

5 LOS CUATRO CAMPOS DE ESPECIALIZACION

5.1 Introducción

5.2 Los cuatro campos de especialización – breve descripción

5.3 Las competencias centrales

5.3.1 Counselling, competencias centrales

5.3.2 Educacional, competencias centrales

5.3.3 Organizacional, competencias centrales

5.3.4 Psicoterapia, competencias centrales

5 LOS CUATRO CAMPOS DE ESPECIALIZACIÓN

5.1 Introducción

La teoría y práctica del análisis transaccional se aplica en cuatro diferentes áreas – llamadas Campos de Especialización. Es posible entrenarse y certificarse en cada uno de estos campos. Los cuatro campos son counselling, educacional, organizacional y psicoterapia.

5.2 Breves descripciones

A. El campo de especialización del counselling: El counselling en AT es una actividad profesional dentro de una relación contractual. El proceso de counselling permite a los clientes o los sistemas cliente desarrollar la consciencia, las opciones y las habilidades para la resolución de problemas y el desarrollo personal en la vida diaria, todo esto a través de la potenciación de sus fortalezas, recursos y modos de funcionamiento. La meta es aumentar la autonomía en relación con su ambiente social, profesional y cultural.

B. El campo educacional de especialización es para gente que trabaja en el área de aprendizaje y estudio en los contextos preescolar, escolar, universitario y postuniversitario. También están incluidos los aprendices o alumnos sean estos niños, adolescentes o adultos tanto en la familia, las instituciones o la sociedad. El trabajo puede aplicarse al desarrollo de equipos e instituciones de enseñanza. La meta es promover el desarrollo personal y profesional a nivel escolar y social.

C. El campo de especialización organizacional es para profesionales que trabajan en o para organizaciones, teniendo en cuenta los marcos de referencia y contextos organizacionales, así como el desarrollo de la organización. El trabajo está dirigido al desarrollo, el crecimiento y el aumento de la efectividad de los individuos trabajando en dichas organizaciones.

D. El campo de especialización de la psicoterapia es para profesionales que buscan facilitar la capacidad de su cliente para la auto-actualización, la curación y el cambio. El proceso psicoterapéutico permite al cliente reconocer y cambiar patrones arcaicos y autolimitantes – “afrontar el dolor del pasado en el presente para ser libres de vivir la vida en el futuro”. La meta es que los clientes se comprendan a si mismos y sus relaciones, y crear opciones para vivir sus vidas de una manera consciente, creativa y espontánea.

Puede haber restricciones legales a nivel nacional sobre quien puede ejercer como psicoterapeuta, y es importante que los candidatos discutan estas restricciones con su Supervisor Principal al elegir este campo de especialización.

5.3 Las competencias centrales

Un equipo de trabajo de cada campo ha elaborado una serie de competencias que articulan el conocimiento, las actitudes y las habilidades esperados de un analista transaccional en ese campo.

5.3.1 Counselling, competencias centrales

Consideraciones fundamentales:

Las competencias centrales formuladas para el campo del counselling servirán de guía a los formadores para que ideen el plan de formación especializado. Esto no es por supuesto una lista de contenidos del curso; es una descripción de conocimientos, actitudes, habilidades y valores interdisciplinarios y específicos del trabajo para poder dirigirse a las necesidades del cliente y del sistema del cliente¹ con quien se tiene la relación contractual de counselling.

Estas competencias centrales describen las actividades profesionales del Analista Transaccional en el campo del counselling.

El análisis transaccional en el campo del counselling puede ser aplicado en dos niveles:

- *Counselling complementario* (o el uso de las habilidades de counselling) como una subtarea en muchas profesiones psicosociales y socioeducativas, así como en otras ocupaciones sociales, psicológicas, médicas, legales y económicas.
- *Counselling primario* realizada por counsellors profesionales que trabajan en la práctica privada, centros de counselling, voluntariados, organizaciones con y sin fines de lucro, etc.

De forma que se pueda tener en cuenta la naturaleza holística del entrenamiento en análisis transaccional, la descripción de las competencias centrales comprende

- *Tres competencias básicas*: la competencia personal, la competencia social y la competencia técnica de los counsellors y
- *Diez competencias específicas del counselling*

Las competencias básicas son áreas de habilidad generales en las que las capacidades cognitivas, personales y sociales se organizan y emplean en la profesión.

