

Editorial

### Cuentos de hadas en Londres foto 1

Estimadas lectoras, ha sido un periodo muy atareado para la EATA, como puedes ver en este número del Boletín. Estoy Mindfull de los meses de verano que llegan y de la reunión de la Junta EATA en Londres en Julio. En este Boletín puedes encontrar informes organizativos y noticias importantes, pero también revisiones de nuestra literatura, teoría, proyectos y algunas ideas creativas. Por ejemplo, un artículo revisa que hacer con los cuentos de hadas en psicoterapia. Doy la bienvenida a cualquier comentario sobre el boletín. Enviadme también vuestras reflexiones, informes, historias y cosas así para su futura publicación en alguno de los próximos números. Mientras lees el Boletín te darás cuenta de que al Equipo de Trabajo sobre el Desarrollo EATA le gusta que compartas tu opinión sobre el trabajo que realizan. Envíame tus ideas a [eata.editor@gmail.com](mailto:eata.editor@gmail.com) para que puedan aparecer en el siguiente número.

Respetuosamente suyo,

Kristina Brajović Car,  
Editora

Nota del Presidente

Estimado miembro de la EATA,

Cuando tuve en mis manos un borrador de este Boletín, me alegré de ver la diversidad y la riqueza de contenidos, por lo tanto puedo estar completamente de acuerdo con las palabras de bienvenida de nuestra editora Kristina Car. También me he dado cuenta la tremenda cantidad de trabajo que está realizando, asistida por Robin Hobbes que lleva a cabo una revisión de idioma. Gracias a los dos por vuestro trabajo!

Para cuando recibas este número, las personas Delegadas y Oficiales de cada país estarán preparadas para partir hacia Londres para la reunión anual de Junta. Trabajarán en los comité EATA, debatirán y votarán en las reuniones plenarias. Todas las personas han trabajado duro durante el pasado año, preparando nuevas políticas y prácticas contribuyendo al desarrollo de nuestra asociación y ofreciendo su tiempo de forma voluntaria. Esto lo valoro profundamente. Apoyad, por favor a vuestras Delegadas en el trabajo que realizan, son el corazón de la Junta.

La EATA está organizando la segunda conferencia sobre Desarrollo de la Teoría e Investigación, del 4 al 6 de julio en Londres. Espero verte ahí. Y si sucede que estas ya en Londres el 4 de julio, únete por favor a la Asamblea General. Si no te veo en Londres, te deseo un buen verano.

Krispijn Plettenberg  
Presidente EATA

### **Petición de solicitudes para la Conferencia Mundial 2020**

Es un gran placer que la combinación de asociaciones de la ITAA, EATA y FTAA invite a tu asociación a alojar la Conferencia Mundial de AT 2020, que normalmente tiene lugar durante los meses de julio-agosto. Una tradición que comenzó con la firma de un contrato en 2007, la

conferencia mundial AT une en colaboración y cooperación a las tres asociaciones de AT de todo el mundo. Es una oportunidad para mostrar tu parte del mundo y de presentar a los analistas transaccionales locales una amplia variedad de ponentes, presentadores de talleres, autores y figuras clave del AT en el mundo. Hasta ahora, hemos tenido cuatro conferencias con mucho éxito: la primera en Johannesburgo, Sudáfrica, en 2008; la segunda en Bilbao, Spain, en 2011; la tercera en San Francisco, USA, en 2014; la cuarta en Berlín, Alemania en 2017. Las asociaciones locales de cada área han sido estupendas acogiendo a las personas visitantes de todo el mundo. La energía, entusiasmo y deseo de organización combinada por asociaciones con el deseo de elevar el perfil del AT en cada región es una oportunidad hermosa. Ponte en contacto con Vladimir Goussakovski, Director del Comité de Conferencia ITAA <v.gusakovski@gmail.com> para obtener el formulario para presentar la solicitud. ¡Esperamos recibir tus muestras de interés!

Diane Salters, Presidenta ITAA; Krispijn Plettenberg, Presidente EATA; y Rhae Hooper, Presidenta FTAA

## **EATA – ¿a donde vas?**

### **Foto 2**

Retos, opciones y requisitos

Reflexiones de Equipo de trabajo TF de Desarrollo

### **¿Por qué se creó el equipo de trabajo?**

En julio del 2016 el equipo de trabajo recibió la autorización del consejo para reflexionar y desarrollar propuestas para los roles y los contratos del Comité Ejecutivo. También se le pidió al equipo de trabajo que incluyera en su pensar el impacto estratégico de cualquier role o cualquier desarrollo contractual de la Ejecutiva sobre el sistema EATA y sus diversos comités.

