la terapia personal y la salud, entre otros. Este poder se sostiene gracias a la posición única de las personas que ejercen de iguales para permitir un entorno de apoyo basado en los valores de empatía, reciprocidad, igualdad, compasión, solidaridad y empoderamiento.

Entre los numerosos entornos bien establecidos en los que funciona el trabajo de apoyo entre iguales se encuentran los grupos de autoayuda voluntarios de base; las organizaciones independientes dirigidas por iguales; los programas de apoyo entre iguales dentro de los organismos generales, y las personas trabajadoras de apoyo entre iguales contratadas por los servicios generales¹.

A efectos del método SymfoS, el Sistema de iguales (*Peer Buddy System*) es un conjunto de dos o tres personas elegidas por la persona usuaria para que le den apoyo a través de una sesión o una serie de sesiones de SymfoS.

El Sistema de iguales es un poderoso componente del método SymfoS por tres razones principales.

- 1) Los/-as iguales pueden aportar una contribución única a la hora de apoyar a la persona usuaria en su situación y en las soluciones a los problemas que pueda plantear;
- 2) Apoya los principios fundamentales del método SymfoS, ya que contribuye al enfoque sistémico al estar centrado en la persona usuaria, en los recursos, en la

¹ Para más información:

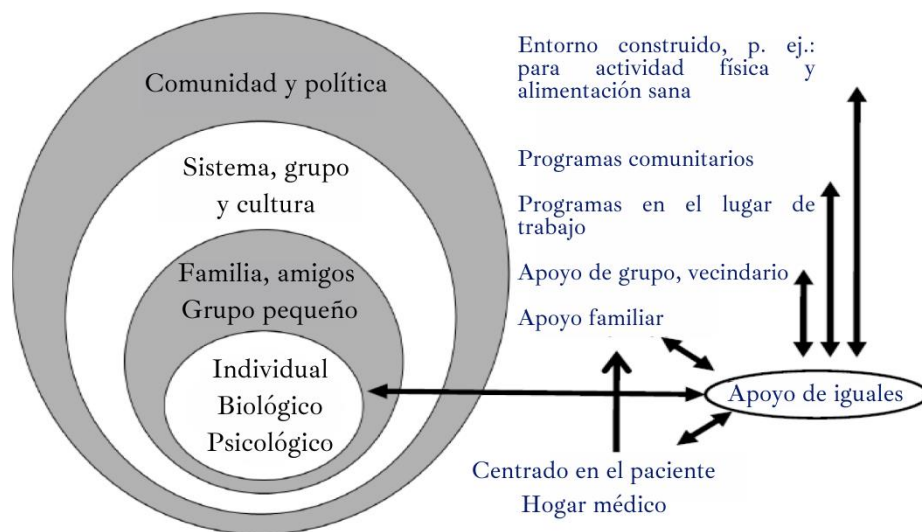
[El apoyo entre iguales en la salud y la asistencia sanitaria - Una guía para el desarrollo y la gestión de programas \(en inglés\)](#), 2010, *Peers for progress around the world* es un programa de la Fundación de la Academia Americana de Médicos de Familia.

Mejores prácticas identificadas para los programas de apoyo entre iguales (en inglés), 2011, Centros de Excelencia de Defensa para la Salud Psicológica y la Lesión Cerebral Traumática.

https://www.mhanational.org/sites/default/files/Best_Practices_Identified_for_Peer_Support_Programs_Jan_2011.pdf

solución y al centrarse en un enfoque apreciativo². Al incluir a los/-as iguales en una sesión de SymfoS, existe un fuerte vínculo con el entorno y el ambiente social de la persona usuaria.

Las personas que actúan como iguales, elegidas por el/la usuario/-a, proporcionan múltiples perspectivas, recursos, ideas y soluciones, así como un vínculo con múltiples niveles de interacción sistémica, como se representa en los siguientes diagramas³.



- 3) Tiene una función intrínseca y polifacética durante y después de una sesión de SymfoS.

Hay tres pasos fundamentales que abarcan la participación activa de las personas que ejercen de iguales:

- Formular a la persona usuaria preguntas objetivas tras la explicación de su presentación;
- Dar feedback a la persona usuaria (lo que ha visto y oído) sobre su percepción del comportamiento de la persona usuaria - comunicación verbal y no verbal;
- Ofrecer una interpretación sobre la situación de la persona usuaria a los/-as demás iguales y al / a la profesional de SymfoS, en un contexto de no diálogo con la persona usuaria (que se limita a escuchar al grupo de Sistema de iguales).

