

EDIÇÃO 1

BOLETÍN CARICIAS

Publicación oficial de ALAT - Asociación
Latinoamericana de Análisis Transaccional
Año 2023



Ficha técnica

BOLETÍN CARÍCIAS

Publicación oficial de ALAT OFICIAL – Asociación Latinoamericana de Análisis Transaccional
Año 2023

Comité Editorial

Nancys Loreto

Comité Científico y de Selección

Ángela Melgar – Perú

Antonio Pedreira – Brasil

Gloria Noriega – México

Rolando Paredes – Guatemala

Directiva ALAT (Trienio 2023-2025)

Presidenta: Karol Cavero, Perú

Vicepresidenta: Sonia Nogueira, Brasil

Directora de Docencia: Mónica Levi, Brasil

Director Científico: Antonio Pedreira, Brasil

Directora de Comunicaciones: Nancys Loreto, Venezuela

Directora de Ética: María Renée Gándara, Guatemala

Secretaria: Katia Zevallos, Perú

Tesorera: Rosario Livano, Perú

Contacto:

cariciasalat@gmail.com

“Las opiniones, ideas y reflexiones expresadas en esta Revista son de la responsabilidad exclusiva de los autores y no representan el criterio de la ALAT OFICIAL - Asociación Latinoamericana de Análisis Transaccional”

Índice

Intervención en un caso de ansiedad generalizada aplicando el Análisis Transaccional	5
Kelly Lisset Sotomayor Cornejo	
El trabajo con Permisos en el proceso de coaching	13
Jeffersonn Moraes	
La incertidumbre de la cultura y la esperanza del Análisis Transaccional	27
Rolando Paredes	
Entrevista a Karol Cavero, presidenta ALAT OFICIAL 2023 -2025	32
Nancys Loreto	
Noticias	41

Editorial



Nancys Loreto
Directora de
Comunicaciones
de ALAT OFICIAL

¡Hola, amigo lector!

Nos complace presentar la edición 2023 de nuestro Boletín Caricias. Esta vez con tres artículos que nos muestran el valor del Análisis Transaccional, AT, a través de diferentes vertientes.

En un estudio de caso, Kelly Lisset Sotomayor, Perú, Intervención en un caso de Ansiedad Generalizada Aplicando el Análisis Transaccional, presenta con rigor las circunstancias, correlación de síntomas e instrumentos utilizados y el progreso de un cliente en trabajo terapéutico con aplicación del AT.

Sigue en una entrega, El Trabajo con Permisos en los Procesos de Coaching, Jeffersonn Moraes, Brasil, que nos hace transitar por el terreno de los Permisos aplicados en los procesos de coaching, ilustrando desde su experiencia, cómo el Analista Transaccional que se desempeña en la profesión del coaching, específicamente en coaching ejecutivo, puede asistirse de estos instrumentos en su acompañamiento para potenciar en el cliente la identificación y aprovechamiento de recursos y oportunidades en el marco de su contrato de cambios y mejoras.

Por su parte, Rolando Paredes, Guatemala, en un artículo de reflexión libre La Incertidumbre de la Cultura y la Esperanza del Análisis Transaccional, considera el reto que enfrenta y a la par las ventajas que ofrece el AT para el abordaje a través de sus diez instrumentos en el contexto socio-político y cultural actual, que en si comporta riesgos para la salud mental y equilibrio emocional de los individuos y la sociedad en su conjunto, particularmente los más jóvenes.

En la sección Entrevista, presentamos a Karol Virginia Cavero, Perú, quien de manera amplia nos brindó en cada respuesta información de primera mano para conocer avances, esfuerzos y resultados de la gestión de la directiva de ALAT 2018-2023, de la cual se viene desempeñando como presidenta; además de compartirnos sus impresiones, aspiraciones y mirada al futuro de la ALAT y del At en Latinoamérica.

Por último, incorporamos la sección de Noticias, para dar información de actualidad a todos nuestros lectores.

Con la invitación de aprender y acompañarnos en nuestra misión editorial, les abrazo y me despido hasta la próxima edición.

Intervención en un caso de ansiedad generalizada aplicando el Análisis Transaccional

Kelly Lisset Sotomayor Cornejo

INTERVENCIÓN EN UN CASO DE ANSIEDAD GENERALIZADA APLICANDO EL ANÁLISIS TRANSACCIONAL

Resumen

Se presenta el caso de un adulto varón de 37 años, empresario y estudiante de ingeniería, con antecedentes de crianza con mensajes constantes de crítica, autoexigencia de sus figuras significativas y escasas muestras de afecto, que presenta 24 meses antes de la evaluación síntomas predominantes de ansiedad y somatizaciones. Se utilizaron instrumentos del Análisis Transaccional que permitieron al cliente identificar sus Emociones rebusques y problemas para expresión de Emociones auténticas, intercambio de Caricias y Estructuración del Tiempo, así como reconocer su Posición Existencial, Juegos Psicológicos y Mandatos Argumentales que mantenían sus síntomas. Se muestra una tabla de correlación entre síntomas o problemas identificados, instrumentos y aplicaciones del Análisis Transaccional realizadas. Luego de la invitación terapéutica al cambio fue capaz en 3 meses, de reintegrarse a una vida laboral y académica funcional y plantearse opciones para obtener bienestar personal y relacional.

Summary

The case of a 37-year-old male adult, businessman and engineering student, with a history of upbringing with constant messages of criticism, self-demand from his significant figures and few signs of affection, who presented 24 months before the evaluation with predominant symptoms of anxiety and somatizations. Transactional Analysis instruments were used that allowed the client to identify his emotions, searches and problems for the expression of genuine emotions, exchange of caresses and structuring of time, as well as recognize his existential position, psychological games and plot mandates that maintained his symptoms. A correlation table is shown between symptoms or problems identified, instruments and applications of Transactional Analysis carried out.

Introducción

Se presenta el caso de un adulto varón de 37 años, empresario y estudiante de ingeniería, actualmente soltero con dos relaciones de pareja previas con 3 hijos de la primera y 01 hijo de la segunda. Sus relaciones de pareja se caracterizaron por ser relaciones simbióticas, brindaba sobreprotección, aceptaba descalificaciones y violencia; las mismas que terminaron por conflictos parentales, desacuerdos de crianza y en la distribución de responsabilidades, falta de comunicación, manipulación, distanciamiento y persistencia de violencia física unilateral. Se crió con sus padres y 2 hermanos menores, en un ambiente de condición social media baja, la economía familiar dependía de uno de los progenitores, sus padres eran críticos, exigentes, descalificadores, ejercían violencia física, no expresaban afecto (salvo bajo efectos del alcohol). Restringían las actividades de disfrute, le inculcaron que pedir ayuda era inadecuado, que no debía refutar los comentarios de las personas mayores, expresar emociones significaba ser débil, que el descanso era para los holgazanes y al ser hijo mayor sería el ejemplo de sus hermanos. Durante su desarrollo, uno de sus progenitores ejerció violencia física hasta su adolescencia. Experimentó un evento traumático de sofoco en su niñez y no recibió auxilio oportuno, por comentarios de familiares descubrió que sus padres tuvieron un hijo mayor que falleció a los 6 meses de nacido por complicaciones de una neumonía. En el transcurso de su sintomatología, acudía a entidades de salud frecuentemente para atención con el neumólogo, el cardiólogo y realización de exámenes de laboratorio/imágenes, al no encontrar hallazgos, buscaba otras opiniones de especialistas. Su sintomatología la presentó un año antes del inicio de la pandemia por COVID - 19, desencadenado por una recuperación lenta de un proceso respiratorio, el cual demandó reposo absoluto y al alta, dicha sintomatología persistió, pero la intensidad y frecuencia de los episodios no interferían sus actividades. Por ello no solicitó atención médica y dicha condición se mantuvo sin cambios. En diciembre del 2020, luego de contraer COVID - 19, sus síntomas se exacerbaron, acudía a solicitar atención médica y no evidenciaba mejoría; por ello en marzo del 2021, luego de ser atendido en la emergencia de un hospital, fue derivado a una clínica privada al área de psiquiatría, en donde le indicaron tratamiento farmacológico, el cual continuó durante 1 mes y al presentar mejoría clínica decidió suspenderlo. En diciembre del 2022, luego de recuperarse de un nuevo proceso respiratorio, comenzó a presentar sintomatología ansiosa de intensidad moderada, diariamente y ante la persistencia, fue gradualmente interrumpiendo la realización de sus actividades diarias. Es hasta enero del 2023, que decidió solicitar atención psiquiátrica en una clínica particular y se identificó la siguiente sintomatología:

- Palpitaciones, dificultad para respirar, opresión en el pecho, dolor torácico, diaforesis, sensación de desvanecimiento, la frecuencia de presentación era diaria y de intensidad moderada. Además, presentó síntomas depresivos caracterizados por: tristeza, irritabilidad, insomnio, hiporexia, anhedonia.
- Posteriormente y con la persistencia de la sintomatología mencionada, decidió dejar de asistir a su trabajo, estudios y abandonó actividades deportivas.
- Sentía temor de presentar síntomas ansiosos y por ello dejó de salir de su casa.
- Miedo intenso de contraer una enfermedad respiratoria (específicamente de contraer una neumonía), se restringía en realizar determinadas actividades como: abrir la

refrigeradora, no comía helados, no salía de su casa luego de bañarse, no bebía refrescos helados, no se sacaba el suéter luego de jugar fútbol, no ingresaba a ambientes con aire acondicionado.

- Ante la presencia de síntomas ansiosos, acudía frecuentemente a consultas en neumología en donde le indicaban que no tenía patología respiratoria y mientras se encontraba en su casa se controlaba su saturación de oxígeno y la temperatura.
- Cuando percibía algún síntoma físico como dolor lumbar y opresión torácica, él pensaba que dicha sintomatología significaba una enfermedad “grave”. (Rasgos hipocondriacos)
- Mencionaba sentir miedo de tomar medicamentos, por un suceso anterior en donde le administraron penicilina y se desmayó (no fue una reacción alérgica medicamentosa).