Las competencias del counselling son habilidades específicas de la ocupación, empleadas para alcanzar los requisitos particulares necesarios para trabajar con las situaciones que se presentan en el campo del counselling. Cada una de estas competencias esta construida y relacionada con las tres competencias básicas.

Definición de el análisis transaccional en counselling según EATA

El counselling en análisis transaccional es una actividad profesional que se desarrolla dentro de una relación contractual. El proceso de counselling permite a los clientes o a los sistemas del cliente desarrollar la consciencia, las opciones y las habilidades para la resolución de problemas y el desarrollo personal en el día a día a través del desarrollo de sus fortalezas y recursos. Su objetivo es aumentar la autonomía en relación con su medio social, profesional y cultural.

El campo del counselling es elegido por aquellos profesionales que trabajan en los campos socio/psicológicos y culturales de la práctica. Algunos ejemplos entre otros son: el bienestar social, el trabajo pastoral, los servicios de salud, la prevención, la mediación, la facilitación de procesos, el trabajo multicultural y las actividades humanitarias.

Competencias centrales de los counsellors en análisis transaccional

¹ El termino "Sistema del cliente" se refiere al contexto del cliente y a los diversos grupos y subgrupos de los que el cliente es parte (p.e. familia, familia extensa, grupo de trabajo, grupo ccultural/religios, etc.).

1. Competencias básicas – habilidades interdisciplinarias

1.1 COMPETENCIA PERSONAL

Habilidades personales relacionadas con el carácter: valores, actitudes, comportamiento y rasgos de carácter como iniciativa, actividad, tenacidad y ganas de aprender.

Aclaración: Es la habilidad de lidiar con los propios rasgos personales, necesidades y expectativas, fortalezas y limitaciones, y de seguir las directrices éticas de EATA e ITAA

1.2 COMPETENCIA SOCIAL

Habilidades sociales básicas como cooperación, resolución de conflictos o capacidad de negociación.

Aclaración: Es la habilidad de comunicarse e interactuar con los clientes, individuos y grupos, así como con colegas y otras personas en ambientes profesionales desde las bases filosóficas abarcadas por el análisis transaccional.

1.3 COMPETENCIA TÉCNICA

Habilidades básicas teóricas y metodológicas, como manejo de procesos para el desarrollo de relaciones, solucionar problemas y trabajar contractualmente. Esto incluye el conocimiento de la teoría y filosofía del análisis transaccional.

Aclaración: Es la habilidad de captar y organizar hechos y situaciones y poder lidiar con estos de manera metódica y estratégica, así como poder monitorear la calidad de las interacciones.

2. Habilidades del counselling - habilidades profesionales específicas

2.1 CONOCER Y ENTENDER EL CAMPO DE APLICACIÓN

- a) Tiene una profunda experiencia técnica en el campo general y específico del counselling
- b) Tiene experiencia profesional en el campo de aplicación.
- c) Utiliza un profundo conocimiento de dinámicas de grupo y sistemas clientes
- d) Tiene conciencia de las oportunidades y limitaciones del campo del counselling
- e) Tiene un compromiso de conocer y entender sobre las influencias socioculturales en el campo de aplicación.

2.2 EVALUAR

- a) Evalúa realíamente el potencial de desarrollo y cambio en el sistema del cliente.
- b) Está familiarizado con la base legal de los contratos de trabajo específicos con el país donde se trabaja.
- c) Está familiarizado con los criterios específicos relacionados con la práctica del counselling implicados en el ofrecer estos servicios en su campo de aplicación.
- d) Tiene consciencia de las propias fortalezas y limitaciones como Analista Transaccional en Counselling.

2.3. FORMULAR Y PRESENTAR EL CONCEPTO DE COUNSELLING

- a) Organiza sus diferentes áreas de la práctica del counselling y presenta su trabajo verbalmente y por escrito en un formato entendible, resaltando sus prioridades dentro del counselling.
- b) Está familiarizado con un rango de enfoques adecuado para lidiar con las cuestiones y problemas que surgen en su campo de aplicación, desde el contrato inicial hasta la finalización del proceso de counselling.
- c) Está familiarizado con otros enfoques y técnicas de counselling además del análisis transaccional, y sabe cuando pueden ser útiles.