El Equipo de Trabajo reflexionará y se comprometerá absolutamente con la EATA, sus miembros y los diversos comités y sobre el impacto de cualquier recomendación y cualquier desarrollo posible.

Los descubrimientos y recomendaciones del equipo de trabajo serán presentado al consejo para su consideración y su ratificación final en julio del 2018.

### **Nuestra estrategia**

Para esto hemos creado un diseño en el que tengamos suficiente espacio para debatir los retos que la EATA ha de afrontar en los próximos años. Después pasamos a debatir las consecuencias de nuestra cultura organizacional. ¿Qué tipo de organización se necesita en esta situación?

Después pasamos a un debate extensivo sobre el role del comité Ejecutivo y de la presidencia. Esto nos llevo a la cuestión de los requisitos para ser miembro del Comité Ejecutivo y específicamente, del role de la presidencia. El riesgo de esta estrategia es que pudiéramos sobre-enfatizar el role del presidente. Sin embargo, al considerar el role del presidente intentamos encontrar formas alternativas de fortalecer la cultura cooperativa de esta creciente asociación EATA, voluntariosa y vital.

El equipo de trabajo recibió la implicación del Consejo en Berlin 2017 y tuvo además respuesta de los presidentes italianos, todo esto se ha configurado en la construcción de las respectivas propuestas. El resultado de este trabajo hasta ahora es como sigue:

### Retos Actuales para la EATA

Hemos de darnos cuenta de que la EATA, como organización con 7100 personas miembro de 27 países con 42 asociaciones cuyoa membrecia trabaja en cuatro ámbitos con culturas profesionales distintas, tiene un amplio rango de expectativas y necesidades.

- Los retos incluyen los niveles operativo, estratégico y normativo de la organización. Son complejos y amplios e incluyen dos tareas de evolución comunes a cualquier organización: la de la optimización y la de renovación.
- La estructura organizacional actual de la EATA tiene aspectos que han de ser desarrollados para que pueda funcionar de forma efectiva. Ha de existir una forma apropiada de liderazgo.
- Ha de existir una estructura de sistemas emparejados de forma espaciosa que esté conectada en un meta-nivel por un liderazgo- un subsistema. El equipo de trabajo propone un número de posibilidades para que esta forma de liderazgo se sostenga y se desarrolle.

### La cultura de la organización. Reinventando la EATA: la idea de la organización

Enunciado en el Preámbulo de los Estatutos: “El principio guía de la EATA es el de **desarrollar, sostener y proteger la filosofía, teoría y práctica del Análisis Transaccional**. Es fundamental en este sentido el **respeto a la autonomía** y la **dignidad** de toda la humanidad. Por lo tanto, la EATA, **promoverá activamente la individualidad, diversidad y las comunidades** de las asociaciones afiliadas y los distintos niveles de personas asociadas. La asociación esta apuntalada en el **compromiso con los principios del AT**, especialmente aquellos de la **confianza y el fiarse de** uno mismo y los demás, un método basado en contratos y la capacidad humana de solucionar problemas y **crecer**. La asociación esta **gobernada por principios democráticos** y **el rendir cuentas** como aparece definido en los contratos entre las asociaciones afiliadas y la propia EATA.”

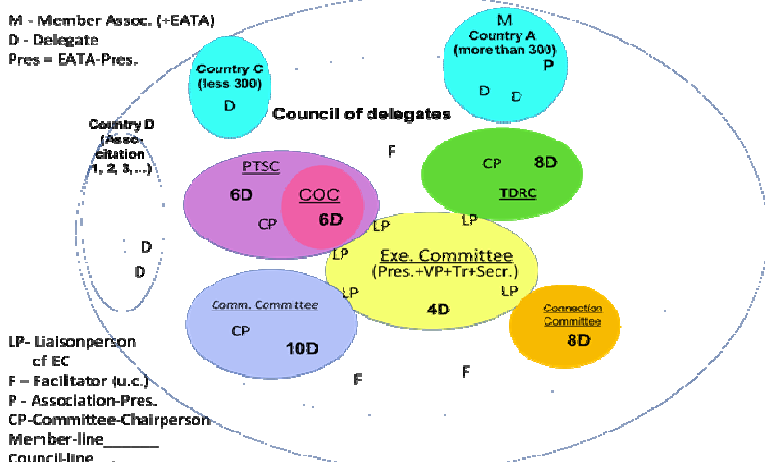
Vemos a la EATA como una organización círculo con subsistemas autónomos; parcialmente autónomos. ( en este contexto debatimos las ideas de Frederick Laloux- reinventando organizaciones ) Las siguientes características de una organización y sus miembros son esenciales para el buen trabajo de y en la organización:

- Responsabilidad de las personas miembro, delegadas, oficiales y órganos para sus trabajos particulares y el éxito de la totalidad.
- Una aceptación de la **diversidad** de intereses, necesidades y culturas combinada con una comprensión suficiente de la **unidad** común.
- La EATA y sus actividades están basadas en la calidad avanzada de la formación y los exámenes sobre los distintos tipos de práctica. La tensión entre estos objetivos ha de ser manejada en el sentido de los principios nombrados anteriormente.

### Retos que afronta la EATA

El reto de la EATA es el de servir un complejo campo de requisitos

#### Picture of roles and circles



e intereses. La EATA se formó originalmente para facilitar formaciones y exámenes en Europa de una forma contractual consistente con la ITAA. Desde aquel momento la EATA se ha convertido en una de las organizaciones más grandes del mundo. Cubre países por toda Europa con necesidades muy distintas. Por ejemplo, en GB e Italia el AT está muy enfocado a la Psicoterapia. En Alemania y Países Bajos mucho más a los ámbitos Counselling, organizacional y educativo... por lo tanto la EATA ha de cubrir esta diversidad de manera integrativa e inteligente.

La EATA está en buena forma pero han sido identificados algunos puntos que necesitan clarificación y procesos más eficientes..

Esto es:

- La clarificación de roles y comités de co-working (trabajo compartido)
- El role especial del EC Comité Ejecutivo incluyendo la presidencia
- La cultura del empoderamiento efectivo de las personas delegadas tomando sus responsabilidades como representantes EATA en términos de permitir a cualquiera en el consejo mostrar responsabilidad como representante EATA.

Una persona miembro del consejo ha de ser flexible. Como delegada una persona representa tanto a la EATA como a su país. Por lo tanto, la delegada EATA es la ventana de la EATA en ese país y del país en la EATA. Ser delegada es un role complejo. Pedir que la EATA este más presente en tu país muestra una oportunidad para la propia responsabilidad de la persona delegada. No existe EATA más allá de él o ella. La jerarquía tradicional o las actitudes simbólicas que miran a los demás esperando su contribución no funcionan en este medio ambiente complejo.

Cada delegada es miembro de uno de cada estos seis roles/círculos (comités) bien definidos que sirven directamente seis áreas de necesidades que tiene el AT en Europa:

- Responsabilidad para la coordinación y el presupuesto: Comité Ejecutivo
- Responsabilidad para el desarrollo de la teoría y la investigación: TDRC
- Responsabilidad por los estándares de formación y examen: PTSC
- Responsabilidad sobre la organización práctica de formaciones: COC
- Responsabilidad de los enlaces de comunicación en el AT europeo: CC
- Responsabilidad de apoyar y extender el AT en nuevos países: ECC

La EATA desde su base de voluntariado tiene una buena capacidad para la organización eficiente. En este momento la EATA se está desarrollando por sí misma hacia el espíritu y la estructura de una organización círculo.

### **¿Qué es el EC Comité Ejecutivo y cuál es su tarea?**

Comprendemos que el comité ejecutivo es un comité que ejerce funciones de liderazgo- pero no en el sentido tradicional de dominar los sistemas y decidir la dirección de las normativas por sí misma. El EC tiene responsabilidad sobre el funcionamiento EATA de forma efectiva, considerando a la vez el desarrollo estratégico de la misma.

El EC ha de tomar responsabilidad sobre estas tareas conectando, analizando, estimulando, controlando, apoyando y **decidiendo**.