Desarrollo

Descripción de molestia	Instrumento	Patología	Intervención
Ríe al contar situaciones tristes o que implican riesgos	Emociones y Transacciones	Rebusques de falsa alegría y sonrisa de la horca	Facilitar reconocimiento y expresión de Emociones auténticas
Se queda callado en situaciones que invitan a sentir tristeza, cólera o miedo y luego tenía palpitaciones, opresión torácica, dificultad respiratoria y sensación de desvanecimiento.	Miniargumento	Impulsor Sé fuerte	Permitirse uso de Permisores y Miniargumento Ok
	Emociones	Somatizaciones	Facilitar reconocimiento y expresión de Emociones auténticas para liberar tensión y reducir rebusques y las somatizaciones
Cuando presentaba síntomas ansiosos aceptaba Caricias negativas condicionales de lástima. Emplea lenguaje no empoderado “a veces nos sentimos así”	Caricias	Reemplaza ausencia de Caricias positivas con Caricias negativas de lástima	Facilitar la solicitud y aceptación de Caricias positivas incondicionales
	Análisis de Transacciones	Busca sobreprotección (lado Niño) - Simbiosis Primaria no resuelta	Transacciones de protección (PN-NL), luego descontaminación y activación de Adulto (A)
	Juegos Psicológicos	Pseudoventaja del rol de Víctima - “pobre de mí”	Detener Juego con conductas Ok autónomas (PE +/-) y prescindir de invitaciones a rol de Salvador en el Triángulo Dramático
Menosprecia su capacidad de resolver problemas	Posición Existencial	Posición Existencial depresiva -/+	Permitir la distinción y ventajas reales de Posición Existencial +/- Ok/Ok

Cuando decidió suspender sus actividades laborales por su estado de salud, se criticaba y se comparaba con los demás	Análisis Estructural y Funcional	Diálogo no Ok - Críticas desde el PC al NAS	Permitir el contactar a su PN dirigido al NL
	Argumento	Mandatos No seas tú, No logres	Facilitar el empleo de Permisores que propicien cambio de decisión de vida
Aceptaba brindar ayuda a los demás sobre sus propias necesidades	Miniargumento	Impulsor Complace	Permitirse uso de Permisores y Miniargumento Ok
Cuando le brindaban opiniones y sugerencias, él las consideraba válidas sin reflexión y descalificaba las propias	Posición Existencial	Posición Existencial depresiva -/+	Permitir la distinción y ventajas de una Posición Existencial +/+ Ok
	Argumento	Mandato No pienses	Facilitar el empleo de Permisores que propicien cambio de decisión de vida
Cuando hacía actividades que implicaban disfrute como jugar fútbol y videojuegos, se criticaba.	Argumento	Mandato No disfrutes	Facilitar el empleo de Permisores que propicien cambio de decisión de vida
	Emociones	Rebusque de falsa cólera	Facilitar reconocimiento y expresión de Emociones auténticas
Cuando necesitaba ayuda, no la solicitaba por temor a las críticas de los demás	Caricias	No pide ayuda que necesita, teme recibir Caricias negativas	Facilitar solicitud y aceptación de Caricias positivas, rechazar Caricias negativas
Cuando tenía incremento de actividades laborales, no delegaba funciones por temor a que lo realicen mal Se ofrecía a realizar favores sin que se lo pidan	Miniargumento	Impulsor Sé perfecto	Permitirse uso de Permisores y Miniargumento Ok
	Juegos psicológicos	Pseudoventaja del rol de Perseguidor ("defecto") y Salvador ("usted es maravilloso")	Detener Juego con conductas Ok autónomas (PE +/+) y prescindir de rol de Perseguidor o Salvador en el Triángulo Dramático
Cuando recibía reconocimiento y felicitación, las rechazaba Cuando aceptaba una tarea, postergaba hasta poco antes de cumplirse el plazo	Caricias	Rechaza Caricias positivas	Facilitar la aceptación de Caricias positivas
	Miniargumento	Impulsos Sé fuerte, Apúrate	Permitirse uso de Permisores y Miniargumento Ok
Distribuía mayor tiempo a sus actividades laborales y las de disfrute no se tomaban en cuenta	Estructuración del Tiempo	Uso no Ok de actividades en perjuicio de tiempo para intimidad	Permitirse decidir una distribución de actividades acorde a realidad y necesidad para disfrutar

HALLAZGOS Y DISCUSIÓN

Los resultados evidenciados subsiguientes a la intervención fueron que la mejoría de los síntomas ansiosos luego de 1 mes y con la continuidad de las sesiones que se realizaban cada 15 días, presentó una evolución favorable progresiva hasta el tercer mes, en donde fue recuperando su funcionalidad. Se identificó con el propio cliente los siguientes logros del tratamiento:

- Comenzó a aceptar las Caricias positivas incondicionales, los reconocimientos y felicitaciones, permitiéndose el disfrute.
- Comenzó a identificar y expresar sus Emociones genuinas de miedo, cólera y tristeza, empleaba la técnica de esperar 10 segundos antes de mencionarlas.
- Empoderó su lenguaje y en lugar de decir “me siento mal”, decía “tengo miedo”. Empleó la información como una estrategia para disminuir su miedo.
- Comenzó a aceptar el tratamiento farmacológico, se permitió recibir la información respectiva de los efectos secundarios y estuvo de acuerdo en iniciarla con dosis bajas hasta llegar a la dosis terapéutica, lo cual se logró en 4 semanas.
- Su ánimo mejoró, recuperó su ritmo de sueño y se sintió motivado para reiniciar sus actividades diarias, las cuales fue haciendo poco a poco, considerando que era un proceso que iría acorde a sus necesidades y su propio tiempo.
- Organizó la realización de sus actividades en base a su contexto y posibilidades.
- Se brindó el permiso de disfrutar sus logros, los que ejecutaba a su debido tiempo y con ello su Impulsor “Apúrate” fue aminorando.
- Comenzó a darse el permiso de descansar cuando estuviera enfermo y con ello, su Impulsor “Sé fuerte” disminuyó teniendo en cuenta que merecía emplear los días necesarios hasta su recuperación, pues era una situación que lo merecía. Cuando le solicitan algún favor, se permite decidir tomando en cuenta si está en sus posibilidades y que no interfiera en su bienestar.
- Se brindó el permiso progresivo de comer helados, beber bebidas heladas, abrir la refrigeradora (algo que no hacía hace 3 años), considerando los factores externos y evaluando su entorno, generándole disfrute, evidenció mejoría anímica por el hecho.
- Aceptaba actividades laborales estableciendo un plazo de tiempo y acorde a sus posibilidades y disponía de tiempo que empleaba con su familia y otras actividades

- Se brindó el permiso de decidir, evaluando sus opciones y si el resultado no era el esperado, se protegía aceptándolo y considerándolo una oportunidad de aprendizaje.
- Empleó estrategias para protegerse y disminuyó su autocrítica al momento de tomar decisiones, al realizar actividades de disfrute o cuando culminaba alguna labor, brindándose el Permiso de celebrarla, en lugar de buscar el Juego “Defecto” y el Diálogo Interno de culpa “pude hacerlo mejor”. Distribuyó sus actividades conforme a sus necesidades, considerando que el disfrute era indispensable.
- Se brindó la oportunidad de retornar sus actividades laborales, delegando funciones a sus trabajadores, disminuyendo su Impulsor “Sé perfecto”. Aceptó contratos laborales que estuvieran a su alcance sin sobrecargar sus horarios y rechazaba los que no; su Impulsor “Complace” y “Sé fuerte” disminuyeron. Además, pedía ayuda cuando la demanda de su trabajo incrementaba y con ello disponía de más tiempo para supervisar otras actividades paralelas.
- Retomó sus actividades deportivas. Inició realizando entrenamiento interdiario hasta llegar a ser diario, posteriormente comenzó a jugar fútbol en periodos de tiempo acorde a su rendimiento físico y cuando reconocía que se fatigaba, solicitaba un cambio y la actividad se convertía en un disfrute y sentía satisfacción con el avance diario.
- Se permitió la limitación de comentarios autocríticos y con ello identificó la disminución de sus síntomas físicos.
- Identificó que el mantenerse en bienestar es producto de su decisión.
- Planea retomar sus estudios de ingeniería el próximo ciclo, considerando que organiza proporcionalmente sus actividades.

CONCLUSIONES

Este caso nos demuestra que el Análisis Transaccional es una psicoterapia efectiva, pues empodera al cliente y brinda las habilidades necesarias para afrontar los problemas emocionales que presente. Esto es posible a partir del reconocimiento de la influencia de sus aprendizajes tempranos y repetición de estrategias relacionales que, aunque le fueron útiles para adaptarse al entorno, en el cual se desarrolló, generan dificultades para su bienestar ante demandas del entorno que requieren Autonomía, planteamiento de opciones de cambio y adaptación a la realidad. La protección terapéutica que se brindó durante las etapas iniciales de la intervención fue crucial para que después se diera el Permiso necesario para iniciar cambios significativos en la forma de auto percibirse, expresar sus Emociones auténticas, intercambiar Caricias positivas y relacionarse con Intimidad sin Juegos Psicológicos. Por eso fue posible lograr que los síntomas – motivo de consulta – disminuyeran en la magnitud que le permitió reintegrarse funcionalmente a sus actividades laborales y académicas, quedando pendiente la intervención específica sobre los Mandatos Argumentales que le permitan consolidar la capacidad de relacionarse con bienestar.

Referencias

- Martínez Rodríguez, J. M., Aguado Rodríguez, V., León, S. M., & Fernández, B. (s/f). ESTUDIOS DE EFICACIA Y EFECTIVIDAD DEL ANÁLISIS TRANSACCIONAL. LO QUE SABEMOS HASTA 2020, I. Apphat.es. Recuperado el 2 de agosto de 2023, de https://apphat.es/wp-content/uploads/Dropbox_ESTUDIOS-DE-EFICACIA-Y-EFECTIVIDAD-DEL-ANALISIS.pdf
- Theodor B. Novey. (2006) MIDIENDO LA EFECCTIVIDAD DEL ANÁLISIS TRANSACCIONAL: UN ESTUDIO INTERNACIONAL. Este artículo fue publicado originalmente en TAJ 32(1) jan 2002. Traducido y publicado en Premios en Memoria de Eric Berne - 1971-2008 - pag.367-388; Editora: Gloria Noriega Gayol



Kelly Lisset Sotomayor Cornejo - Médico cirujano y psiquiatra. En formación psicoterapéutica en Análisis Transaccional, en Lima, Perú. Actualmente labora en atenciones en el área de adicciones, abordajes psicoterapéuticos, visitas domiciliarias y telemonitoreo.

El trabajo con permisos en el proceso de coaching

Jeffersonn Moraes

*Artículo publicado en la Revista Brasileña de Análisis Transaccional – REBAT. Año XXVII, 2018.

EL TRABAJO CON PERMISOS EN EL PROCESO DE COACHING

Sumario

Considerando el Permiso como uno de los conceptos centrales del Análisis Transaccional, AT, para el desarrollo y crecimiento personal, este artículo propone reflexionar sobre cómo los Analistas Transaccionales que trabajan con coaching ejecutivo pueden utilizarlo durante el proceso.