2.4. ESTABLECER Y MANTENER LA RELACIÓN DE COUNSELLING

- a) Sabe y aplica los principios éticos profesionales de EATA/ITAA.
- b) Tiene suficiente idea de su marco de referencia para asegurar la adecuada apertura y transparencia en la relación con los clientes.
- c) Está familiarizado con los principios de cómo llegar a conocer y establecer una relación de confianza con los clientes y sistemas del cliente.
- d) Se comunica basándose en una actitud OK – OK.
- e) Facilita una relación de trabajo con los clientes y sistemas del cliente.
- f) Es capaz de trabajar con flexibilidad de sentimientos, pensamientos y comportamientos según la personalidad del cliente.

2.5. ANALIZAR LA SITUACIÓN DE COUNSELLING

- a) Durante las primeras sesiones elige un método adecuado para recolectar la información adecuada y hacer un registro histórico del caso.
- b) Utiliza el análisis transaccional y otras teorías para analizar la situación de counselling.
- c) Es capaz de utilizar la información recolectada para formular una definición del problema orientada hacia los recursos del cliente y de transmitir esta información de manera clara al cliente o al sistema cliente.
- d) Tiene en cuenta, respeta y entiende las influencias socioculturales tanto sobre el counsellor como sobre el cliente y el sistema del cliente.

2.6. TRABAJAR CON CONTRATOS DE COUNSELLING

- a) Está familiarizado con el trabajo contractual en el análisis transaccional y sabe como aplicar esto profesionalmente
- b) Es capaz de explicar el concepto de contrato en el análisis transaccional en el contexto de un problema específico.
- c) Sabe establecer contratos apropiados para diferentes situaciones ya sea con individuos o grupos.
- d) Trabaja sobre la base de un contrato y es capaz de actualizar el contrato si es necesario.
- e) Evalúa el contrato durante y al finalizar el proceso de counselling junto con el cliente.

2.7. PLANIFICAR Y HACER INTERVENCIONES

- a) Es capaz de planear el proceso de counselling en línea con el contrato acordado.
- b) Es capaz de aplicar la teoría y habilidades del análisis transaccional, así como de estar familiarizado con algunos otros enfoques para establecer estrategias óptimas de solución de problemas.
- c) Utiliza intervenciones efectivas con el fin de promover la autonomía cuando trabaja con los clientes o sistemas del cliente.

- d) Es capaz de aplicar un rango de intervenciones adecuadas a la situación específica de counselling en que se encuentre, ya sea con un individuo o un grupo.
- e) Trabaja con el estado del Yo Adulto del cliente, y contacta con el Niño y el Padre a través del estado Adulto.

2.8. *CENTRARSE EN LOS RECURSOS*

- a) Es capaz de utilizar y construir sobre las fortalezas de los clientes, como el agente del cambio.
- b) Identifica los recursos existentes en el cliente y los integra en el proceso de counselling.
- c) Tiene un conocimiento sobre otros recursos locales en la comunidad que puedan ser de apoyo para el cliente o a los que el cliente podría ser referido en caso de necesidad, incluyendo servicios médicos, psiquiátricos, psicoterapéuticos y otros.

2.9 *LIDIAR CON LAS CRISIS*

- a) Identifica una situación de crisis y realiza intervenciones adecuadas.
- b) Cuando es necesario, deriva a los clientes en crisis o de necesidad, sin mayor demora, al profesional adecuado.
- c) Protege al cliente del daño.

2.10 *VIGILAR LA CALIDAD Y EL DESARROLLO PROFESIONALES*

- a) Mantiene registros claros y precisos así como la documentación segura sobre el proceso de counselling de acuerdo con los requerimientos profesionales y legales.
- b) Tiene un criterio claro sobre como evaluar la efectividad del trabajo de counselling. Regularmente refleja esto en su trabajo y utiliza los resultados como herramienta para el desarrollo personal y profesional.
- c) Muestra conciencia sobre las circunstancias económicas en el trabajo de counselling.
- d) Refleja en su rol como counsellor y se presenta como Analista Transaccional en Counselling.
- e) Promueve su desarrollo profesional continuo atendiendo a cursos, conferencias, estudiando la literatura etc.
- f) Mantiene una supervisión profesional para monitorear la calidad de su trabajo.

5.3.2 Competencias Centrales Educativas

Utilizando su conocimiento y entendimiento del análisis transaccional, un analista transaccional educacional mostrara las siguientes habilidades.