- **Desarrollar y mantener relaciones** – con los distintos componentes externos e internos de la EATA y sus compañeros
- **Desarrollar estrategia y política EATA** – desarrollar y animar la implementación
- **Control y operación** – gobierno de las tareas diarias y apoyo organizativo

Todos estos procesos han de ser llevados a cabo con una actitud de respeto mutuo y cooperación.

Ejemplos:

- El EC decide el nombramiento de cargos, pero no lo decide solo, sino sobre la base de cooperación con los comités.
- El EC tiene el derecho a llevar a cabo una suspensión temporal de las decisiones de los comités, pero sobre la cooperación y con el uso de todas las formas de gobierno y manejo que sean adecuadas y estén disponibles.

### **Colaboración del EC y los diversos Comités**

**Nota Preliminar:** Asumimos que, especialmente en una organización voluntaria, la autonomía de los comités es un valor importante para la motivación de las personas miembro. A la vez, vemos que el ejercicio de la responsabilidad y el sostenimiento de la conexión en una organización compleja es una condición importante para el trabajo efectivo y el desarrollo adecuado y común.

**Definición:** Los comités trabajan tanto de manera autónoma como rindiendo cuentas al EC. Esto significa que las acciones y decisiones de los comités son libres en base a sus contratos y la ética y están obligados a cooperar en lo relativo al impacto estratégico y normativo de sus decisiones. El comité tiene la autonomía para diseñar y desarrollar proyectos o acciones. Esta base es necesaria para facilitar la dinámica interna y traer motivación a la tarea. Esto significa que existe un reconocimiento de la pericia de cada comité y se le otorga confianza a los miembros. La obligada conexión y el role del EC es relevante en lo estratégico, normativo y sobre los aspectos éticos de estas decisiones.

Los mecanismos actuales del intercambio de información entre el EC y los comités son: anualmente la reunión de Dirección, informa de las actividades del comité y de las comunicaciones con la persona enlace.

En caso de desacuerdo entre el EC Comité Ejecutivo y otro comité- ambos el Director y el EC tienen la responsabilidad mutua de resolver el conflicto. Si- con todas las opciones de manejo de conflictos de la EATA no llega el acuerdo, el EC tiene el derecho de suspender el proceso de decisión hasta que el Consejo lo debata y decida al final el asunto. El debate/decisión puede ser organizado por un procedimiento que utiliza información recibida vía mail, debates y decisiones vía zoom (por ejemplo).

### **Persona enlace para comités (PTSC incluyendo COC, TDRC, ECC y CC)**

La persona enlace para un comité es una vicepresidenta.

**Role:** Ella es una miembro del comité ejecutivo y representa al comité ejecutivo mientras opera con el comité (o el país).

Por otra parte, ella representa y actúa para el comité en el comité ejecutivo.

Su role es el de formar un lazo entre dos "círculos" importantes y diferentes desarrollando una comunicación fiable y efectiva.

**Procesos:** La persona enlace ha de reunirse con la representante del comité a intervalos y de tal manera que permita que ambas:

- Estén informadas sobre
  - Procesos importantes en y del comité
  - Necesidades y expectativas del comité en lo relativo al EC
- Debatir asuntos importantes.

Este intercambio es uno de los procesos centrales de funcionamiento EATA y es obligatorio. Ambos participantes tienen la responsabilidad de la eficacia y el Ok-Ok de la relación y el proceso.

### **Persona enlace para los países- Colaboración con los países**

La persona enlace es una vice presidenta.

**Role:** Ella representa al comité ejecutivo y forma la unión con un grupo de países. Por otro lado, ella representa y actúa para los países en el comité ejecutivo.

Su papel es el de crear este enlace entre las personas delegadas y sus asociaciones nacionales desarrollando una comunicación fiable y efectiva.

**Procesos:** La persona enlace toma la responsabilidad de apoyar a la persona delegada si fuera necesario. La persona enlace cuida y recuerda al país que ha de informar en marzo y noviembre. Ella lee y está en contacto con las delegadas sobre

- Los informes
- Otras necesidades y preocupaciones.

La persona enlace organiza una reunión en vivo con las delegadas durante el consejo.