Palabras clave: Permiso, coaching, Análisis Transaccional

Introducción

Teniendo en cuenta el aumento significativo del tipo de intervención en el desarrollo de las personas, conocida como coaching, así como su naturaleza de proceso de aprendizaje y cambio, surge un espacio para reflexiones sobre cómo el Análisis Transaccional - AT - puede contribuir a la misma. Trabajo regularmente desde 2007, con procesos de coaching ejecutivo y empresarial - CEE. En mi experiencia, el coachee que contrata un programa de esta naturaleza busca, la mayoría de las veces, un proceso en el que pueda desarrollar competencias vinculadas a su desempeño en el ámbito profesional, como la mejora de aspectos de su liderazgo y gestión, toma de decisiones, organización, planificación y ejecución de metas y objetivos relacionados con la necesidad de su función dentro de la organización.

En los últimos años, el enfoque de Análisis Transaccional aplicado al área organizacional ha contribuido significativamente al trabajo en el área de coaching. Los Analistas Transaccionales utilizan los más variados conceptos de AT, como Contrato, Estados del Ego, Posición Existencial, Transacciones, Juegos Psicológicos, Descalificación, Permisos, entre otros, para realizar intervenciones asertivas, así como para apoyar sus relaciones con sus clientes - coachees. (Krausz, 2005; Widdowson y Rosseau, 2014)

Considerando las diversas posibilidades de acción desde el marco teórico del AT, particularmente el concepto de Permisos me ha motivado a reflexionar: ¿cuáles son las posibilidades de intervención del Analista Transaccional con su coachee con respecto al trabajo con Permiso?

Este concepto de Permisos, fue objeto de un artículo del autor (Moraes, 2016/2017) sobre la evolución de su gestión a lo largo de más de cincuenta años, dada su importancia para el proceso de construcción de Autonomía y Bienestar, objetivos del AT. Se encontró que la forma de trabajar con Permisos evolucionó durante este período, ampliando las posibilidades de acción del Analista Transaccional. Así, dos preguntas guían este artículo: ¿cuál es la importancia de trabajar con Permisos para la efectividad del proceso de coaching? ¿Cuáles son las características de las intervenciones del Analista Transaccional en los procesos de coaching, desde la perspectiva del Permiso?

Para reflexionar sobre estos temas, este artículo presenta una visión general de los conceptos de Permiso y Protección, un relevamiento de escritos sobre coaching y Análisis Transaccional y, finalmente, propuestas para el desempeño del Analista Transaccional sobre el trabajo con Permisos en los procesos de coaching ejecutivo en cuatro aspectos: identificación de la disponibilidad de tres Permisos básicos necesarios para el proceso, presentación de nueve Permisos a observar durante el mismo, aspectos de la gestión transaccional del trabajo con Permisos y, finalmente, construcción de un entorno suficientemente protegido para que el proceso logre los resultados deseados.

ALINEAR CONCEPTOS

Hay varios enfoques para el coaching y en consecuencia, numerosos conceptos. Para Timothy Gallwey, considerado uno de los pioneros en este proceso, el coaching consiste en liberar el potencial de una persona para que maximice su propio rendimiento (Gallwey, 1996). Expresiones como estimular lo mejor de la persona, enfocarse en soluciones, facilitar el desempeño, el aprendizaje, el cambio, enfocar la acción para alcanzar metas y objetivos, relación confiable, asociación, entre otras, son denominaciones comunes para este proceso.

Trabajaré en este artículo específicamente con coaching ejecutivo y empresarial, que Rosa Krausz (2007) define como “una asociación entre un coach ejecutivo y un gerente que propone elevar, de manera sostenible, su desempeño profesional, el de su equipo y la organización para la que trabaja” (Krausz, 2007, p. 66). Su diferencia está en la delimitación del ámbito organizativo, aunque sus principios convergen con los presentados anteriormente.

En este escenario, es posible decir que un proceso de coaching efectivo actúa basado en procesos de aprendizaje y cambio personal para que el cliente pueda generar opciones de acción para lograr los resultados deseados. Claramente, el proceso incluye el desarrollo de competencias: conocimientos, habilidades y actitudes. Y en este punto es posible preguntarnos: en términos de estructura de la personalidad, ¿qué podría servir de base para que este desarrollo ocurra realmente? Y es aquí donde se presenta una línea de reflexión basada en los conceptos de Permiso y Protección del Análisis Transaccional.

Están presentes en una compilación de los principales conceptos del Análisis Transaccional, editada por la ITAA – International Transactional Analysis Association como “un tema muy importante” (Steiner, 2000, p.08), mientras que Widdowson (2010) afirma que las tres Ps – Permiso, Protección y Potencia – son “centrales para la práctica efectiva y ética de la psicoterapia en AT” (Widdowson, 2010, P. 307).

Para contextualizar al lector que no está familiarizado con ambas distinciones, me permito presentarlos: en términos generales, el Permiso se refiere a la autorización interna del cliente para sentirse bien o OK en el aquí y ahora en lugar de actuar sobre sus decisiones infantiles no correctas tomadas a partir de las relaciones parentales. La Protección se refiere al mecanismo por el cual se dará la seguridad necesaria para que el cliente pueda experimentar nuevos patrones de comportamiento, sentimiento y pensamiento.

Inicialmente, los conceptos de Permiso y Protección fueron postulados por Patricia Crossman (2010) en un artículo en el Transactional Analysis Bulletin en 1966, en el que la autora definió el Permiso como “una transacción específica que ocurre entre el terapeuta y el paciente en un momento dado de la terapia, en la que el terapeuta efectúa un cambio

en la dirección del comportamiento o actitud del paciente". (Crossman, 2010, p. 52). El Permiso está relacionado con el Guión de vida y es necesario para que el paciente lo cambie o renuncie a él.

Según Patricia Crossman (2010), como el terapeuta está dando Permiso para que el Estado de Yo Niño del paciente desobedezca las instrucciones internas de su Estado de Yo Padre, esto solo será posible si el Estado de Yo Niño del paciente que ve al terapeuta como "mejor, más fuerte y más efectivo" (Crossman, 2010, p.54), lo que implica Protección por parte del terapeuta en relación con el paciente, asegurándole la posibilidad de desobedecer los Mandatos parentales, sin ser abandonado o castigado, - Berne (1988) define el Mandato como una prohibición o una orden negativa de un padre.

Berne (1988) afirma que los diálogos internos entre los Estados de Yo tienen lugar a través de voces en la cabeza y que, una vez que el terapeuta identifica este proceso, su siguiente paso "es dar Permiso para que el paciente escuche y le enseñe a escuchar las voces que aún permanecen allí con la fuerza primitiva de la infancia". (Berne, 1988, p. 295). Es una licencia dada por el terapeuta al paciente a través de la inserción de una nueva voz interior: la del terapeuta.

Los conceptos trabajados por Berne (1988) son: Permiso: licencia para abandonar el comportamiento que el Adulto desea abandonar o liberar de un comportamiento negativo. Protección: significa que el terapeuta es capaz de proporcionar cierta seguridad al cliente para practicar nuevos comportamientos, estando disponible durante esta fase. El paciente puede, por ejemplo, llamar al terapeuta para aplicar su potencia, manifestada por el timbre y el contenido de lo que dice.

Allen & Allen (1972) señalan que, en última instancia, son los pacientes los que deben darse Permisos a sí mismos, pero también señalan el papel del terapeuta como fundamental en este proceso. Presentan una lista de ocho Permisos que siguen un orden jerárquico, cada nivel tiene su importancia y dependen de la solidez del nivel anterior: 1) Existir; 2) Experimentar sensaciones, pensar y sentir; 3) Tener edad y sexo apropiados, con el potencial de crecer y desarrollarse; 4) Estar emocionalmente cerca de los demás; 5) Ser consciente de la propia Posición Existencial; 6) Cambiar esta Posición Existencial; 7) Validar la propia sexualidad y la de los demás y tener éxito en la sexualidad y el trabajo; y 8) Encontrar el sentido de la vida.

Allen, Bennett y Kearns (2004), describen el Permiso para pensar como una capacidad de autorreflexión, de conceptualizarse a sí mismo y a los demás desde los propios estados internos. Argumentan que las personas necesitan "darse permiso para ser conscientes de sus propias experiencias, para diferenciarlas y expresarlas"(p.6). Otros pueden necesitar Permiso solo para informar ciertas emociones, eventos o relaciones y otros pueden discutir su dinámica, pero no se les permite cambiar.

Keith Tudor (2016) aborda en su artículo el tema de los Permisos otorgados por el profesional versus tomados por el cliente, que pueden clasificarse, respectivamente, como directos e indirectos. Rescata aspectos de la literatura como una posible resistencia del cliente a aceptar Permisos que se dan directamente - Transacciones de Permisos - así como la cura por transferencia, ya postulada por otros autores. Además de la distinción entre Permisos dados por el terapeuta versus tomados por el cliente, Tudor (2016) cita la clasificación de Permisos entre verbal y no verbal, destacando el impacto de la comunicación no verbal en las relaciones interpersonales. El autor propone, finalmente, la expansión de dos grupos (dado por el profesional versus tomado por el cliente y verbal y no verbal) a cuatro grupos de Permisos, que son: verbal directo dado por el profesional, verbal indirecto dado por el profesional, verbal dado a sí mismo por el cliente y no verbal / tomado por el cliente. Explícitamente, afirma que la mayor parte de la literatura de AT sobre Permisos refleja un modelo en el que el Analista Transaccional “da permiso al cliente para ‘corregir’ o reparar una experiencia previa y/o inicial” (Tudor, 2016, p. 56). Luego sugiere que cuando los clientes se dan Permisos, esto incluye en el proceso un modelo relacional en el que el enfoque está en el trabajo y la relación auténtica entre las partes.

PERMISO Y COACHING EN ANÁLISIS TRANSACCIONAL

Considerando el contexto organizacional, Krausz (1986) y Allen, Allen, Barnes, Hibner, Krausz, Moiso, Welch, (1996) proponen que los Permisos más necesarios en las organizaciones son: pensar, sentir, cuestionar/pedir información, resolver problemas, tomar decisiones, decir no a los superiores jerárquicos, encontrar sentido y alegría en el trabajo y dar/incorporar auténtico reconocimiento positivo desde y hacia superiores, compañeros y subordinados.

En otro trabajo, Krausz (2005) presenta principios de coaching ejecutivo vinculados a conceptos de AT. Entre ellos, postula Protección y Permiso para pensar, sentir y actuar y tener éxito como generadores de un efecto poderoso en el proceso de coaching, ya que permiten al cliente sentirse seguro y protegido mientras experimenta nuevos comportamientos en una relación de confianza que, según ella, no es un estándar en el mundo corporativo.

En una encuesta sobre la aplicación de la terapia de Redecisión en talleres de coaching ejecutivo, Widdowson y Rosseau (2014) han incluido el Permiso como una de las características de los facilitadores que fueron reconocidos por los participantes del taller. En este trabajo, el clima grupal establecido se consideró “particularmente útil para el proceso de cambio” (Widdowson y Rosseau, 2014, p.24), caracterizándose por altos niveles de participación, apertura y pertenencia por parte de todos los participantes. Se puede ver en la descripción de la obra la atención prestada a la construcción de un clima de Protección que contribuyó al proceso de cambio.