REQUERIMIENTOS GENERALES

Conocimiento de la teoría de AT y su aplicación a la educación.

Compara y explica teorías relevantes de la educación desde la perspectiva del AT.

Describe su propia visión de la educación, como esta se correlaciona con el AT y como el/la promueve esto en los diferentes ambientes, teniendo en cuenta el contexto histórico, cultural y educacional en que ejerce.

Conoce el código de ética de EATA/ITAA y es capaz de aplicarlo al ambiente educacional, demostrando una competencia ética y profesional. Los “ambientes educacionales” incluyen, pero no están limitados a, la educación de padres, preescolar, escolar, en institutos, educación adulta o comunitaria, trabajo con jóvenes, entrenamiento profesional y vocacional, y todo esto en contextos formales o informales.

RELACIÓN EDUCATIVA

Utilizando una actitud yo soy OK -- tú eres OK, el educador AT:

- a) Establecerá una relación de mutuo respeto que modele la empatía, cuidado, congruencia, calidez y apertura, y que promueva el empoderamiento y la autonomía.
- b) Exhibirá entusiasmo y respeto por las necesidades e intereses de los alumnos, así como por los temas de estudio.
- c) Se comportará de manera respetuosa hacia si mismo y los demás, incluyendo la consciencia y sensibilidad hacia otros marcos de referencia, culturas y normas sociales.
- d) Tendrá una comprensión de la importancia y potencia de la relación educativa en el desarrollo propio del alumno, y su diferencia con otro tipo de relaciones.
- e) Demostrará consciencia de los límites del rol del educador (incluso cuando lidia con las necesidades del alumno).
- f) Creará una alianza educativa empatizando con el marco de referencia del alumno, sin perder contacto con su propio marco de referencia o con las metas de la situación de aprendizaje.
- g) Demostrará potencia, protección, permisión y percepción, así como la comprensión de sus funciones e importancia; y la importancia y función de la práctica.

TEORÍA DEL ANÁLISIS TRANSACCIONAL

- a) Articular una comprensión de la teoría básica del AT y su aplicación en la practica educativa, incluyendo los conceptos de caricias, análisis de los estados del Yo (estructural y funcional), análisis transaccional, juegos, rackets y guiones como son descritos en los textos generales de AT. Así mismo sobre los conceptos de desarrollo del niño y del adulto, desarrollo de los grupos, transferencia y contratransferencia desde una perspectiva educacional del AT.
- b) Describir las diferentes escuelas del AT e indicar su aplicabilidad en el ámbito educacional.
- c) Explicar la practica educativa en términos de la teoría del AT, mostrando como la metodología manifiesta los conceptos del AT.

- d) Aplicar la teoría del AT para la comprensión del proceso de aprendizaje.

HACER CONTRATOS

- a) Explicar y usar el concepto de contratos y el contrato triangular (o de más de ángulos) desde una perspectiva de AT educacional.
- b) Establecer contratos para los diferentes ambientes educacionales que reflejen una conciencia de las necesidades, metas, contexto, culturas y límites de cada sistema.
- c) Monitorear, revisar, y cuando sea necesario, renegociar los contratos.

PLANIFICAR

- a) Evaluar las necesidades educativas y de desarrollo de un grupo o individuo en particular.
- b) Establecer metas y objetivos para el programa, cuando sea apropiado esto se realizará en conjunto con los participantes, de modo que se logre cumplir con las necesidades evaluadas o los requisitos exigidos.
- c) Diseñar un programa que lleve a cabo los objetivos y metas establecidos.
- d) Diseñar reglas de base a acordar con el grupo (contractualmente).
- e) Demostrar una comprensión de los procesos grupales y hacer planes apropiados para cada etapa del desarrollo grupal.
- f) Entender y utilizar diferentes estilos de liderazgo según sea adecuado.
- g) Demostrar conciencia de los distintos estilos de aprendizaje, desarrollar la habilidad de identificar estos en los individuos y grupos y sus implicaciones al desarrollar los planes.
- h) Planear distintos modos de entregar la información para potenciar el proceso de aprendizaje.
- i) Evaluar los resultados del aprendizaje y sus implicaciones para futuros procesos de planificación y práctica.