### **Equipo de trabajo Diverso, diferentes visiones**

Cuando debatimos nuestro trabajo y visiones sobre posibles mejoras en la estructura EATA, pronto nos damos cuenta de que existen distintas visiones dentro del Equipo de Trabajo. Esto nos ha hecho capaces de desarrollar diferentes ideas sobre los requisitos para la presidencia. El Consejo trabajará sobre las diferentes visiones en el Equipo de trabajo y dentro de la membresía de la EATA.

### **Presidente/a - Role y tareas**

Principales áreas para la presidencia en una organización de voluntariado:

- Tener una visión general y atender a los distintos intereses.
- Ser observador activo, conectando el mundo interno con el externo, hacer llegar la información compartida representando a la organización.
- Area interpersonal: símbolo, persona conectora, persona de decisión, responsabilidad en la última decisión, reguladora, negociadora, que subdivida recurso organizativos, políticas generales.

### **Roles de el o la presidenta**

#### ***En lo Interpersonal***

- Figura insigne
- Líder
- Persona enlace

#### ***En lo Informativo***

- Intercomunicador
- Diseminador
- Portavoz

#### ***En lo decisional***

- Manejo de los altercados
- Distribuidor de recursos
- Negociador

#### **Ideas relativas al presidente/a**

(Ha de ser decidido por la asamblea general.)

Tiene sentido empoderar a la persona presidenta como persona que traiga experiencia y que se le permita y se le anime a desarrollar experiencia en su role- por lo tanto proponemos un cambio en los estatutos. Esto concretamente significa que pediremos a las personas delegadas en el consejo 2018 que decidan si el Comité Ejecutivo ha de llevar una solicitud a la asamblea general con el siguiente contenido:

- Elegibilidad de la persona presidenta – las personas miembros de la EATA, que sirven o han servido como delegadas o oficiales del consejo pueden ser elegidas como presidentas.

#### **Requisitos para la persona Presidenta**

Esta es una de las cuestiones más exigentes. La presidencia de la EATA es un role organizativo, TSTA y Psicoterapeuta son roles profesionales. Sin embargo, el presidente ha de representar y trabajar con una organización que maneja predominantemente con una parte de formación y examen. Si miramos la **“Misión” en los estatutos, encontramos – “El propósito de la Asociación Europea para el Análisis Transaccional es el siguiente:**

- Promover el conocimiento y la investigación sobre el Análisis Transaccional, desarrollar su teoría y asegurar estándares acordados de práctica.
- Promover la cooperación en Europa en el ámbito del Análisis Transaccional.”

¿Cuanto conocimiento sobre AT o formación y exámenes AT es necesario para comprender y desarrollar la EATA como organización? Esta claro, que la presidenta necesita conocimiento y experiencia en el ámbito de la organización- pero ¿ cómo queremos equilibrar estos requerimientos? Especialmente las presidencias italianas han señalado muy claramente el sentido de esta decisión. ¿Debería la aptitud de la persona presidenta estar más centrada?

- en las **competencias sobre teoría, formación y examen**. Esto significa tener una presidencia que es profesional experimentada en formación y examen. Estas competencias y su experiencia son necesarias ( o al menos útiles ) para comprender y proteger la alta calidad de los estándares AT.
- o deberían las competencias estar más enfocadas al **competencias y dirección (necesidades organizativas, desarrollo de equipos etc...)**. Estas competencias y esta experiencia son necesarias (o al menos útiles) para manejar los demandantes requisitos de una organización compleja como la EATA.

La decisión sobre este tema tiene sus consecuencias.

#### **Opciones para los requisitos**

**Opción 1: La persona Presidenta ha de tener el TSTA o PTSTA (y haber sido en el pasado o en la actualidad delegada o oficial)**

***Ventaja***

- La persona tiene una larga formación en AT y entendimiento del pensamiento AT, y también de los procesos específicos del AT.
- Ha creado una red con otras personas del AT dentro y fuera del consejo de la AT.
- Tener la cualificación más alta le da orientación en el afuera, por ejemplo contactos con universidades.

***Desventajas***

- Posiblemente no suficientes personas candidatas.
- Más atención a los aspectos formativos que al desarrollo de la organización.
- Puede dar la impresión de “exclusividad”.
- Puede tener la imagen del círculo interior alejado de la membrecía.

**Añadidos necesarios**

- Las vice presidentas han de aportar las competencias organizativas y administrativas.