Como se describe en IO1 - *Informe de Investigación y Planes Nacionales de Adaptación para Implementar el Trabajo con Símbolos* (en la versión ampliada de Reino Unido) estos pasos también están presentes en los Grupos Balint - un método de apoyo entre iguales para médicos/-

² Para más información, consulte el Módulo 2 - Enfoques de apoyo - del enfoque de aprendizaje semipresencial de SymfoS for Youth Care, En la [Plataforma de aprendizaje de SymfoS for Youth Care](#)

³ [Peer support in health and health care - A Guide To Program development and management.](#), 2010, *Iguals para el progreso en el mundo es un programa de la Fundación de la Academia Americana de Médicos de Familia.*

as. Este método se desarrolla en el ámbito psicoanalítico asociado a la relación médico-paciente. «Los denominadores comunes compartidos en ambos enfoques [SymfoS y Balint] incluyen un espacio protegido, un caso y un tema claros sobre los que trabajar, una persona facilitadora especializada, un grupo de apoyo entre iguales, una presentación sin interrupción, un cuestionamiento estricto de los hechos por parte del grupo, un debate grupal sin interrupción de la persona usuaria y la respuesta de la persona usuaria a la interpretación del grupo» (<https://balint.co.uk/>)⁵.

En resumen, el Sistema de iguales es un conjunto de dos o tres personas elegidas por la persona usuaria para apoyarle a lo largo de una sesión de SymfoS, que al mismo tiempo:

- desencadena el poder del apoyo entre iguales;
- vincula el trabajo de la persona usuaria sobre su situación con los múltiples niveles de su vida social (familia, amigos/-as, cultura de grupo, instituciones y vida comunitaria);

1.2. ¿Quiénes son las personas que actúan como iguales en el método SymfoS?

Los/-as iguales tienen un papel fundamental y una función importante en la vida.

- En las diferentes etapas de la vida: bebé, niño/-a, adolescente, joven adulto/-a, etc;
- En los diferentes roles que asumimos durante nuestra vida, por ejemplo, como alumnos/-as, estudiantes, trabajadores/-as, etc;
- En experiencias vitales concretas, como la maternidad, la enfermedad o el proceso de curación.

Las personas que ejercen de iguales proporcionan una relación y una conexión emocional únicas que las personas ajenas al mismo contexto social no pueden ofrecer. El marco de referencia de los/-as iguales es único dado que:

- Son semejantes (tienen paridad en al menos un aspecto, ya sea el contexto, el grupo, el rol, la edad, la profesión, etc.);
- Comparten un sentido de pertenencia (en relación con el contexto, el grupo, el papel, la profesión, etc.);

⁵ [SymfoS for Youth Care, producto intelectual n.º 1 – Documento de investigación y planes nacionales de adaptación para la aplicación de los debates y las conclusiones del trabajo con símbolos, versión ampliada \(en inglés\), págs. 15-16.](#)

- Comparten la misma perspectiva y, aunque desarrollen perspectivas diferentes, lo ven desde «dentro».

Estos supuestos básicos son los que impulsan el Sistema de iguales de SymfoS. SymfoS busca mejorar y enriquecer el proceso de asesoramiento con más perspectivas y apoyo, además del de la persona usuaria y la persona profesional.

Hay casos que pueden impedir la inclusión de iguales. Entre ellos se encuentran:

- Dificultades con la programación;
- La persona usuaria puede no tener acceso a sus iguales;
- La persona usuaria puede no querer que sus iguales participen; o
- El/la profesional puede considerar que el uso de iguales no es adecuado.

En estos casos, se puede recurrir a una fuente alternativa de apoyo, como un/-a amigo/-a, un/-a compañero/-a de trabajo, un/-a familiar o una persona importante. El apoyo, aunque no provenga de iguales, puede proporcionar consuelo, confianza, seguridad, apoyo, perspectiva y comprensión.

1.3. ¿Qué funciones desempeñan las personas que ejercen de iguales en una sesión de SymfoS?

El Sistema de iguales puede tener una función y un propósito antes, durante y después de una sesión o conjunto de sesiones de SymfoS:

1. **Antes de que comience la sesión**, pueden proporcionar confianza, seguridad y comodidad a la persona usuaria. Debe quedar claro, tanto para la persona usuaria como para sus iguales, que el papel del Sistema de iguales es de apoyo y no un papel técnico o de facilitación. Estas personas pueden desempeñar su papel de forma activa o pasiva. El mero hecho de «estar ahí» puede suponer un gran valor añadido, ya que la simple presencia de los iguales aumenta la sensación de la persona usuaria de estar en un entorno familiar y de apoyo.
2. **Durante la sesión**, las personas que ejercen de iguales desempeñan un papel activo al:

- a. hacer «preguntas factuales», Durante los pasos de presentación y preguntas objetivas, observarán la presentación de la persona usuaria y se les invitará a hacer preguntas factuales;
- b. proporcionar su percepción de la comunicación y el comportamiento verbal y no verbal de la persona usuaria;
- c. proporcionar interpretación. En la etapa de interpretación, las personas que ejercen de iguales se reúnen con el/la profesional de SymfoS para discutir el tema de la persona usuaria tratado durante la sesión; y
- d. Participación en la fase de planificación de la acción - si su participación es acordada por la persona usuaria.