PROPUESTAS DE INTERVENCIONES CON PERMISOS EN PROCESOS DE COACHING

De acuerdo con lo antes expuesto, se percibe que el trabajo con Permiso es considerado y utilizado por los Analistas Transaccionales en el proceso de coaching. Su uso apareció directamente en los tres artículos mencionados anteriormente, de los cuales se puede inferir que hay una cierta importancia en considerar este aspecto en el trabajo de desarrollo con coaching, una de las preguntas rectoras de este artículo.

La forma de hacerlo es el objeto de esta parte, en la que el autor propone una reflexión sobre las características de este tipo de intervención. Cuatro aspectos son presentados para ser considerados como puntos de atención, con respecto al proceso de Permisos, por el Analista Transaccional que trabaja con coaching ejecutivo: a) un conjunto de tres Permisos básicos necesarios, b) un conjunto de nueve Permisos importantes a considerar en el proceso de coaching ejecutivo, c) el formato de intervención en la relación, que yo llamo el patrón transaccional y d) la construcción de un entorno de Protección que es la base del proceso de Permiso.

a) Permisos básicos necesarios

En mi opinión, es necesario comprobar inicialmente – en las primeras sesiones de coaching – cuánto tiene el cliente de disponibilidad para extender en sí mismo los siguientes tres Permisos: Permiso para aprender/cambiar, Permiso para pensar, sentir y actuar y Permiso para tener éxito.

Estos tres son clave, dada la naturaleza del proceso de desarrollo que caracteriza al coaching. Si no están disponibles para el cliente, me pregunto ¿cuándo se pueden cumplir los objetivos del Contrato?

El Permiso para aprender nuevas habilidades y cambiar el propio comportamiento, que en última instancia es el último indicador de comportamiento del proceso de aprendizaje, es la base del proceso. En algunas situaciones durante estos años trabajando como coach, identifiqué en los clientes el objetivo de lograr nuevos resultados, pero en cierto punto del proceso disminuyó su energía para alcanzarlos, debido a las creencias sobre sí mismo como “no puedo cambiar”, “siempre he sido así” o “ésto ya es parte de mi personalidad”. Me di cuenta que, a pesar de su deseo de alcanzar nuevas metas, carecían de la convicción de que podían cambiar efectivamente su estándar de competencia.

El Permiso para pensar, sentir y actuar, defendido por Analistas Transaccionales (Allen et al., 1996; Allen, 2004; Krausz, 2005) está directamente relacionado con los conceptos

de coaching para encontrar nuevas alternativas a los desafíos que se presentan, resolver problemas en el mundo corporativo y encontrar nuevas formas de actuar para hacerlo. El coachee puede, por ejemplo, aprender sobre teorías de toma de decisiones o resolución de problemas, pero si no se le permite pensar, el conocimiento cognitivo no genera cambios efectivos en su comportamiento y actitud. Recuerdo un proceso de coaching con una mujer joven en su primer rol formal de liderazgo. Durante las primeras sesiones, sucedió una y otra vez que la invité a pensar en alternativas para la acción, su reacción fue de un cierto nivel de parálisis en el que se quedó muda, dijo que se sentía confundida y adoptó una postura de víctima dependiente, pidiéndome que le diera orientación y sugerencias. En una sesión elegí preguntarle sobre este punto, invitándola a reflexionar sobre si percibía tener dificultad para pensar en opciones y cómo se sentía al respecto. A medida que trabajábamos en el tema, se dio cuenta de sus mecanismos internos y su historia de experiencias en relación con la dificultad para pensar, lo cual fue esencial para que se diera Permiso para plantear hipótesis y alternativas para tratar los problemas de liderazgo que trajo en las sesiones.

El tercer Permiso que considero fundamental es poder tener éxito o lograr resultados. Ampliamente presente en la literatura de AT, este Permiso tiene un impacto directo en la dimensión del logro de los resultados previstos. Un coachee puede verse a sí mismo como alguien que puede cambiar, pensar y actuar de manera diferente y avanzar en estas áreas; sin embargo, si no se permite tener éxito puede que no logre los objetivos contratados al inicio del proceso, incluso modificando sus actitudes. La exploración del Analista Transaccional a través de la escucha activa del discurso del coachee, respecto a sus éxitos, puede proporcionar pistas importantes sobre la frecuencia con la que percibe sus propios éxitos en objetivos previamente establecidos, lo que impacta directamente en la percepción de éxito del coaching.

b) Otros Permisos a considerar

Considerando la propuesta de Allen (1972) de que existe una jerarquía de Permisos para que el desarrollo de la persona sea sostenible, y considerando los Permisos enumerados anteriormente, propongo un enfoque en el proceso de coaching trabajando con Permisos, basado en niveles crecientes del mismo, donde la solidez de uno sostiene el proceso de apertura al siguiente. Los Permisos son importantes y están directamente vinculados al éxito del programa de coaching, cuyo nivel de presencia puede ser observado durante el proceso trabajado por el Analista Transaccional con su cliente.

Sigue la propuesta de nueve áreas de Permiso, que incluyen las tres primeras ya presentadas, consideradas básicas para el logro de los resultados esperados:

1. Permiso para aprender y cambiar. La esencia del proceso de coaching, se refiere al cambio positivo de creencias, valores, perspectivas, emociones, competencias y resultados con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.

2. Permiso para pensar, sentir y actuar. Para poder acceder a estas capacidades de forma autónoma y consciente de su singularidad, utilizando sus recursos internos de una manera adecuada.

3. Permiso para tener éxito y lograr resultados. La autorización interna para tener éxito en las metas y objetivos que se propone lograr durante el proceso de coaching y, en consecuencia, dentro de la organización.

4. Permiso para ser uno mismo. Comprender que es un individuo con sus propias características, historia, habilidades, talentos, dificultades y necesidades, independientemente de lo que la organización quiera que sea.

5. Permiso para sentirse bien consigo mismo. La convicción de ser una persona con valor y aceptación de uno mismo, incluso en un momento de vulnerabilidad o necesidad de desarrollar ciertas competencias en su rol profesional.

6. Permiso para estar bien con los demás. Comprender que cada persona en la organización tiene su valor y merece respeto, independientemente del área, la posición jerárquica, la experiencia y otros aspectos.

7. Permiso para pertenecer. Estar conectado con el equipo y la organización en la que opera. La experiencia de pertenencia y conexión es fundamental para movilizar a otras personas en la institución para que contribuyan a los objetivos del coachee.

8. Permiso para liderar personas y procesos. Ser capaz de utilizar su capacidad para influir tanto en las personas como en el propio sistema organizacional para el cambio, crear Contratos que puedan ser honrados y utilizar y/o desarrollar sus habilidades de iniciativa, proactividad y persuasión.

9. Permiso para dar significado a su rol profesional. Percepción y apreciación de la propia profesión y trabajo, más allá del entorno organizacional, permitiendo conectar su vida profesional con su propósito de vida, así como con el bien social común.

La propuesta de esta jerarquía de Permisos conecta tanto con un conocimiento empírico e intuitivo durante mi trabajo con coaching ejecutivo como con postulados conceptuales de la teoría. Por ejemplo, Allen & Allen (1987) argumentan que el último Permiso debe ser encontrar y tener sentido, es explorando la posibilidad humana de construir diversas realidades alternativas.

La forma en que el coach verifica el nivel de disponibilidad del coachee para cada uno de los permisos depende del estilo y método de trabajo del coach. Al principio, la escucha activa y la investigación a través de preguntas que pueden indicar cuánta disponibilidad hay del coachee para permitirse estos en cada área, es una forma suficientemente buena para este chequeo.

c) Respeto al patrón transaccional

Basado en la propuesta de clasificación de Tudor (2016) ya presentada anteriormente, hay cuatro grupos estándar por los cuales se pueden resolver los Permisos en la relación Analista Transaccional-cliente: verbal directo dado por el profesional, verbal indirecto dado por el profesional, verbal dado por sí mismo por el cliente y no verbal / tomado por el cliente.

Cualquiera de estas formas de intervención caracteriza congruentemente el enfoque del AT en el trabajo con Permiso (Moraes, 2016/2017), a pesar de que las Transacciones involucradas en este proceso se presentan de una manera muy diferente.

Esto equivale a decir que, durante el proceso de coaching, es posible y efectivo, tal vez incluso necesario, que un coach de Permiso verbal directo a su cliente, como “puedes resolver este problema a tu manera” o “puedes liderar este equipo”. Al mismo tiempo, es congruente que el coach Analista Transaccional tenga una postura más parecida a “¿qué te impide resolver esta pregunta de la manera que pensabas?”, “¿qué conocimientos y habilidades tienes ya para liderar este equipo?” o incluso “creo que tienes suficientes habilidades para hacerlo”.

Es necesario tener en cuenta los riesgos de dependencia (Allen, 1972; Allen, 1996, Tudor, 2016) involucrados cuando el coach opta por Permisos verbales directos. Aun así, dependiendo del contrato, la situación, el perfil del cliente, el momento del proceso, la relación coach-coachee, esta alternativa se apoya en la base conceptual del AT.

Se puede inferir, sin embargo, que los Permisos otorgados a uno mismo y los tomados por el propio cliente tienden a ser los más duraderos, como una etapa más avanzada de consolidación del proceso. Para esto, la tarea principal del coach es construir un entorno adecuado para que suceda. Lo que nos lleva al siguiente punto, el trabajo con Protección.

d) Creación del entorno de Protección

El cambio personal y profesional al que se desea aspirar en el proceso de coaching puede generar inseguridad o miedo; emociones naturales inherentes al proceso. En el lenguaje de AT, estas emociones provienen de una fantasía intrapsíquica de castigar al cliente mismo permitiéndose algo que antes estaba restringido a él. Para que el proceso de Permiso se sostenga, se requiere la Protección promovida por el Analista Transaccional para que el cliente pueda experimentar nuevos comportamientos, pensamientos y sentimientos.

Al hablar de Protección al cliente en el entorno de la psicoterapia, Widdowson (2010) destaca algunas formas en las que el terapeuta puede proteger esta relación que, en mi opinión, se puede trasladar al entorno del coaching: utilizarse a sí mismo como recurso, buscar

supervisión constante, lecturas, estudios y desarrollo personal y profesional continuado, terapia personal y conocer la historia del cliente, entre otros.

Krausz (2005) señala los siguientes principios de coaching que también forman parte de los principios del AT: relación contractual, confianza mutua, confidencialidad, no directividad, orientación a la acción y resultados.

La capacidad del coach para crear un ambiente protector en el que su cliente se sienta aceptado, vinculado y predispuesto a mirarse a sí mismo para promover cambios sin temor a represalias, ya sean de naturaleza interna o del entorno laboral, es esencial.