***La idea detrás de todo esto:***

Con esta opción enfatizamos que la EATA es una organización que forma, acredita y permite a sus miembros por medio de ciertos estándares y procesos. El conocimiento sobre y la experiencia con estos procesos y competencias son en este modelo la base para llegar a ser presidenta. El enlace con las instituciones científicas y gubernamentales se facilita.

**Opción 2: Presidente puede ser cualquier antiguo o actual delegado u oficial**

***Ventajas***

- Mas equidad
- Más disponibilidad de personas candidatas
- Ideas frescas y visiones frescas
- Más personas se pueden sentir representadas

***Desventajas***

- No tendría experiencia propia de haber pasado por el proceso formativo
- Hemos de buscar modos adicionales de buscar las competencias
- Necesita más tiempo para familiarizarse con las condiciones específicas, procedimientos y conexiones personales
- La representación de la EATA no está necesariamente conectada con una alta competencia en AT.

**Añadidos Necesarios**

- Las personas vicepresidentas han de ofrecer al AT- competencias específicas de formación.

***La idea subyacente:***

Con esta opción enfatizamos que la EATA es una organización compleja que ha de manejar intereses diversos y contradictorios y necesidades y además ha de cuidar la diversificación de los “productos” de la propia EATA.



### **Opción 3: Dos personas presidentes como equipo- una para la formación y otra para la administración (antiguo o actual delegado u oficial)**

#### ***Ventajas***

- Usar las Ventajas de las dos posibilidades
- Posibilidad de conectar mujeres y hombres en el liderazgo
- Transparencia de funciones en el EC visible para todas las personas miembro
- Responsabilidad compartida

#### ***Desventajas***

- Mayor complejidad
- Aumento de la necesidad de intercambio y comunicación
- Incremento de gastos
- Confusión para la membrecía (quien es el o la presidenta “real”)
- Complejidad del trabajo en equipo

#### ***La idea subyacente:***

Esta opción enfatiza la necesidad de ambos perfiles. Apoya la diferenciación de tareas del presidente y el delegar a dos personas. Trae la necesidad de los dos perfiles a la estructura organizacional.

Existen – por supuesto- más opciones. Estas son las tres posibles opciones que conectan la idea de una organización círculo y la obligada cooperación entre el Comité Ejecutivo y los demás órganos de la EATA con el perfil de presidencia de la EATA.

#### ***Siguientes Pasos***

Lo entendemos de la mayor importancia para facilitar un buen proceso. Los miembros del Consejo han recibido una copia de este artículo antes de su publicación en el Boletín. El Equipo de trabajo prepara para el próximo Consejo varias propuestas a discutir entre personas Delegadas y Oficiales. En la reunión de Londres en Junio, tendremos tiempo para el debate y finalizar las ideas y opciones para la mejora de la estructura de la EATA y nos llevará a una votación. Estamos preparando las “decisiones a tomar” usando el feedback de las reuniones con las personas directoras de los comités en las reuniones por Zoom de marzo.

Si las decisiones del Consejo hacen necesario cambiar o adaptar nuestros estatutos, los prepararemos y los llevaremos a la Asamblea General para votar en 2019. Por supuesto os mantendremos informados de los progresos del trabajo realizado.

Estamos agradecidas si te tomas el tiempo para debatir nuestras ideas con colegas y aportar feedback e impulsos sobre las siguientes cuestiones (vía e-mail: [office@eatanews.eu](mailto:office@eatanews.eu)):

- ¿Qué piensas sobre las tres opciones y su impacto sobre el desarrollo de la EATA?
- ¿Cuáles son los cambios actuales en los macro sistemas que son familiares para ti (realidades locales, países, ámbitos) que han de ser tenidos en cuenta por la EATA como sugerencias para cambios?