En estos pasos se piden habilidades específicas a los/-as iguales. Quienes han interpretado el papel de «iguales» suelen referirse a la experiencia como algo extraordinario debido al nivel de aprendizaje personal. Formar parte del Sistema de iguales puede ser un gran reto, especialmente cuando se trata de distinguir entre percepción e interpretación. Como se comenta en la siguiente sección, hay que prestar mucha atención a la preparación de los/-as iguales para una sesión.

3. **Después de la sesión**, pueden tener el papel de animar, apoyar y «estar ahí» para la persona usuaria. El apoyo activo o pasivo en el proceso de seguimiento aumenta la probabilidad de aplicar el plan de acción y el cambio sostenible.

Como se ha mencionado anteriormente, la facilitación de la sesión nunca debe delegarse en las personas que ejercen de iguales.

1.4. ¿Por qué hay que tener en cuenta el Sistema de Iguales a la hora de implantarlo?

Las **fortalezas específicas**⁶ del Sistema de iguales son que puede:

- Proporcionar a la persona usuaria seguridad, confianza y comodidad;
- Aumentar la conciencia de la persona usuaria y proporcionarle acceso a múltiples perspectivas;

⁶ Para una declaración sobre la práctica y la pertinencia del Sistema de iguales, véase (en inglés) <https://youtu.be/g5r7UgHOJ1U?t=1>.

- Hacer que la comunicación (verbal y no verbal) sea más explícita a través de preguntas objetivas y de la observación de más de una persona;
- Proporcionar acceso a diferentes puntos de vista en el marco de una discusión no conflictiva y explícita que dé a la persona usuaria tiempo y espacio para procesar cognitivamente el material; y
- Proporcionar una red de apoyo para las acciones después de la sesión.

Por el contrario, la experiencia de los/-as profesionales ha identificado una serie de retos a la hora de preparar las sesiones de SymfoS utilizando el marco del Sistema de iguales;

- 1) *Características de la persona usuaria:* algunas personas pueden no sentirse cómodas o seguras al revelar situaciones vitales en un entorno de grupo⁷;
- 2) Algunas personas pueden tener dificultades para encontrar a personas para el Sistema de iguales, o al menos a aquellas que consideran que pueden apoyar y actuar como ayudantes.
- 3) *Características de los/-as iguales.* A la hora de reunir un Sistema de iguales es importante asegurarse de que esas personas están preparadas para tener una actitud de apoyo y demostrar un comportamiento solidario. A menudo, cuando el método SymfoS se va a aplicar en entornos de grupo, especialmente con grupos de jóvenes, es importante evaluar el riesgo relacionado con el individuo y el grupo en general. Hay que prestar atención a si los miembros del grupo tienen una actitud suficientemente cooperativa y solidaria o si un grupo es de reciente creación y puede necesitar haber progresado hasta el punto de que las personas del grupo se sientan cómodas entre sí.

A pesar de la necesidad de evaluar los riesgos, la experiencia ha demostrado que estas situaciones son poco comunes y que el patrón suele ser la colaboración efectiva y la participación de iguales.

⁷ Producto intelectual n.º 1. [Documento de investigación y planes nacionales de adaptación para la aplicación de los debates y las conclusiones del trabajo con símbolos, versión ampliada \(en inglés\)](#), página 34.

2. Activar el poder del Sistema de iguales: directrices para profesionales

2.1. ¿Cómo se crea un Sistema de iguales?

La primera consideración que deben tener en cuenta el personal formador al utilizar el Sistema de iguales (*Peer Buddy System*) es la estructura general de la sesión de SymfoS. También es importante tener en cuenta si ha tenido experiencia previa en el trabajo con la persona usuaria específica y el grupo de iguales y si la sesión de SymfoS forma parte del compromiso continuo con la persona usuaria. Esto determinará si la sesión es un trabajo puntual o si forma parte de un plan general de apoyo e intervención.

Hay dos configuraciones principales para utilizar un Sistema de iguales:

- **Asesoramiento individual**, en el que la persona formadora, que tiene una relación de trabajo establecida con la persona usuaria, sugiere invitar a su grupo de iguales a la sesión o conjunto de sesiones. Esto sería, por ejemplo, en el caso de la intervención terapéutica o la orientación profesional individual.
- **Entornos de grupo**, en los que la persona formadora de SymfoS aplica el Sistema de iguales en una sesión única o en una serie de sesiones dentro de un grupo de iguales establecido. Un ejemplo de esto podría ser el trabajo comunitario o social con grupos de jóvenes.