IMPLEMENTACIÓN

- a) Operar desde una posición Yo soy OK – Tú eres OK.
- b) Hacer un contrato con el grupo que potencie el proceso de aprendizaje, esto incluye acordar o negociar las reglas de base.
- c) Usar y aplicar los principios de la educación de adultos o las pedagogías como sea apropiado.
- d) Dar permiso y protección para aprender, pensar, retar, preguntar, crecer y cambiar.
- e) Demostrar la integración y el uso de los conceptos del AT en la práctica.
- f) Presentar, aplicar y enseñar los conceptos de AT según sean apropiados para la implementación del programa.
- g) Utilizar la conciencia de uno mismo en las intervenciones apropiadas de AT, incluyendo revelar algo de uno mismo.
- h) Demostrar congruencia en las interacciones.
- i) Dar caricias a los estudiantes por participar, cooperar y respetar a los miembros del grupo de modo que se aumente la motivación y creatividad, promoviendo así la salud y la autonomía.
- j) Reconocer y responder apropiadamente a los juegos, descuentos, transacciones cruzadas y ulteriores, así como las invitaciones a la simbiosis.
- k) Considerar el guión cultural de la organización e identificar como este puede afectar al contenido y proceso de la enseñanza/aprendizaje.
- l) Contribuir con información teórica que ayude a los estudiantes a comprender mejor su propio comportamiento

- m) Diferenciar aprendizaje directo de indirecto y saber cuando cada uno es más apropiado.

7. ATRIBUTOS PERSONALES

- a) Demostrar un compromiso con la filosofía del AT.
- b) Demostrar practica de la autorreflexión, congruencia y habilidad de escuchar.
- c) Mantener y modelar el estado OK a través del respeto, la consciencia, la confianza, el profesionalismo y la integridad.
- d) Articular metas y visiones personales y sociales para la enseñanza.
- e) Reconocer las propias fortalezas y limitaciones así como aquellas del ambiente educativo.
- f) Confrontar apropiadamente, esto incluye el lidiar con procesos grupales disruptivos.
- g) Entender los requisitos para la consciencia personal y profesional, y demostrar una voluntad de crecer, desarrollarse, aprender y cambiar.
- h) Saber aceptar comentarios sobre su desempeño, confrontar asuntos personales y tomar terapia personal cuando sea necesario, todo esto como parte del proceso de convertirse en un educador AT efectivo.

5.3.3 Competencias Centrales Organizacionales

Los Analistas Transaccionales en el campo organizacional (CTA-O) deben tener un título relevante en cualquier materia, o suficiente experiencia profesional en dicho campo. Además se espera que tengan conocimientos generales de economía, finanzas, sociología, psicología y leyes.

En análisis transaccional se suma como una dimensión extra a estos conocimientos. Con todo este equipamiento, los CTA-O (los cuales pueden ser consultores, profesores, gerentes, CEOs que pueden pertenecer a la organización o ser externos a esta) deberán ser capaces de identificar las necesidades de una corporación, organización o institución y calcular si poseen las habilidades necesarias para asesorarles según sus necesidades. Esto implica que el cliente de un CTA-O (por ejemplo como el descrito en el estudio de caso que forma parte del examen) es la organización misma, no un individuo o equipo que trabaja dentro del contexto organizacional y para el que el CTA-O trabaja por separado. El vínculo con el desarrollo de la organización como un todo debe ser siempre visible.

Al decidir que son capaces de asumir el trabajo, los CTA-O deben tener entonces la habilidad de planear y diseñar las intervenciones, realizarlas y finalmente evaluar sus resultados.

En términos bernianos esto significaría aumentar la autonomía de las organizaciones, así como su efectividad, durabilidad y capacidad para el desarrollo.

A continuación se divide en áreas aquellas competencias requeridas por los CTA-O, lo cual encaja el proceso anterior. El CTA-O debe por lo tanto ser capaz de asumir todos los siguientes parámetros utilizando el análisis transaccional, tanto como una forma de abordaje como en el proceso de reflexión.

1. ENTENDER EL CONTEXTO PROFESIONAL

El analista transaccional en las organizaciones debe ser capaz de:

- a) Entender el proceso de cambio en las organizaciones, lo cual tiene en cuenta la realidad socioeconómica y política, los marcos de referencia, los sistemas, cultura, relaciones y influencia de la organización en el individuo y viceversa.
- b) Tener una adecuada valoración de sus propias competencias y posibilidades de derivación.
- c) Reflexionar y enseñar modelos teóricos, especialmente los del análisis transaccional, para aplicarlos a las necesidades de la organización.
- d) Relacionarse a niveles micro y macro, desde los individuos hasta toda la organización, y ser capaz de analizar y considerar el todo así como las partes.
- e) Reflexionar sobre estos aspectos utilizando los conceptos del análisis transaccional.