Muy agradecido a

Dr. Sylvie Rossi

Annamaria Cser  
Dr. Sylvia Schachner  
Krispijn Plettenberg  
Günther Mohr  
Carolina Ruiz Fernandez (no pudo tomar parte en los últimos pasos)  
Robin Hobbes por su paciencia y su experiencia con el lenguaje

**Escrito por Peter Rudolph sobre el 16.03.2018**

## **Voces Dominantes sobre las interpretaciones AT sobre el Concepto de Autonomía y sus Implicaciones Relacionales**

Escrito por Kristina Brajović Car

### **Foto 3**

Para evitar parafrasear las fuentes originales de las personas teóricas del AT, en el siguiente texto presentaré y debato fragmentos de los escritos originales sobre las interpretaciones del concepto de autonomía, así como interpretaciones de los objetivos de tratamiento, de acuerdo a algunos de los autores más citados en las publicaciones de AT. Los fragmentos elegidos en el texto serán sometidos a un debate deconstructivo desde un punto de vista relacional. Cada fragmento viene acompañado de una palabra nube<sup>1</sup> como representación visual del texto. La palabra nube representa un análisis del texto realizado por ordenador. La palabra más frecuentemente usada para describir el significado, contexto e implicaciones de autonomía por cierto autor, se presenta por el tipo de letra más grande, indicando de esta manera, a través del tamaño su importancia en el escrito.

---

<sup>1</sup> Una **nube de texto** o **nube de palabras** es una visualización de la frecuencia de una palabra en un texto concreto como lista ponderada. La técnica es a menudo utilizada para visualizar el contenido más típico del texto.

### ***Eric Berne sobre la Autonomía***

La interpretación de Berne de la autonomía está, en gran medida, inspirada por la crítica del psicoanálisis clásico. Enfatiza, con claridad y accesibilidad, los factores sociales e interactivos en el desarrollo de la persona y de su funcionamiento en el mundo. La teoría actual del análisis transaccional hace lo mismo. Las ideas de Berne pueden ser vistas como anticipatorias del cambio moderno en psicoanálisis hacia una teoría relacional. Esto alejó al psicoanálisis de la teoría de impulsos hacia el ámbito de la relación.

La gente más auténtica en el mundo son los bebés cuya visión y relación no ha sido aún estropeada por el “jazz” (la cháchara). En efecto, el análisis transaccional intenta re-establecer la conciencia clara y la intimidad cándida de la infancia en la persona paciente, tal y como queda ejemplificado en la relación entre el niño/niña y su madre. El/la paciente aprende a ejercitar el insight Adulto y el control, para que esas cualidades del infante solamente emerjan en momentos apropiados y compañía apropiada. De la mano de estas experiencias de conciencia disciplinada y relaciones disciplinadas va la creatividad disciplinada (Berne, 1966, p. 306).

La idea original de Berne sobre la Autonomía lo enfatiza como una habilidad psicológica crucial que solo puede ser desarrollada y manifestada en interacción con otras personas. Dejando de lado el potencial relacional de esta idea, el aspecto más dominante en su versión de autonomía apunta a la importancia del fortalecimiento del sentido de individualidad y voluntad propia.

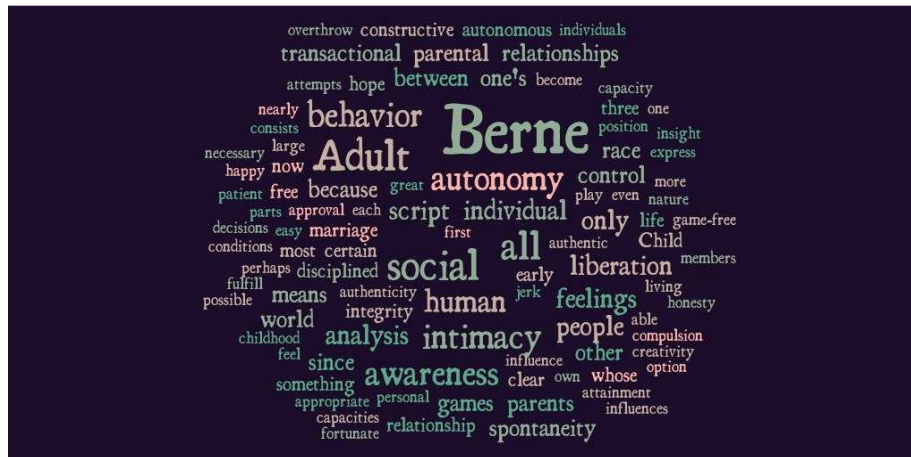
Para ciertas personas afortunadas existe algo que trasciende todas las clasificaciones de conducta, que es la conciencia; en ocasiones se eleva sobre las programaciones del pasado y esto es la espontaneidad; y algunas veces refuerza más que los juegos y esto es la intimidad. Pero estas tres pueden ser aterradoras e incluso arriesgadas para los y las no preparadas. Tal vez estén mejor como están, buscando sus soluciones en técnicas populares de acción social, como “estar juntos”. Esto significa que no hay esperanza para la raza humana, pero existe esperanza para las persona de forma individual (Berne, 1964, p.209).