Crear un entorno de Protección es una tarea iniciada por el coach y co-construida en la relación entre él y su cliente. Los puntos fundamentales para la Protección a construir son: el establecimiento y cumplimiento de un Contrato claro y específico, la creación de un ambiente de apoyo y apertura a nuevas experiencias caracterizadas por el no juicio del coach y la claridad con respecto a los aspectos de confidencialidad, especialmente en el caso de un Contrato que también involucra la organización de la que el coachee es parte. Verificar que el coachee utilice su estado del Yo Adulto durante el proceso, también es una forma de proteger la relación.

CONSIDERACIONES FINALES

El proceso de contribución a la Autonomía y al desarrollo personal y profesional del cliente son comunes al AT y al proceso de coaching. Esto actúa en el sentido de integrar dos dimensiones del coachee: la interna -pensamientos, sentimientos, percepciones- y la externa, a través de comportamientos y acciones observables. (Krausz, 2017)

La invitación es que el coach pueda conocer los Permisos que el coachee ha construido, identificándolos para poder realizar las intervenciones oportunas durante el proceso de coaching. Considerar una cierta jerarquía de Permisos contribuye a estas intervenciones. Por ejemplo, si el coachee no se permite conectarse con la organización, tener éxito o cambiar, puede ser menos efectivo trabajar en aspectos de coaching de su liderazgo.

En este artículo, se propusieron reflexiones sobre cómo el Analista Transaccional puede trabajar el proceso de Permisos con el cliente, basándose en cuatro aspectos: verificación de los Permisos básicos necesarios, atención a los otros Permisos vinculados al proceso, la forma de actuar transaccionalmente y la creación de un entorno de Protección.

A pesar de la aparente simplicidad de los conceptos teóricos del Análisis Transaccional, sus conceptos se refieren a procesos psíquicos profundos, apoyados por varios otros enfoques de la psicología. El concepto de Permiso, y consecuentemente el trabajo con éste, es uno de aquellos cuya comprensión requiere un estudio detallado y su aplicación implica un

alto nivel de responsabilidad del Analista Transaccional Certificado/Didacta. Trabajar con Permiso de forma superficial no solo resta valor a la teoría, sino que, principalmente, puede causar inconvenientes al proceso de crecimiento del coachee al que se propone el coaching.

De esta manera, se espera que tanto el coach como el coachee puedan contar con mayores recursos para el proceso de coaching, además de tener nuevos niveles de competencias desarrolladas y objetivos cumplidos, como seres humanos a los que se les permite utilizar plenamente sus potencialidades de manera sostenible a lo largo de sus trayectorias.

Que extendamos cada día nuestro Permiso para confiar en la capacidad de nuestro coachee.
Que extendamos cada día nuestro Permiso para prepararnos y hacernos responsables de las intervenciones como coaches.

Referencias

- Allen J. y Allen, B. Scripts: El rol del permiso. *Transactional Analysis Journal*, vol. 02, 1972.
- Allen, J. y Allen B. Para encontrar/dar sentido: Notas sobre el último permiso. *Revista de Análisis Transaccional*, 1987.
- Allen, JR. y Allen B. Guiones y permiso: Algunas suposiciones y connotaciones no examinadas. *Transactional Analysis Journal*, vol 18, 1988.
- Allen, J.; Allen, B.; Barnes, G; Hibner, B; Krausz, R; Moiso, C; Welch, C & Welch, S. El papel del permiso: dos décadas después. *Transactional Analysis Journal*, vol 26, 1996.
- Allen, J.; Bennett, S., Kearns, L. Mentalidad psicológica: una línea de desarrollo descuidada en los permisos para pensar. *Transactional Analysis Journal*, vol 34, 2004.
- BERNE, Eric. ¿Qué dices después de saludar? La psicología del destino. São Paulo: Nobel, 1988.
- Crossman, P. Permiso y protección. Premios Eric Berne 1971-1997, 4ª edición. Porto Alegre: UNAT-Brasil, 2010.
- Gallwey, T. El juego interior del tenis. São Paulo: Textonovo, 1996.
- Krausz, R. Coaching ejecutivo transaccional. *Transactional Analysis Journal*, vol 35, 2005.
- Krausz, R. Coaching ejecutivo: el logro del liderazgo. São Paulo: Nobel, 2007.
- Krausz, R. Reflexiones sobre coaching ejecutivo empresarial. Scortecci, 2017.
- Moraes, J. Evolución de la gestión de permisos, protección y energía. *Revista Brasileña de Análisis Transaccional*. Porto Alegre: TANU-Brasil, 2016/2017
- Steiner, C. Los roles que vivimos en la vida. Río de Janeiro: Artenova, 1974.
- Steiner, C. Una recopilación de los principales conceptos del Análisis Transaccional. Disponible en: <http://itaaworld.org/sites/default/files/itaa-pdfs/about-ta/ITAA%20TA%20Core%20Concepts%202000%20-%20Portuguese.pdf>. Último acceso: 6 de junio de 2018.

- Tudor, K. Permiso, protección y potencia: las tres Ps reconsideradas. Revista de Análisis Transaccional, vol 46, 2016.
- Widdowson, M. Análisis transaccional: 100 puntos clave y técnicas. Hove: Routledge, 2010.
- Widdowson, M.; Rosseau, M. Aplicación de la Terapia de Redecisión en Talleres de Coaching Ejecutivo: parte 2 – una exploración cualitativa de los cambios de los participantes. International Journal of Transactional Analysis Research, vol 5, no. 1, 2014. Disponible en <http://www.ij tarp.org/article/view/14820>. Acceso el 30/05/2018.



Jeffersonn Moraes - Analista Transaccional Didáctico en formación, Área organizacional. Coach Ejecutivo y de Negocios, psicólogo clínico, facilitador de grupos y emprendedor. Presidente de UNAT- Brasil.
Correo electrónico: jeffmoraes@quiron.com.br

La incertidumbre de la cultura y la esperanza del Análisis Transaccional

Rolando Paredes

LA INCERTIDUMBRE DE LA CULTURA Y LA ESPERANZA DEL ANÁLISIS TRANSACCIONAL

El siglo XXI avanza inexorable, imponiendo un ritmo tan intenso como presionante por los muchos cambios que se experimentan a nivel político, social y sobre todo en los medios de comunicación.

Sin querer entrar en teorías conspirativas, la suma de estas y muchas otras circunstancias, permite afirmar que la cultura resultante es muy diferente y ataca valores, tradiciones e instituciones que han sido pilares de la forma de vida que han disfrutado varias generaciones con todas las virtudes y defectos que el modelo social dominante tenga.

Es importante subrayar que no estoy proponiendo regresar a esos modelos, tampoco quiero jugar el papel de víctima atrapada en la idea de “todo tiempo pasado fue mejor”, por el contrario, escribir esta propuesta parte de la preocupación por la visión y salud mental de las nuevas generaciones.

Personas que, desde muy jóvenes, reciben muchos estímulos e información más que confusa, abriendo puertas a violentos cambios en todas las dimensiones sin estar preparados por un proceso evolutivo.

En otras palabras, las grandes presiones se están dando como una imposición, implementada a través de movimientos activistas muy poderosos, instituciones corruptas, ambiciones desmedidas y un poderoso instrumento, los medios de comunicación que les sirven, al igual que la influyente industria del entretenimiento.

La maquiavélica estrategia avanza, el primer paso es establecer que muchos valores, costumbres, instituciones y objetivos de vida están equivocados, que deben ser cuestionados y cambiados.

El segundo paso es establecer algo así como una campaña de liberación de las viejas “ataduras” y aceptar una subliminal promesa de “total libertad y posibilidad de vida” lo que representa un poderoso anzuelo para los muy jóvenes y los adultos con mentalidad adolescente.

Condiciones para establecer con facilidad, una cultura centrada en el hedonismo y alejada de principios estoicos, algo que no es malo en sí, pero que presenta muy serios peligros.

Peligros ligados a las propuestas que conllevan ideas desde poco inteligentes, hasta las que rayan en profundamente tontas y algunas casi llegan a la frontera de la locura de consecuencias imprevisibles.

No hay duda de que lo afirmado puede ser largamente discutido, pero creo que es más difícil ignorarlo, especialmente para todos los profesionales de la salud mental.

Los continuos cuestionamientos a las ideas y valores dominantes sin que haya un nuevo modelo social como propuesta, exagera las dudas y se pierden las referencias de lo correcto o incorrecto haciendo muy difícil tener ideas claras de la dirección a tomar en el corto y sobre todo para el largo plazo.

La sociedad demanda que el acompañamiento terapéutico y las ciencias de la conducta, ayuden y propongan, lo que representa un gran reto que debe de comenzar con pensar, profundizar y entender lo delicado de la situación además de ser una gran oportunidad de contribuir.

Los profesionales que hemos tenido la fortuna de conocer, profundizar y sobre todo la capacidad de aplicar el Análisis Transaccional, AT, a la vida personal y profesional, podemos dar testimonio de la eficacia y el poder que los instrumentos del AT latinoamericano tienen para entender y reorientar todas las ideas y conductas hacia la salud y el equilibrio emocional.

Esa gratificante experiencia es toda una maestría con la cual el universo preparaba a los transaccionalistas latinoamericanos, no solamente para que sean la referencia del desarrollo personal sino para ser parte de las personas pensantes demostrando que pueden ser verdaderos "Analistas transaccionales".

Es decir, que son profesionales capaces de entender las Transacciones, los mensajes, sobre todo los ocultos, aquellos ulteriores, que pueden sembrarse en el Adulto, aunque sea una información distorsionada y más peligroso, aquellas Transacciones Ulteriores que llegan al Niño de personas vulnerables, como promesas de paraísos, sin decir que son inalcanzables.

Los diez instrumentos del AT latinoamericano, son poderosos cuando se utilizan como sistemas de referencia haciendo la comprensión o el diagnóstico de los procesos y tendencias.

Con este alto nivel de comprensión se hace más fácil distinguir hacia donde hay que dirigir las Transacciones para tratar de cambiar las ideas dominantes.

A TRAVÉS DE TUS TRANSACCIONES TE ENTIENDO, CON MIS TRANSACCIONES TE INFLUYO.

En estos momentos de la historia, es necesario ver que esa influencia es muy profunda de los medios y las redes sociales llenos de “influencers” de cuestionados niveles de inteligencia, pero que han logrado sembrar dudas y valores que rigen mucho del sentido común y que pueden ayudar o distorsionar la visión y las decisiones que pueden construirlo o destruirlo.

Factores como el valor de la familia, el esfuerzo continuado y sobre todo la paciencia de construir basado en la paciencia del paso a paso.

Áreas tan importantes como la sexualidad y la búsqueda de estabilidad laboral, son manejadas por leyes distintas, por personas muy jóvenes sin la madurez necesaria para hacerse cargo de la importancia y las consecuencias de las decisiones, aunque hayan sido tomadas en total libertad.