2. PERSONAS Y SISTEMAS

El Analista Transaccional organizacional debe ser capaz de:

- a) Conocer y aplicar modelos para trabajar con gente dentro de sistemas.
- b) Mostrar un conocimiento de los aspectos personales y sistémicos, y reflexionar sobre el nivel y los efectos de sus intervenciones.
- c) Lidiar con la complejidad del sistema mientras prioriza y se centra en los elementos clave.
- d) Manejar los límites entre las metas organizacionales y las necesidades personales.
- e) Mostrar una consciencia de las interacciones entre los subsistemas incluyendo su propio sistema como consultor.

- f) Discriminar entre los procesos de aprendizaje del individuo y de la organización, conectando estos procesos con el mercado, con los empleados y con la supervivencia de la organización.
- g) Reflexionar en estos aspectos utilizando los conceptos del análisis transaccional.

3. CONTRATAR Y EVALUAR

El Analista Transaccional organizacional debe ser capaz de:

- a) Seleccionar la autoridad adecuada con la que realizar el contrato.
- b) Trabajar con contratos de múltiples niveles y ángulos.
- c) Identificar las demandas clave de la organización o de los individuos para asegurar intervenciones apropiadas.
- d) Identificar adecuadamente el rango de opciones para las intervenciones.
- e) Identificar los modos de integrar diferentes oportunidades de aprendizaje y asesoramiento.
- f) Seleccionar opciones efectivamente para promover la igualdad de oportunidades y el acceso a los logros.
- g) Reflexionar en estos aspectos utilizando conceptos del análisis transaccional.

4. DISEÑAR E IMPLEMENTAR

El Analista Transaccional organizacional debe ser capaz de:

- a) Lograr los objetivos de aprendizaje que se especificaron.
- b) Evaluar la efectividad del programa.
- c) Considerar el equilibrio y contenido de programas de distinta duración.
- d) Identificar posibles problemas de diseño y generar ideas realistas para superarlos.
- e) Usar y adaptar materiales de fuentes externas dentro de las restricciones de los derechos de autor.
- f) Discutir los diseños con otros en las etapas críticas de su desarrollo.
- g) Acordar y mantener las escalas de tiempo.
- h) Reflexionar en estos aspectos utilizando conceptos del análisis transaccional.
- i) Diseñar e implementar la gestión del proyecto.

5. CREAR UN CLIMA Y UNA CULTURA DE APRENDIZAJE POSITIVO Y SEGURO

El Analista Transaccional organizacional debe ser capaz de:

- a) Dar una justificación para el estilo de interacción y como este promueve el rapport entre los implicados.
- b) Mostrar haber tenido en consideración los factores que generan un clima y cultura seguros, como:
 - a. Escuchar activamente y dar feedback a los participantes.
 - b. Animar a los participantes a cuestionarse y discutir las tareas.
 - c. Apoyar los principios OK – OK.
 - d. Dar caricias en general.
- c) Identificar las restricciones en la comunicación debido a factores ambientales, sociales y culturales.
- d) Ser antidiscriminatorio en su práctica y promover esto de manera que sea consistente con su rol, con la política de la organización y con la legislación.
- e) Reflexionar sobre estos aspectos utilizando conceptos del análisis transaccional.

6. MANEJAR LAS DINÁMICAS GRUPALES

El Analista Transaccional organizacional debe ser capaz de:

- a) Mantener un balance entre el proceso del grupo y la tarea.
- b) Impulsar la participación de todos por igual.
- c) Identificar a aquellos que evitan la tarea y trabajar con ellos.
- d) Retar los roles y los comportamientos individuales estereotipados en el grupo y utilizar esto constructivamente para potenciar el aprendizaje.
- e) Mostrar un conocimiento de distintos tipos de grupo.
- f) Mostrar su consciencia de los modelos teóricos del trabajo de grupo.
- g) Formar, mantener y cerrar los grupos.
- h) Reconocer y trabajar con el poder y la autoridad en los grupos.
- i) Reflexionar sobre estos aspectos utilizando conceptos del análisis transaccional.