En el contexto de una sesión individual, el método SymfoS, utilizando el Sistema de iguales, puede proponerse a la persona usuaria como estrategia para abordar los problemas y las situaciones que debe trabajar. El personal formador puede preguntar a la persona usuaria lo siguiente:

- ¿A quién hay que invitar?
- ¿Qué valor añadido puede aportar la persona elegida a la sesión?
- ¿Cuándo invitar al grupo de iguales y cómo hacerlo?

Es importante evitar crear expectativas y ansiedad en torno a la elección e invitación de iguales. Al fin y al cabo, están ahí para apoyar.

En los entornos de grupo, el grupo de iguales ya está presente y las tareas de organización de una sesión de SymfoS podrían incluirse junto a otras actividades de grupo. En este contexto, la persona formadora ya estará familiarizada con las características del grupo y podrá evaluar si las condiciones son favorables para organizar una sesión de Symfos utilizando el Sistema de iguales. A continuación, la persona usuaria puede elegir libremente a las personas que ejercerán de iguales que desea incluir en el grupo.

Una característica específica de los entornos de grupo es que a veces los grupos son más grandes que el número aconsejable de iguales (2 o 3) para actuar en una sesión. Dependiendo de las características del grupo, puede ser útil dividir los grupos si son demasiado grandes o considerar la posibilidad de tener observadores/-as en la sesión. Estas personas no participarán en la sesión y pueden beneficiarse de la experiencia de aprendizaje indirecto.

En cualquiera de los dos casos, la composición del Sistema de iguales puede seguir siendo la elección de la persona usuaria.

Un tema importante que los/-as profesionales de SymfoS deben tener en cuenta a la hora de ayudar a la persona usuaria a elegir a sus iguales es el de la *diversidad*.

Esto puede incluir diversidad en términos de:

- Puntos de vista que puede aportar el grupo de iguales;
- Los lazos de relación que une al grupo con la persona usuaria;
- Contextos y experiencias (similares o en contraste con la persona usuaria); y
- La profundidad del conocimiento que el grupo de iguales tiene con respecto a la persona usuaria.

Puede ser útil movilizar a una o más personas del grupo de iguales con las que la persona usuaria se sienta cómoda y segura, pero también a otras que, siendo menos íntimas, puedan aportar ideas inesperadas.

2.2. Preparación para una sesión de SymfoS cuando se utiliza el Sistema de iguales: lista de comprobación del personal profesional

Como ya se ha dicho previamente, el grupo de iguales pueden desempeñar diversas funciones antes, durante y después de la sesión. Para preparar una sesión de SymfoS y optimizar la potencia del Sistema de iguales, el personal asesor debe planificar varios aspectos por adelantado, siguiendo la secuencia de los pasos de Symfos. Para más información sobre los pasos, consulte el Módulo 3 - Método SymfoS, y el IO5 - Desarrollo de la Formación Presencial

1. Planificación

Antes de la sesión, es conveniente planificar el escenario. Al preparar la sala o el lugar donde tendrá lugar la sesión, los/-as profesionales deben tener en cuenta la organización del espacio y dónde deben sentarse los iguales.

Durante toda la sesión, la persona asesora debe tener una visión completa de la persona usuaria y del grupo de iguales.

Cuando se seleccione al grupo de iguales, las personas que lo forman deberán sentarse enfrente o al lado de la persona usuaria para que puedan tener una visión completa de la misma. Esto creará una disposición adecuada para las etapas de presentación y preguntas factuales y de percepción, en las que se invitará al grupo de iguales a interactuar directamente con la persona usuaria.

Al mismo tiempo, durante la etapa de interpretación, la posición del grupo de iguales debe permitirles tener la oportunidad de dar la espalda la persona usuaria, o al menos situarse de forma que se evite el contacto visual y el diálogo directo.

Además, antes de que comience la sesión, es importante identificar el lugar en el que el/la profesional y el grupo de iguales se reunirán mientras la persona usuaria se hace su composición de trabajo con símbolos. Este punto proporcionará una oportunidad para la conversación entre el/la profesional y el grupo de iguales, y el lugar debe ser propicio para que se mantengan las conversaciones.

2. Introducción

Al principio de la sesión, el/la profesional debe presentar el marco a todas las personas participantes (persona usuaria, grupo de iguales y, si es el caso, las observadoras) para incluir el propósito, los principios básicos y las reglas generales de la sesión. Es necesario hacer hincapié en que quienes están presentes deben adoptar un enfoque de apoyo, respeto y confidencialidad, sea cual sea el papel que desempeñen.