El Análisis Transaccional latinoamericano también ha recibido grandes aportes de maestros de otras latitudes como Muriel James quien en su libro Técnicas en Análisis Transaccional (1977) va a proponer que, entre los grandes objetivos de la terapia transaccional, el primero ha de ser aumentar la Autonomía, recuperar la Espontaneidad y construir la Intimidad. Un planteamiento cónsono con lo propuesto inicialmente por Eric Berne en su libro Los Juegos en que Participamos (1964): “Se revela que se ha obtenido la Autonomía, con la liberación o recuperación de tres capacidades: Conciencia de las cosas, Espontaneidad e Intimidad “

En el contexto de la reflexión libre de este artículo, avizoro un largo camino de trabajo: Autonomía a través del desarrollo y la madurez que genera criterios, el grado de Espontaneidad muy ligado al largo camino de la autoconfianza, finalmente la Intimidad con la capacidad de construir relaciones profundas en las que se ha aprendido a ver en la misma dirección.

Los jóvenes de hoy son estimulados a pensar que la Autonomía es su derecho inicial y deciden y viven con esa sensación de puedo y no necesito de nadie, algo notable como logro, no como derecho inicial bajo el riesgo de muchos errores a veces irremediables.

La Espontaneidad como derecho pareciera ser el permiso de no respetar normas y acuerdos que son la base de procesos sociales fundamentales creando pequeños y grandes cambios que muy fácilmente se acercan al caos, familiar y laboral.

El déficit más fuerte posiblemente sea el de Intimidad, difícil de lograr en ambientes de alta competencia, desconfianza y de objetivos individuales dejando el espacio hacia profundos vacíos emocionales y de valorización de personas, de las cosas y de la vida en general.

En todo el proceso la dificultad de valorar con inteligencia es una habilidad para todas las personas en todas las etapas, aprendiendo a diferenciar lo que tiene precio y lo que tiene valor.

Estoy convencido que la confianza lograda en el manejo del AT latinoamericano es una base firme para contribuir en la búsqueda de un proceso de transición para los grandes cambios sociales, sin perder el balance personal y con ello alejarse de procesos poco inteligentes o cercanos a la locura con graves consecuencias.

CONSIDERACIONES FINALES

ALAT OFICIAL está en un proceso vital, que resultará en condiciones y estructuras que harán más fácil el desarrollo en los diferentes grupos de formación o de supervisión para lograr que sea cierto que frente a la incertidumbre de la cultura y su invitación a la locura, podamos responder con la esperanza de que el AT sirva como sistema de referencia para entender mejor y responder a las presiones sociales con la esperanza de una vida mejor y un mejor legado para las nuevas generaciones

REFERENCIAS

- Berne, E. (1964). Games People Play. The Psychology of Human Relationships. Grove Press, New York
- James, M. and Contributors (1977). Techniques in Transactional Analysis for Psychotherapists and Counselors. Addison-Wesley Publishing Company. Menlo Park, California.



Dr. Rolando F. Paredes - Médico Psiquiatra, maestría en psicología. Miembro didacta de ALAT. Psicoterapeuta y asesor organizacional. Formación de profesionales en AT y catedrático maestría y doctorado Universitario.

Entrevista a la
presidenta de
la Asociación
Latinoamericana
de Análisis
Transaccional Oficial
(ALAT-OFICIAL)

Nancys Loreto

ENTREVISTA A LA PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE ANÁLISIS TRANSACCIONAL OFICIAL (ALAT-OFICIAL)



Karol Cavero
Presidenta de ALAT OFICIAL

Karol es una transaccionalista visionaria que apostó junto a otros colegas miembros del Consejo Directivo, por asumir y llevar a cabo una gestión innovadora que profundice los lazos de cohesión de la ALAT y robustezca los canales de divulgación del Análisis Transaccional (AT) en los países miembros.

Diligente en su tono dulzor, se esmera por marcar una pauta de compromiso con todos los colaboradores y miembros ALAT, transmitiendo en cada una de sus palabras su principal motivación para seguir impulsando la gestión de la asociación: “hacer que el Análisis Transaccional logre el reconocimiento académico que merece, y que muchas personas conozcan su efectividad y los beneficios que brinda para el crecimiento personal y profesional”.

¿Cuál consideras ha sido el propósito que ha guiado a la gestión del Consejo Directivo de la ALAT del cual formas parte como presidenta desde 2018 y cómo los ayudó a definir los objetivos que querían lograr durante este periodo?

Desde un inicio, el propósito que nos planteamos fue el de revitalizar y renovar a la ALAT, con el fin de seguir fortaleciendo el Análisis Transaccional, AT, y recuperar todas las regiones administrativas que se contemplaron en el estatuto aprobado en 1991. Creo que el Análisis Transaccional nos ha brindado a todos una guía para crecer desde una perspectiva personal y, desde la práctica profesional, hemos podido también ver la efectividad del AT.

Estoy convencida de lo beneficioso, favorable y efectivo que es la teoría del AT. Por ello, el principal objetivo que nos propusimos para lograr nuestro propósito, fue el de reestructurar la asociación desde adentro, y trabajar en base a puntos clave que generen mayores beneficios para la ALAT en un futuro.

Como ya teníamos claro que la reestructuración era necesaria, el primer paso fue actualizar la base de registro de datos de los miembros, para conocer quiénes éramos los integrantes, cuántos y las categorías vigentes. Esto nos ayudaría a ordenar a la asociación, identificando a los miembros que seguían activos y, a quienes no, invitarlos a que reingresen. Además, facilitó la identificación de qué Miembros Didactas o Miembros Didactas Provisionales se encontraban brindando la formación en AT y en qué países, para ir planeando las mejoras que nos posibiliten la difusión, expansión y fortalecimiento del Análisis Transaccional en América Latina.

En paralelo, vimos que era necesario formalizar todo ALAT y actualizar el Estatuto, lo cual nos permitiría reforzar la imagen de nuestra asociación y fortalecer su propósito de avalar, reconocer y acreditar la formación en AT a nivel de Latinoamérica.

Durante el periodo que llevas como presidenta de la ALAT, ¿cuáles consideras que han sido los principales retos encontrados?

Es de conocimiento general que la gestión que asumimos se tuvo que realizar mayormente en un contexto de pandemia, donde si bien este nos obligó a mantenernos a distancia para seguir cuidando de nuestra salud, a la vez nos brindó mayores oportunidades para generar nuevos espacios de comunicación a través de canales digitales, e hizo que el periodo del Consejo Directivo se extendiese, responsabilidad que asumimos con la mayor transparencia, apertura y ganas de seguir trabajando por la difusión del Análisis Transaccional.

Tal vez uno de los puntos que consideraría como reto es que nos tocó trabajar arduamente para recuperar la confianza de los miembros y de la sociedad en general con la asociación, y para esto fue fundamental la formalización de ALAT para generar esa confianza desde una mirada legal. Aún seguimos trabajando en ello e identificarlo nos permitió tomar en cuenta detalles que en el Estatuto anterior no estaban contemplados e incorporamos cláusulas con mayor precisión del alcance y competencias equilibradas de las instancias de decisión ya sea a nivel de la Asamblea General de Asociados o del Consejo Directivo. Todo esto con el objetivo principal de robustecer los mecanismos administrativos que soporten la gestión de los recursos de manera transparente, eficaz y socialmente responsable.

¿Qué logros destacarías de la gestión del Consejo Directivo?

Del Consejo Directivo del cual he formado parte como presidenta desde 2018, tengo varios puntos que reconocer, pero resaltaría su compromiso, dedicación y actitud positiva frente a los retos que hemos tenido que afrontar. La transparencia y empeño con la que hemos manejado todas las acciones y decisiones que hemos tomado ha impulsado nuestra cohesión como equipo a favor de robustecer los lazos con los miembros de ALAT. En esta línea, todas las gestiones que hemos venido impulsando son para que las nuevas generaciones tengan la opción de contar con una buena formación como analistas transaccionales.

Desde la fundación de ALAT, que fue en noviembre de 1975 en el congreso de Sao Paulo, la asociación siempre había funcionado como una asociación de hecho, que legalmente era válida, pero en el proceso de renovación se vio necesario inscribirla formalmente.

Por ello, inicialmente nos planteamos hacerlo en Argentina, pero por la situación económica y política del país era difícil. Esto nos llevó a mirar hacia Perú como centro administrativo para la legalización de la asociación, y con ello hacer que pase de ser una asociación de hecho a ser una asociación civil sin fines de lucro, cuya gestión administrativa se pueda realizar desde un solo lugar y esto facilite las coordinaciones y comunicación con los miembros de la ALAT.

Para realizar esta formalización, se tuvieron varias reuniones donde se actualizó el Estatuto, con la participación de los miembros del Consejo Directivo y de los Miembros Didactas y Miembros Didactas Provisionales de ALAT, el cual fue aprobado en Asamblea y la ALAT se pudo formalizar como una entidad científica, de carácter civil, sin fines de lucro en Perú, el 13 de abril de este año.

Considero que este fue el mayor logro, pero en paralelo también logramos actualizar la base de datos de miembros de la ALAT, como mencioné antes e impulsar nuestros principales canales de comunicación como el relanzamiento del boletín Caricias para que los miembros de ALAT escriban sobre temas de Análisis Transaccional, y que sus artículos sean revisados por una comisión científica y ello garantice la calidad de los artículos e incentive la investigación en AT. Durante este período, hemos realizado cinco publicaciones del boletín.

Además, se desarrolló una nueva página web de ALAT y logramos tener nuevos encuentros de la comunidad donde contamos con la participación de miembros de la asociación y de nuevas personas que tenían interés de conocer más sobre el Análisis Transaccional y la ALAT. Vale mencionar los eventos virtuales: Jornada ALAT Hoy. Propuestas actuales en la práctica del Análisis Transaccional y el IV CONGLAT virtual, bajo el lema Propósitos y significados de vida. Mapas y Guías.

¿Cuáles serían las características que destacarías de los actuales agremiados ALAT y cuál consideras que es el aporte que pueden brindar a la sociedad y/o personas interesadas en el AT?

Para destacar las principales características haría una diferenciación entre los miembros que tienen más tiempo en la asociación y los que recién se han sumado, ya que cada uno aporta un valor agregado diferente.

Por un lado, están los miembros que llevan más tiempo formando parte de ALAT. Un equipo muy compenetrado donde el vínculo y la pasión que tienen por el Análisis Transaccional ha permitido que ALAT, a pesar de las dificultades que se pudieron presentar, siga manteniéndose vivo. Considero que tienen una alta capacidad para adaptarse y para aportar en este proceso de revitalizar y fortalecer a la ALAT, ya que se encuentran en un nivel en el que buscan retribuir y transmitir todo aquello que en un momento obtuvieron del AT.