7. EVALUAR LAS INTERVENCIONES

El Analista Transaccional organizacional debe ser capaz de:

- a) Identificar maneras para evaluar las intervenciones y la razón de su selección.
- b) Explicar el alcance y propósito de la evaluación.
- c) Ser conciente de los debates en el campo sobre la evaluación y la mejora de la calidad.
- d) Identificar claramente qué será evaluado y saber como recolectar la información apropiada.
- e) Reflexionar en estos aspectos utilizando conceptos del análisis transaccional.

8. EVALUAR EL PROPIO DESEMPEÑO

El Analista Transaccional organizacional debe ser capaz de:

- a) Evaluar su propio desempeño frente a los criterios y metas trazados
- b) Ser conciente de su impacto en los otros.
- c) Aceptar comentarios de manera positiva y valorar su validez e importancia.
- d) Plantear metas y objetivos claros y realistas para su propio desarrollo por orden de prioridades.
- e) Reflexionar en estos aspectos utilizando conceptos del análisis transaccional.

9. ABORDAR LOS ASPECTOS ÉTICOS

El Analista Transaccional organizacional debe ser capaz de:

- a) Mostrar consciencia de lo ambiguo de los límites cuando se trabaja en organizaciones.
- b) Ser capaz de discutir y mostrar evidencia del comportamiento ético en las organizaciones y del uso y abuso del rol del CTA-O en relación con los diferentes roles dentro de la organización.
- c) Mostrar que ha establecido y mantenido adecuadamente los límites sobre la información compartida con la gerencia sobre los empleados o sobre un coachee con el consultor.
- d) Seguir y reflejar el Código de Ética de EATA/ITAA

5.3.3 Competencias Centrales en Psicoterapia

Utilizando sus conocimientos de la teoría de análisis transaccional, un analista transaccional psicoterapeuta demostrara las siguientes habilidades.

1. REQUISITOS GENERALES

- a) Entender la teoría de AT y su aplicación a la psicoterapia individual, de parejas, familiar o de grupos según corresponda.
- b) Evaluar al cliente y realizar una decisión informada sobre si tomarlo en tratamiento o no, incluyendo conocimientos actualizados de otras posibilidades de tratamiento, la habilidad de discutir diferentes opciones con el cliente y la voluntad de asistirlo para elegir como proceder.
- c) Conocer el Código de Ética de ITAA/EATA y demostrar competencia ética y profesional en la práctica, esto incluye el trabajar según los requisitos para la psicoterapia según la región donde se practique.
- d) Demostrar la capacidad de ubicar el AT dentro del amplio campo de la psicoterapia.
- e) Tener conciencia del significado e implicaciones de la diversidad social y cultural dentro y fuera del consultorio.

2. RELACIÓN TERAPÉUTICA

- a) Manifestar una actitud de respeto hacia sí mismo y los otros.
- b) Demostrar una comprensión de la importancia de la relación terapéutica como factor de cambio, su naturaleza y sus diferencias con otros tipos de relación.
- c) Mostrar sensibilidad y comprensión empáticos hacia el cliente, sus síntomas y su guión autolimitador; así como mostrar la habilidad de comunicar esta comprensión al cliente de manera que este se sienta entendido.
- d) Exhibir una capacidad para entender la fenomenología de la otra persona y apartar su propio marco de referencia sin perder contacto con la propia experiencia individual.
- e) Mostrar la habilidad de auto reflexión y usar esta conciencia de si mismo para auto mostrarse adecuadamente.
- f) Demostrar una comprensión de los problemas del desarrollo, la transferencia y contratransferencia, y la habilidad de usar el análisis transaccional para afrontar esto de manera satisfactoria. Esto incluye la voluntad de permitir que la transferencia se desarrolle en la relación cliente/terapeuta y el manejar los estados regresivos del cliente de manera apropiada y terapéutica. Esto también incluye el entendimiento de la propia contratransferencia y los límites que esta conlleva, así como la habilidad de utilizarla constructivamente.
- g) Comportarse de manera respetuosa hacia si mismo y los otros, mostrando sensibilidad hacia otros marcos de referencia, culturas y normas sociales, así como teniendo en cuenta el impacto en la relación de estas diferencias en el consultorio.
- h) Demostrar potencia, protección y permiso, y mostrar una comprensión de su importancia
- i) Comunicar congruencia en sus interacciones

3. TEORÍA DEL ANÁLISIS TRANSACCIONAL

- a) Articular una comprensión básica de la teoría del AT y su aplicación clínica según se describe en los principales textos de AT, incluyendo el análisis estructural, el análisis transaccional, juegos, rackets, análisis del guión y desarrollo del niño.