3. Aclaración del tema, elección final y ubicación del grupo de iguales en la disposición

En algunos entornos, especialmente en el asesoramiento individual, el grupo de iguales se elige antes de la aclaración del tema (objetivo/problema o pregunta de la persona usuaria). Si este no es el caso, después de la aclaración del tema, la persona usuaria elige dos o tres iguales entre quienes participan en la sesión de grupo.

Cuando el tema está claro y se elige al grupo de iguales, es el momento, si fuese necesario, de reubicar al grupo de iguales en un lugar de la sala donde puedan tener una visión completa de la persona usuaria.

También es el momento de que el/la profesional destaque que el papel del grupo de iguales es de apoyo y ayuda. El/la profesional también debe hacer hincapié en que el grupo adopte una actitud de cooperación y apoyo y en que se debe respetar la confidencialidad absoluta y el respeto a la persona usuaria, independientemente de las opiniones personales de cada igual. También se debe informar al grupo de que en los siguientes pasos del método se les darán nuevas instrucciones sobre el punto en el que pueden intervenir como iguales.

En esta fase también es importante asegurar la confianza en el papel de la persona profesional de facilitar la sesión y orquestar las tareas del grupo de iguales a lo largo de la misma. El grupo no necesita tener habilidades especiales para su papel, ya que el/la profesional le guiará a lo largo del proceso. A veces, el grupo de iguales puede tener un papel más pasivo y otras veces más activo.

No obstante, es importante subrayar claramente que el/la profesional puede tener a veces un papel directivo en la conducción de la intervención de los/-as iguales. Por lo tanto, el grupo de iguales no debe mostrarse demasiado sensible si los/-as profesionales se presentan con un enfoque directivo.

4. *Preparación del trabajo con símbolos de la persona usuaria y de la sesión informativa del grupo de iguales*

Mientras la persona usuaria está solo en la sala trabajando con los símbolos y preparando su presentación, el/la profesional y el grupo de iguales disponen de unos 10 minutos que pueden ser muy útiles. Durante este periodo, la persona asesora puede proporcionar más orientación al grupo de iguales. Este es un momento significativo que merece una atención especial. La siguiente sección está dedicada a este tema.

15

5. *Presentación y preguntas factuales*

Tras la presentación de la persona usuaria y el feedback de apoyo inicial del/de la profesional, es el momento de iniciar el conjunto de funciones activas principales del grupo de iguales en la sesión.

La persona asesora invita al grupo de iguales a hacer preguntas objetivas si creen que necesitan más aclaraciones, por ejemplo: «¿Qué significa este símbolo?»

En este punto suele ser habitual que las personas que ejercen de iguales se pregunten por qué: ¿Por qué ha elegido este símbolo? ¿Por qué ha dicho esto o aquello? Este tipo de preguntas o peticiones no están permitidas y deben ser evitadas por el/la profesional. Además, a veces el grupo de iguales tiende a tocar los símbolos de las personas usuarias. Esto debe evitarse. La persona asesora debe estar muy atenta y, si es necesario, tener un papel directivo sobre el grupo de iguales.

El/la profesional debe retrasar sus preguntas, si las tuviera, hasta que el grupo de iguales haya hecho las suyas.

6. *Percepción*

Una vez contestadas todas las preguntas a la persona usuaria, es el momento de transmitirle las percepciones de los iguales. Así, la persona asesora invita al grupo de iguales a informar a la persona usuaria de lo que han visto u oído durante la presentación. Esta invitación puede hacerse recordando el tipo de preguntas permitidas en este punto: «He visto que...» o «He oído que...».

Se debe evitar el diálogo con la persona usuaria.

Una vez más, el/la profesional debe proporcionar información sobre su percepción después de la intervención de todas las personas del grupo de iguales.

La experiencia demuestra que distinguir la percepción de la interpretación suele ser una dificultad para el grupo de iguales. Por lo tanto, en esta situación, las personas asesoras deben ayudar al grupo a reformular y restringir su feedback únicamente a la observación y no a la interpretación. Si es necesario, de nuevo, el/la profesional puede tener un papel muy directivo. No obstante, es aconsejable que no les corrija cada vez, ya que puede hacer que el grupo de iguales se sienta incómodo y alienado. Un proceso de asesoramiento fluido es más importante que el cumplimiento perfecto de los pasos individuales.