Por otro lado, están los nuevos miembros de la ALAT, de quienes puedo destacar todo el compromiso y la motivación que tienen para difundir el AT, y que la asociación sea más reconocida. Vienen con muchas ganas de aprender, con mucha positividad e ideas innovadoras que son esenciales para que tanto el AT como la ALAT sigan creciendo y fortaleciéndose.

Ambos públicos son igual de relevantes para seguir transmitiendo la pasión que los motiva a ser embajadores del AT, y así ir sembrando y reactivando todos los países que antes pertenecían a ALAT y que actualmente no tienen Miembros Didactas o Miembros Didactas Provisionales que puedan ayudarnos en la difusión, entrenamiento y formación de analistas transaccionales.

Desde tu perspectiva, ¿dirías que hay puntos de mejora para expandir y consolidar el AT en América Latina?

Con base en mi experiencia, uno de los puntos principales de mejora que tenemos como miembros de ALAT es el mantenernos constantemente en un proceso de actualización, investigando los avances que hay en el AT a nivel mundial. Para ello es indispensable que nos integremos y conectemos con analistas transaccionales de otros países y asociaciones, puesto que nos da una visión más amplia del AT y enriquece nuestros conocimientos y experiencia.

En esa línea quisiera hacer una reflexión e invitar a que vayamos un poco más atrás, hacia los inicios del AT, ya que desde mi punto de vista hemos estado repitiendo un guión transgeneracional de manera inconsciente, lo cual podría explicar nuestro aislamiento a nivel Latinoamérica.

Como lo menciona Gloria Noriega en “El Guión Transgeneracional del Análisis Transaccional”, donde cita a Fanita English y a su artículo “Ahora yo soy una analista transaccional cognitiva, y tú lo eres?”, cuando se habla de un guión organizacional, siempre hay una influencia de la personalidad en la motivación inicial que tiene el fundador para crearla, de las creencias que tiene, de las decisiones y actitudes que tiene, y todo esto forma parte del guión transgeneracional de toda empresa, de toda asociación. (Noriega, 2007)

Considero que en ALAT no hemos mantenido vínculos estrechos con otras asociaciones mundiales de AT y, sin darnos cuenta, hemos estado siguiendo un guión transgeneracional que viene de nuestros fundadores, Eric Berne y Roberto Kertesz, que desde el inicio lo que buscaron fue protegerla. Eso conllevó a que nos hayamos visto limitados en el intercambio de conocimiento que nos permita estar actualizados con los nuevos aportes del AT, de discípulos que hacen que la teoría se siga desarrollando y evolucionando.

Y esto es lo que pasa con diferentes teorías, lo que las mantiene vivas es la constante investigación y descubrimiento de nuevas formas de aplicarlas y que se puedan adaptar a las nuevas necesidades que surgen en el mundo. Esta reflexión no es una crítica, sino una oportunidad para mirar atrás para agradecer y reconocer lo que hicieron nuestros fundadores por el AT, por ALAT, y plantear mejoras para honrar de la mejor manera sus enseñanzas: buscando nuevas alternativas para hacer que el AT siga creciendo a nivel internacional.

¿Cómo piensa abordar estos puntos de mejora el Consejo Directivo de ALAT?

Uno de los puntos principales en el que venimos trabajando es impulsar la creación de comunidades de aprendizaje, para que los miembros de la asociación se unan y puedan compartir conocimientos, aportes, si están realizando alguna investigación. Asimismo, a través de estos espacios, se podrán mantener en contacto, promover el diálogo, trabajar de una manera colaborativa y mantenerse en constante actualización a nivel internacional.

En esa línea, nos hemos propuesto seguir promoviendo la participación en jornadas, congresos, con otras asociaciones de AT en el mundo, así como invitarlas a participar en las que se puedan desarrollar desde ALAT. Reitero pues, la importancia que como asociación volvamos a conectarnos y mantener comunicación e intercambio con asociaciones de AT a nivel mundial. Creo que esta también es una manera de honrar el legado que nos dejó Eric Berne y valorar el aporte que él dejó a la humanidad.

Asimismo, un punto a resaltar es que en esta búsqueda de seguir impulsando el crecimiento del AT, pudimos identificar que en Argentina, que es el país donde se inició el Análisis Transaccional en Latinoamérica, actualmente no hay formación en AT. Y ahora hemos logrado conectar con un grupo de profesionales jóvenes, competentes y motivados, con ganas de dar a conocer el AT, para que inicien el proceso de certificarse.

Este es un punto de partida muy relevante, ya que con este cambio muchas personas se sumarán nuevamente a ALAT y harán que se reactive en otros países.

Por otro lado, nos encontramos actualizando el Manual de docencia, con el objetivo de uniformizar el nivel de formación que hay que dar a nivel de Latinoamérica, la cantidad de horas y años que requiere una formación, para velar por la calidad y la formalidad que necesitamos seguir instaurando en ALAT, con exigencias concretas y bien definidas. En el manual se están planteando, por cada área, cuáles son los conceptos que sí o sí toda persona que lleve la formación en AT tiene que saber para certificarse como analista transaccional.

Otros documentos indispensables que venimos mejorando, son el Reglamento de normas y funciones de ALAT y el Código de ética. En el primero, se están detallando aquellos aspectos que por el carácter legal del Estatuto no se pudieron especificar. Esto con el objetivo de garantizar la mayor claridad, transparencia y detalle para los miembros. De igual manera se trabaja en el Código de ética, para que las personas que se formen en AT actúen de acuerdo a lo que se detalle en el documento, y haya un alineamiento de la formación en todos los países y así brindar una formación íntegra y de calidad.

A nivel comunicacional nos encargaremos de difundir nuestras redes sociales para que todos estén informados y conozcan sobre la renovación de la ALAT. Esto ayudará a que sigamos dando a conocer que somos la asociación a nivel de Latinoamérica que avala las formaciones en Análisis Transaccional en los diferentes países de la región.

También nuestras redes sociales servirán para dar a conocer quienes son los Miembros Didactas y Miembros Didactas Provisionales que están capacitados y avalados para dar una formación. Esto permitirá que todos los interesados en el AT puedan conocer que las únicas formaciones reconocidas son aquellas que las dan miembros que pertenecen a asociaciones internacionales y, en este caso, ALAT es la que brinda este respaldo a nivel de América Latina.

Adicionalmente, vamos a seguir publicando nuestro boletín Caricias e iniciaremos la definición y construcción de la estructura editorial de la revista de ALAT, anteriormente llamada REALAT, para que esta pueda cumplir una serie de requisitos y pase a ser una revista científica de difusión del Análisis Transaccional, donde nuestros agremiados puedan participar, colaborar con otros especialistas y así seguir promoviendo a que el AT sea reconocido a nivel global.

Entre algunas de las acciones a destacar de los últimos años está la implementación del Programa de Entrenamiento y Certificación de Analistas Transaccionales. En esa línea, ¿el Consejo Directivo está considerando desarrollar nuevos programas que sigan impulsando la aplicación y certificación del AT?

Lo primero que se está desarrollando es una línea base para todos los programas y para la certificación, de manera que todos los que se certifiquen cuenten con un conocimiento básico y transversal sobre el AT. Esto con el objetivo de que el manual de entrenamiento garantice la calidad de la formación, a nivel académico y ético, fomentando la investigación de los analistas transaccionales de los diferentes países de Latinoamérica.

Además, esta base impulsó a que se haga un cambio en las membresías, para que las nuevas categorías tengan una nomenclatura equiparable a las que se utilizan en otras asociaciones, porque es importante promover que el Análisis Transaccional es mundial. En esa línea, hay que contemplar que certificarse bajo los requisitos de ALAT brinda la posibilidad de que estén capacitados para dictar cursos de formación en AT en los diversos países de Latinoamérica que forman parte de la asociación.

Los siguientes pasos serán promover las certificaciones híbridas, cuidando el detalle y minuciosidad que se necesita, para personas de todos los países que forman parte de la ALAT y que por motivos diversos no pueden trasladarse para certificarse, puedan realizarlo desde sus mismos países. Esto nos ayudará a sumar a nuevas personas interesadas tanto en formarse en el Análisis Transaccional como en sumarse a la ALAT.

Desde un ámbito personal, ¿cuál consideras que ha sido tu principal motivación para sacar adelante la gestión de la ALAT?

Mi principal motivación es que el AT siendo una teoría efectiva y útil para trabajar en distintos campos, no solamente en la psicoterapia, logre el reconocimiento académico que han logrado otras escuelas como el psicoanálisis y el enfoque cognitivo-conductual, y con ello, que más gente de diferentes lugares conozca esta efectividad del AT y lo pueda aplicar en los ámbitos profesionales y personales de su vida.

El Análisis Transaccional brinda un mapa que te ayuda a crecer como persona y como profesional, y veo su efectividad en mi labor del día a día. Estoy convencida de cuán beneficiosa, favorable y efectiva es la teoría del AT, y me gustaría que más personas conozcan y se enteren de sus beneficios.

Además, quisiera mencionar que uno de mis intereses es que en algún momento la formación en ALAT pueda ser reconocida por ITAA (Asociación Internacional de Análisis Transaccional) como lo son, por ejemplo, las formaciones en las asociaciones europeas, incluso en India, Australia y otros países.

Yo veo esta aspiración como una oportunidad que me llama a la reflexión y a la acción, a ser más exigentes académicamente en los entrenamientos y destacar por la calidad y el aporte que da el AT.

Por último, ¿qué les dirías a todos aquellos que están interesados en la visión que ofrece el Análisis Transaccional o quisieran sumarse a la ALAT?

Que tomen en cuenta que el AT es una teoría de la personalidad que ha sido comprobada por su efectividad y su eficacia, no solamente en el campo clínico de la psicoterapia, con diferentes trastornos mentales, sino que también es aplicable con esa misma efectividad en áreas como la educativa, organizacional, counseling y el sistema de salud. Además, es útil para el crecimiento y cambio personal, y en todos los campos donde la comunicación es necesaria.

Así es como el Análisis Transaccional es una teoría útil que nos ayuda a autoconocernos, observarnos, comprendernos e identificar cómo nos relacionamos y cómo se relacionan las personas entre sí. También nos impulsa a hacer cambios en la parte relacional que es tan importante en nuestra vida, porque desde que nacemos somos seres interdependientes y el conocer el Análisis Transaccional te da herramientas para generar cambios en tu vida, si así lo quieres.

Por su lado, ALAT, desde su fundación, se ha encargado de velar y garantizar que las personas que se formen en AT tengan una buena preparación en la enseñanza, entrenamiento y supervisión del Análisis Transaccional en las áreas Clínica (Psicoterapia), Organizacional y Educacional. Por ello, es que la ALAT respalda y avala las formaciones que dan solo los miembros que pertenecen a la asociación, que han llevado el entrenamiento de acuerdo con las normas establecidas en el Manual de docencia, y han demostrado sus competencias profesionales y éticas, para ser certificados como Analistas Transaccionales, Miembros Didactas y Miembros Didactas Provisionales.