- b) Describir la aplicación de aspectos de todos los principales enfoques del AT y demostrar conocimiento de los recientes desarrollos, incluyendo similitudes y diferencias de estos enfoques.
- c) Demostrar una comprensión de las teorías de AT sobre los procesos grupales.
- d) Hacer intervenciones que puedan ser explicadas según la teoría y práctica del AT.

4. CONTRATAR

- a) Mostrar una comprensión de la necesidad de un contrato administrativo claro, así como la habilidad para negociar contratos
- b) Tener la capacidad para negociar con el cliente con el fin de poder llegar a un entendimiento mutuo del trabajo que se realizará, y de ese modo formular un contrato de tratamiento apropiado. Esto incluye la comprensión y respeto de las diferencias entre contratos para el control social y contratos para la autonomía que permitan el cambio intrapsíquico e interpersonal, incluyendo el desmantelamiento de los guiones limitantes y la resolución de los impasses.

5. PLANEAMIENTO: EVALUACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRATAMIENTO

- a) Describir un sistema comprehensivo de evaluación y diagnóstico utilizando conceptos estándares del AT.
- b) Mostrar una comprensión del diagnóstico psiquiátrico según el sistema utilizado en el país en que se lleva a cabo la sesión (ej. DSM, CIE).
- c) Dar significado a las experiencias del cliente utilizando conceptos del AT de manera que se mantenga la actitud Yo soy OK – Tú eres OK.
- d) Mostrar conciencia y tener la habilidad de responder a factores de riesgo y daño para uno mismo, el cliente y otros.
- e) Asistir al cliente en reconocer y nombrar sus propios patrones de pensamiento, sentimiento y comportamiento autolimitadores, y ayudándole a decidir si se desea o no algún cambio.
- f) Conceptualizar, utilizando la teoría del AT, de modo que se desarrolle un plan de tratamiento completo basado en las problemáticas particulares a tratar.

6. IMPLEMENTACIÓN: EL PROCESO PSICOTERAPÉUTICO

- a) Mostrar la capacidad de hacer observaciones fenomenológicas adecuadas del cliente, y usarlas como base para las hipótesis terapéuticas que se vinculen con la teoría y filosofía del AT.
- b) Mostrar la habilidad de usar los procesos grupales como una intervención efectiva.
- c) Seleccionar intervenciones adecuadas para el momento del tratamiento y el contrato de tratamiento.
- d) Demostrar la habilidad para efectuar intervenciones a tiempo.
- e) Reconocer y valorar problemas de guión que puedan surgir durante la sesión, y dirigirse a estos de manera adecuada según el momento del tratamiento (ej. señales del guión, invitaciones a juegos, descuentos, comportamientos de impulsor).
- f) Mostrar la habilidad de evaluar el efecto de una intervención y usar esa información para actualizar las hipótesis y seleccionar las siguientes intervenciones
- g) Animar los recursos y la autonomía del cliente

7. ATRIBUTOS PERSONALES

- a) Demostrar un compromiso con la filosofía del análisis transaccional en cualidades tales como creer en la capacidad del individuo de asumir la responsabilidad de sí

mismo, entender la manera particular de ser de cada individuo, y responder a la habilidad de cada individuo de crecer y cambiar.

- b) Tener la voluntad para estar en un contacto íntimo y ético, esto incluye la práctica de una adecuada autorrevelación al cliente.
- c) Demostrar un compromiso con el desarrollo personal y profesional, especialmente el desarrollo de la autonomía, incluyendo la capacidad de consciencia, espontaneidad e intimidad, de modo que las intervenciones terapéuticas no se vean afectadas por las decisiones del guión.
- d) Reconocer las propias limitaciones y las limitaciones de la práctica psicoterapéutica.
- e) Usar la intuición y creatividad en respuesta a las distintas situaciones terapéuticas.
- f) Mostrar comprensión de las fortalezas y limitaciones de los recursos personales
- g) Tener la habilidad de buscar ayuda apropiadamente y usarla efectivamente.
- h) Demostrar la capacidad de autorreflexión.