Dada esta dificultad general, si la preparación del entorno para la sesión lo permite, los/-as profesionales pueden trabajar de antemano con el grupo de iguales utilizando los ejercicios de la lección 4, 5 y 6 del Módulo 3 - Método Symfos - del enfoque de aprendizaje semipresencial SymfoS para la atención a los jóvenes, sobre la [Plataforma de aprendizaje SymfoS for Youth Care](#).

7. Interpretación

Durante esta fase, puede ser necesario ajustar las posiciones del grupo de iguales y de la persona asesora para evitar el diálogo y el contacto visual entre el grupo y la persona usuaria. El profesional recuerda al grupo de iguales que puede expresarse libremente siempre que mantenga una actitud de apoyo.

La práctica ha revelado que en esta fase las interpretaciones del grupo de iguales tienden a fluir de forma natural. Uno de los principales retos para la persona asesora es evitar que esta fase se alargue en exceso, permitiendo que todos los miembros del grupo de iguales hablen. El/la profesional también contribuirá reforzando o complementando ocasionalmente las ideas del grupo de iguales. La conversación no debe prolongarse indefinidamente, ya que esto tiende a abrumar a la persona usuaria y a tener efectos contraproducentes.

En algunos casos, las personas que forman el equipo pueden tender a centrarse en otras cuestiones distintas de la situación definida por la persona usuaria, por ejemplo, hablando de sí mismas o de otras personas. En estos casos, es conveniente que el/la profesional vuelva a centrar al grupo en el objetivo de la etapa: interpretar la situación del caso presente.

La persona asesora debe tener siempre una visión completa de la persona usuaria y prestar una atención cuidadosa y discreta a sus reacciones. La gestión de la sesión es muy importante. A veces puede ser muy útil preguntar a la persona usuaria si está bien para continuar, recordando que la sesión es para su beneficio y que es posible tomarse un descanso o incluso parar si no se siente cómoda.

8. Feedback, acuerdos y plan de acción

A menudo, los objetivos y planes de acción identificados podrían beneficiarse de un apoyo externo. En estos casos, se debe preguntar a la persona usuaria sobre la relevancia de esta solicitud de apoyo y si hay alguien en la sala que pueda proporcionarlo. Si es así, también se debe preguntar a esa persona si puede comprometerse a prestar apoyo. También se puede buscar apoyo fuera del grupo del Sistema de iguales para incluir a otras personas que ejerzan como iguales o que den ayuda.

2.3. Cómo preparar al grupo de iguales en una sesión: sesión informativa para las personas que ejercen de iguales

Mientras la persona usuaria está trabajando sola con los símbolos, es la oportunidad perfecta para informar al grupo de iguales de las funciones que van a desempeñar a continuación. Debe ser una conversación fluida que no pretenda estresar al grupo.

La persona asesora informa al grupo de iguales sobre los pasos que incluirá la sesión. La sesión informativa puede comenzar recordando que el grupo está ahí para ayudar a la persona usuaria y que el/la profesional les guiará en cada paso. El papel del grupo de iguales será tener un enfoque de escucha activa y comprometida, observar cuidadosamente la comunicación verbal y no verbal y, sobre todo, tener una actitud de apoyo.

1º paso

Al volver a la sala, la persona usuaria realizará su representación. En esta fase, el grupo de iguales debe estar atento a todo lo que se diga y también a todo lo que pueda observar. Esto incluye todo lo que se pueda ver u oír, como el lenguaje corporal (gestos, ojos, manos, expresiones faciales, etc.) y el tono de voz.

2º paso

Tras la presentación de la persona usuaria, el/la profesional invitará al grupo de iguales a hacer preguntas factuales si consideran que es necesario aclarar algo más. Las preguntas factuales pueden ser una de las siguientes:

- «No he entendido lo que has dicho sobre esos símbolos, ¿te importa repetirlo?»
- «¿Puedes explicarme de nuevo este símbolo?»
- «¿Qué significa este símbolo?»

3º paso

Tras las respuestas de la persona usuaria a las preguntas factuales, el/la profesional invitará al grupo de iguales a decirle a la persona usuaria lo que han percibido de ella durante la presentación. «Percepción» es lo que uno puede describir que ha visto u oído, y no incluye ninguna forma de interpretación. Por lo tanto, la información sobre la percepción del comportamiento de la persona usuaria debe estar exenta de juicios. Ser capaz de distinguir entre percepción e interpretación requiere práctica y, con frecuencia, los grupos de iguales han

expresado dificultades en esta fase. Es aconsejable que la persona asesora explique lo que puede incluirse como percepción, aunque debe hacerlo hábilmente sin presionar al grupo para que sus miembros no se sientan estresados o inhibidos.