Finalmente, solo me queda comentar que las personas que tengan interés en sumarse a la ALAT encontrarán, con todas las mejoras que venimos incorporando, una asociación renovada que promueve un espacio para seguir creciendo y aprendiendo del AT. Además, al asegurar una formación de calidad, da la posibilidad de generar una red de contactos en distintos países de Latinoamérica, con los miembros que la conforman, que son personas de gran calidad humana, competentes y comprometidas con la tarea de continuar profundizando y difundiendo el trabajo pionero de Eric Berne, el creador del AT

Noticias



Trudi Newton

PREMIO ERIC BERNE 2023

Trudi Newton, resultó ganadora del premio Eric Berne Memorial Award 2023 por su trabajo “El Sistema de Salud: Metáfora y Significado”. El grupo de nominación para el premio de Trudi, integrado por Giles Barrow, Helen Rowland, Tomoko Abe, Sue Eusden, Jan Grant, Michel (Mick) Landaiche, Karen Minikin, Rosemary Napper, Karen Pratt, Keith Tudor y Andy Williams, reconocen en el artículo de Trudi, una notable contribución original al Análisis Transaccional, destacada por la integración de modelos existentes con nuevas formas de enmarcar, de desarrollo y aplicación, honrando las raíces del AT y el trabajo de colegas anteriores. (fuente: nota publicada en The Scrip, boletín informativo de la ITAA)

ALAT OFICIAL se suma al reconocimiento de Trudi Newton por su premio EBMA 2023, deseándole se sostenga su fructífera labor profesional en el campo del AT.

ALAT OFICIAL ES UN HECHO

El 13 de abril del presente año, en la ciudad de Lima, Perú, se llevó a cabo la Asamblea General fundacional de la Asociación Latinoamericana de Análisis Transaccional Oficial; en este acto quedó constituida la asociación y aprobado su estatuto como una entidad científica, de carácter civil y sin fines de lucro, procediéndose como tal a su formalización como persona jurídica en el Registro de Escrituras Públicas, en Lima, Perú, el 21 de junio del 2023.

Este acto representa el fruto de esfuerzos y logro de una de las metas planteadas por el Consejo Directivo de ALAT OFICIAL.



De izquierda a derecha, Mónica Levi, Jorge Close, Karol Cavero, Maritza Calocero y Rosario Livano, en el acto de formalización de ALAT OFICIAL



Encuentro para celebrar la formalización de ALAT OFICIAL, con la presencia de directivos y colegas miembros ALAT, en la ciudad de Lima, el pasado mes de junio.

NOMBRADO NUEVO CONSEJO DIRECTIVO DE ALAT OFICIAL

En cumplimiento con las disposiciones internas del nuevo estatuto, se efectuó el nombramiento del Consejo Directivo de ALAT OFICIAL para el período 2023-2025, quedando integrado por:

Karol Virginia, Caveró G.,
presidenta

Nancys Nazaret Loreto S.,
directora de comunicaciones

Sonia Nogueira P.,
vicepresidenta

María Renée, Gándara U.,
directora de ética

Mónica Graciela, Levi,
directora de docencia

Katia Luz, Zeballos S.,
secretaria

Antonio Pedreira,
director científico

Rosario María, Livano H.,
tesorera



Karol Virginia, Caveró Gutiérrez Presidenta

Peruana, residente en la ciudad de Lima, Perú. Miembro Didacta Clínico, Provisional. Preside el consejo directivo de la ALAT desde noviembre de 2018-2023, reelecta para el mismo cargo para el período 2023-2025 de ALAT OFICIAL. Ocupó el cargo de vice presidenta de ALAT en el lapso 2015-2018. Psicóloga de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFÉ). Directora y Fundadora de la Sociedad Peruana de Análisis Transaccional (SPAT). Conferencista en congresos nacionales e internacionales; organizadora de encuentros y congresos de ALAT. En la actualidad, mantiene su ejercicio profesional como psicoterapeuta.



Sonia Nogueira Pedreira Vicepresidenta

Nacida en Brasil, residente en Salvador, Bahía. Miembro Certificado Clínico y Educativo y Miembro Didacta Clínico y Educativo Provisional de UNAT-BRASIL y Miembro Didacta Clínico Provisional de ALAT OFICIAL. Psicóloga y psicoterapeuta con enfoque Humanista-Existencial, Universidad Federal de Bahía (UFBA). Licenciada en Economía (FACCEBA), aplica este conocimiento en su despacho privado en casos de Psicoeducación Financiera. Especialista en AT por Fac JK/ Michelangelo. Miembro Regular de ITAA. Actual vicepresidenta de UNAT-Brasil y de ALAT OFICIAL. Directora del Instituto Nogueira Pedreira de Psicología desde 2018. Pionera en la aplicación de la técnica del Juego de Arena (Sandplay) en el Análisis Transaccional (desde 2007). Aplica recursos de Parentalización Breve con impacto en la autoestima. Trabaja con adolescentes y adultos en consulta privada, actuando como psicoterapeuta individual, de pareja y grupal. Fue directora de ética de UNAT-BRASIL (2017-2020). Ex- presidenta de ALAT 2016-2018. Conferencista en congresos nacionales e internacionales y ponente en empresas, eventos estatales e interestatales. Autora de artículos y libros en AT.



Mónica Graciela Levi Directora de docencia

De nacionalidad argentina, residente en Sao Paulo, Brasil. Miembro Didacta Clínico de ALAT-OFICIAL y de UNAT-BRASIL. Acreditada como terapeuta, profesora y supervisora en AT por el Consejo Regional de Psicología de São Paulo. Post Graduación con Título de especialista en AT. Especialista en psicología clínica y en psicología hospitalaria y curso de terapia de parejas y de familia. Ha ocupado diversos cargos en la directiva de UNAT-Brasil (docencia, secretaria, consejo deliberativo y directorías de ética y científica). Fue presidente de la Sociedad Paulista de AT y jefe del Departamento de Psicología de la Fundación J. Pissilakis, anexo al Hospital Beneficencia Portuguesa, donde impartió curso inédito de psicología hospitalaria con AT, desde 1980, para todo el equipo multidisciplinario y trabajo con los pacientes.

En ALAT ha sido directora de congresos y eventos en 2005 y directora de docencia, (2019-2023). Ha publicado diversos artículos, autora de libros en portugués y español. Trabaja con psicoterapia de adultos, de parejas y de familia. Formadora y supervisora de terapeutas e imparte cursos y conferencias en América Latina.



Antonio Pedreira Director científico

De Brasil, residente en Salvador, Bahía. Miembro Didacta Clínico de UNAT-BRASIL y ALAT OFICIAL. Médico, psiquiatra, psicoterapeuta y educador, con posgrado en el New York Hospital – Cornell University Medical College. Miembro Regular de ITAA. Presidente de ALAT en el periodo 2008-2010. Ponente en congresos internacionales y Profesor Adjunto de la Facultad de Medicina Federal de Bahía – Brasil. Miembro de la Sociedad Brasileña de Psiquiatría. Autor de catorce libros de temas de la salud mental, basados en el referencial teórico-práctico del Análisis Transaccional. Incluido en el “Who is Who” de la Universidad de New Providence – USA.



María Renée Gándara Ulloa Directora de ética

Nacida y residente en Guatemala. Miembro Certificado Clínico de ALAT OFICIAL. Directora del centro clínico Humanamente, Guatemala. Médico psiquiatra con trabajo en psicoterapia y biodanza con énfasis en la comprensión de la conexión mente-cuerpo a través del estudio del eje psico-inmuno-neuro-endocrinológico, vinculado con procesos terapéuticos a través de la aplicación de herramientas del Análisis Transaccional.



Nancys Nazaret Loreto Saldivia Directora de comunicaciones

Venezolana, residente en la ciudad de Caracas. Miembro Certificado Organizacional ALAT OFICIAL. Formada en el Instituto de Análisis Transaccional Eric Berne, Caracas, Venezuela. Lic. en Administración y estudios de especialización en ciencias administrativas, mención gerencia - Universidad Central de Venezuela, UCV. Docente en esa misma universidad, 2010-2015 en las cátedras de Organización y Administración de Empresas y Responsabilidad Social Empresarial. Ex gerente de auditoría Banco Central de Venezuela, BCV. Coach organizacional y consultora en empresas, ponente y facilitadora de charlas y talleres. Miembro del equipo editorial del Boletín Caricias, desde el 2018.



Katia Luz, Zevallos Sifuentes Secretaria

Peruana, residente en Lima. Miembro Regular de ALAT OFICIAL. Licenciada en Psicología, con formación en Psicoterapia en Análisis Transaccional por SPAT (Sociedad Peruana de Análisis Transaccional); Diplomado en Especialización Didáctica en Inteligencias Múltiples, Diplomado en Psicología de la Salud y Diplomado de Especialización en Psicoterapia; ponente en cursos y seminarios. Membro del equipo de Salud Mental del Hospital Nacional arzobispo Loayza, con experiencia en desempeño en los servicios de: Geriátría, Unidad de Hemodiálisis, consultorio Juvenil, Cirugía plástica y quemados. Con trabajos de atención a familiares, pacientes, deudos y personal asistencial por COVID-19. Docente formada por convenio del MINSA, CARE PERÚ, DEVIDA y el auspicio de la embajada norteamericana. Actualmente es Facilitadora Nacional del Programa GROW (Guía de Recuperación de Mujeres) y Programa SOGI (Intersección del consumo de sustancias, orientación sexual e identidad de género).



María del Rosario, Livano Herrera Tesorera

De nacionalidad peruana, residente en la ciudad de Huancayo, Sierra Central del Perú. Miembro Certificado Clínico de ALAT OFICIAL. Psicóloga de profesión, con grado de Magister en Psicología Clínica. Docente universitaria en la Universidad Continental de Perú. Se desempeña como psicóloga forense en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Perú. Integrante del equipo directivo de ALAT desde el año 2019, en el cargo de tesorera, y además miembro de la comisión de la Dirección de docencia del actual consejo directivo.

PARABÉNS, JEFF!



El Consejo Directivo de la ALAT OFICIAL, el Comité Científico y Seleccionador y el Equipo Editorial de nuestro Boletín Caricias, dan fe y expresan merecido reconocimiento a nuestro colega y amigo Jefferson Moraes, por su loable y destacada contribución y desempeño a cargo de la dirección de comunicaciones de la Directiva ALAT 2018-2023.

Jefferson asume la presidencia de la UNAT- Brasil, para el período 2023-2025, y desde aquí van nuestros deseos de éxito en su nuevo cargo, admirándole su disposición a seguir contribuyendo con la divulgación y enseñanza del Análisis Transaccional.