Es útil dar ejemplos de percepción como los siguientes:

- Observar cambios en el lenguaje, el lenguaje corporal (postura, gesto, expresiones faciales, manos y dedos) el color de la cara, la voz, el tono, la narración, el ritmo del discurso...
- ¿Qué símbolos se tocan, durante cuánto tiempo, cómo y con qué frecuencia? ¿Qué símbolos no se tocan?
- ¿Hay algún comportamiento (palabras, símbolos, etc.) que se haya repetido o mencionado con frecuencia? ¿Hay repeticiones, interrupciones, pausas en el discurso?
- Las observaciones también pueden referirse a la imagen, al trabajo realizado. Por ejemplo, se puede observar que todos los símbolos están en el camino, pero no el faro.
- Al describir la observación, puede ser útil centrarse en los cambios: «en este punto hubo un cambio en el tono de la voz...». También se pueden imitar los movimientos en lugar de describirlos (véase también IO5 - Desarrollo de la formación presencial).

En esta etapa, las únicas declaraciones permitidas son las que comienzan con: «He visto que...» o «He oído que...». No se ve la ansiedad, se ve, por ejemplo: «He visto que te frotas mucho las manos» o que «has cambiado muchas veces de postura, te has movido mucho». No se ve vergüenza, se ve por ejemplo «te has sonrojado» o «he visto que evitas el contacto visual».

Las percepciones también pueden ser: «He oído que te temblaba la voz cuando hablabas de ese tema o de ese símbolo».

4º paso

Después de que el grupo de iguales y el/la profesional hayan dado su feedback a la persona usuaria, mantendrán una conversación centrada en su interpretación sobre la presentación. Esta fase consistirá en una conversación fluida, en la que el grupo de iguales puede expresar sus pensamientos y comentarios. La persona usuaria escuchará la conversación, pero no se le permitirá formar parte de ella. La idea no es dialogar con ella, sino reflexionar en grupo sobre su situación.

En resumen, el grupo de iguales debe conocer las **Reglas de oro**:

- **Actitud de apoyo;**

- **Confidencialidad** («lo que pasa aquí se queda en esta sala»);
- **Distinguir entre percepción e interpretación; y**
- **Evitar el diálogo.**

Adicionalmente, otras orientaciones importantes son:

- **No tocar nunca los símbolos.** Incluso al final de la sesión, en el momento de devolver los símbolos a la caja, solamente la persona usuaria toca los símbolos. Éstos representan elementos significativos de su situación personal y la interferencia externa con los símbolos puede ser percibida como una intrusión o provocar sentimientos hostiles;
- **No preguntar nunca «¿por qué?».** Si las personas usuarias supieran por qué, no estarían en la sesión. Preguntar por qué y centrarse en el problema puede reforzar los sentimientos negativos.
- **No interrumpir nunca** a la persona usuaria.

Estos pasos pueden dar un poco de miedo al grupo de iguales, pero los/-as profesionales deben hacer hincapié en que están ahí para guiarles y asegurar que los repetirá de nuevo, en cada paso, indicando lo que deben hacer. El grupo de iguales no tiene que preocuparse de memorizar los pasos.

Aunque a veces puede resultar difícil distinguir entre percepción e interpretación, el grupo de iguales no deben estresarse por hacerlo. La persona asesora debe enfatizar que puede interrumpir y tener un papel directivo hacia el grupo de iguales y que no tiene que ser demasiado sensible si esto sucede. Recuerde que el papel del grupo de iguales es el de apoyar, por lo tanto, el hecho de estar ahí ya es muy importante.

Como profesional, se debe tener en cuenta que un proceso de asesoramiento fluido es más importante que el cumplimiento perfecto de cada uno de los pasos.

3. Próximos pasos: de la investigación y el desarrollo al pilotaje basado en pruebas

3.1. Lecciones y protección

En el proceso de diseño del concepto del método SymfoS, es valioso retener diferentes lecciones y experiencias para el futuro desarrollo del Sistema de iguales. Hay tres escenarios que merecen especial atención:

- i) *Escenarios en los que el Sistema de iguales requiere una evaluación especial de riesgos y beneficios⁸*

Las personas especialistas en apoyo a jóvenes suelen identificar las preocupaciones relacionadas con los roles del grupo de iguales. Para muchas, es de suma importancia reconocer que las personas jóvenes tienen el potencial de mostrar y expresar mensajes que duelen a otras personas jóvenes, lo que puede comprometer su capacidad de tener tacto. Un acontecimiento como éste, durante una sesión, puede tener un impacto muy negativo en la persona usuaria y en el trabajo posterior de asesoramiento con el grupo. De hecho, algunos entornos de grupo se identifican como particularmente sensibles para implementar el Sistema de iguales:

- Jóvenes delincuentes (y poblaciones reclusas). Aunque, concretamente en el Reino Unido, el trabajo actual de desarrollo con jóvenes delincuentes se centra cada vez más en técnicas y métodos creativos como SymfoS, para activar el componente del Sistema de iguales se requiere una evaluación exhaustiva. Por un lado, *«quienes trabajan con jóvenes delincuentes señalaron que SymfoS podría tener un efecto beneficioso para ayudar a la persona joven a comprometerse principalmente consigo misma (desarrollo de la inteligencia emocional) y luego influir en su posterior compromiso positivo con la sociedad. De especial relevancia para las personas jóvenes delincuentes es tendencia a los bajos*

⁸ Resultados de SymfoS para la atención a los jóvenes, [producto intelectual n.º 1 Documento de investigación y planes nacionales de adaptación para la aplicación de los debates y las conclusiones del trabajo con símbolos, versión ampliada \[en inglés\]. Pág 31-35\).](#)

niveles de alfabetización (Snowling et al., 2000) y los altos niveles de dislexia (Kirk y Reid, 2001) que el uso del trabajo con símbolos podría abordar y complementar». Por otra parte, «quienes trabajan con jóvenes con problemas de conducta y necesidades complejas señalaron que es muy probable que a los individuos les resulte muy difícil confiar en sus iguales», lo que dificulta el empleo del Sistema de iguales.

- Grupos con riesgo de contaminación cruzada de comportamientos negativos/patológicos, como el abuso de sustancias y la actividad delictiva.

ii) *Entornos en los que los Sistemas de iguales requieren un ajuste o una adaptación creativa*

- En el caso de los grupos de personas jóvenes sordas, los/-as expertos/-as mencionan que existe la posibilidad de que sean muy bruscas al compartir su opinión con los demás. Este aspecto puede influir negativamente en los pasos de percepción e interpretación.
- En el caso de los grupos de jóvenes con discapacidad, un grupo de iguales no suele ser una opción suficiente o válida. Estos casos pueden requerir la ayuda de otros elementos como las madres y los padres o profesionales.

iii) *Entornos de grupo en los que el método SymfoS tiene una aplicación en curso⁹*

La aplicación de SymfoS en entornos de grupo preexistentes es un escenario probable que puede darse con frecuencia. Según la experiencia de algunas de las organizaciones socias de SymfoS, se han probado dos mecanismos que pueden desarrollarse:

- Se pueden organizar una o varias «charlas de preparación de iguales» con el objetivo de preparar a los miembros del grupo para las funciones que van a desempeñar. Por lo tanto, se pueden organizar sesiones de formación para desarrollar habilidades como respetar y adoptar una comunicación sin prejuicios, escuchar activamente, tener una actitud de apoyo y, lo más importante, formación para reconocer la diferencia entre percepción e interpretación.
- Los contratos de grupo también pueden ser una herramienta para el desarrollo de SymfoS de forma continua, para asegurar principios como la confidencialidad y el respeto mutuo. De este modo, se puede animar a las personas participantes a responsabilizarse de su

⁹ Resultas de "Símbolos para el éxito". [Nota conceptual sobre la Metodología para el aprendizaje individual y los itinerarios profesionales, con el apoyo de los compañeros y de los colegas](#)

propia experiencia. Este proceso debe permitir a las personas jóvenes comprometerse y expresar lo que quieren conseguir del proceso y también poner límites y estructuras de seguridad. Un/-a profesional debe estar a mano para garantizar que esto sea apropiado y manejable.

3.2. Avanzar en el Sistema de iguales

Como ya se ha mencionado anteriormente, el método SymfoS se encuentra en una fase de desarrollo y se está probando y pilotando dentro del partenariado Erasmus+ para preparar el método para una aplicación más amplia. Esta guía tiene como objetivo contribuir al desarrollo del Sistema de iguales (Peer Buddy System) como concepto y fortalecer el método SymfoS y permitir su uso generalizado.

Como se ha argumentado, el Sistema de iguales es un componente crucial y poderoso del método SymfoS y puede aplicarse en una variedad de entornos y vías.

Una vez que se han tenido en cuenta los dos entornos principales en los que se está aplicando SymfoS (sesiones individuales y entornos de grupo), el Sistema de iguales está listo para ser pilotado utilizando una metodología de investigación sistemática y extensa basada en pruebas. Las experiencias del proyecto y de las organizaciones socias han demostrado fuertes indicadores de resultados satisfactorios y de importancia de su uso.

La última sección - «3.1. Lecciones y protección» introduce varias dimensiones sobre cómo adaptar el Sistema de iguales a otros entornos y contextos, y cómo desarrollar aún más el potencial del Sistema de iguales dentro del trabajo en grupo y no sólo en los enfoques individuales.



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