La Autonomía, es descrita por Berne (1977) como una condición para la “personhood” (Habilidad de ser persona), está muy limitada por la existencia de un guión como “compulsión arcaica”. Por otro lado, el Adulto descontaminado puede controlar racionalmente su conducta en una situación particular y ejercer control social sobre una gran parte de su conducta con la gente. (Berne, 1977, p.155).

En lo que tiene que ver con implicaciones relacionales y comprensión de la autonomía, que son los principales focos de este análisis, es importante mencionar la visión inherentemente individualista de Berne sobre las relaciones como unión entre dos actores independientes, con agendas separadas o como mucho compatibles.

Las relaciones y juegos en un matrimonio han de ser optimos en vez de compulsivos, para que los elementos destructivos o no constructivos puedan ser eliminados. Después de que esto se consigue, la esposa o esposo puede o puede que no este interesada en la otra persona. Se ha de permitir tiempo

para que que emerja unas relaciones y juegos más constructivos. Entonces cada parte puede decidir racionalmente si desean o no perpetuar el matrimonio (Berne, 1961, p. 236).



**Figura 2.** La representación de nube de las palabras más frecuentemente usadas para explicar el concepto de autonomía por Eric Berne

### ***Claude Steiner sobre la Autonomía***

La voz más importante en teoría At, además de Berne, es Steiner, especialmente en los temas de guión y autonomía. Las interpretaciones que ofreció al cuerpo teórico del AT están conectadas con las ideas y valores de la democracia, con un peso muy cercano con las connotaciones políticas y muy cercanas al movimiento de la psiquiatría radical. En sus interpretaciones, Steiner reconoció la autonomía y su manifestación- autenticidad, como el resultado de un estilo de educación democrática.

La autonomía no incluye la libertad para causar inconveniencias o dolor a los demás. Mientras una acción afecte solamente a la persona, la crianza cooperativa del bebé para la autonomía demanda que se le otorgue a la persona la elección y se le permita llevarla a cabo. Si las elecciones resultan en algo dañino o inconveniencias para otras personas, entonces las personas dañadas tienen el derecho a demandar que esta elección no se vuelva a repetir (Steiner, 1974, p. 304).

Lo interesante aquí, es que dentro de su explicación de autonomía, las condiciones e implicaciones para la autonomía se alejan de lo individual hacia las valoraciones sobre la comunidad como agente en la constitución de las persona y su potencial.

Criar niños y niñas hacia la autonomía es un proyecto que no puede ser llevado a cabo en aislamiento de una comunidad más amplia que apoya y comprende el proceso. En una comunidad que este fundamentalmente basada en la competitividad, el individualismo, los descuento, el “salvar” o la “perseguir”, es muy difícil para un hogar concreto funcionar de manera totalmente diferente. Una persona tan solo se puede elevar unos pocos centímetros del resto; para que una persona pueda estar completamente liberada, todas alrededor de esta persona han de estar viajando en el mismo

camino y consiguiendo los mismos beneficios. No somos capaces de criar nuestros niños y niñas sin guiones a no ser que les llevemos a una situación social en la que puedan llevar a cabo la libre elección (Steiner, 1974, p. 306-308).

Los puntos importantes contenidos en el trabajo teórico acentúan la libertad personal, la autonomía y “scriptlessness” (la falta de guión) que no puede ser conseguida en medio de circunstancias opresivas.



Figura 3. La nube representa las palabras más usadas para explicar el concepto de autonomía de Claude Steiner.

### ***Muriel James sobre la Autonomía***

Las elaboraciones sobre el tema de la autonomía personal en el trabajo de Muriel James, hablando figurativamente, se ofrecen en forma de individualismo manifiesto. Sus teorías del desarrollo humano y cambio están profundamente saturadas con la ideología del individualismo, asumiendo que cada individuo es una unidad independiente, que requiere niveles mínimos de compartir, cuidado e interdependencia. Ser autónoma significa estar auto-gobernada determinando el destino de cada una tomando responsabilidad por las acciones de cada una y quitando de lado patrones de vivir irrelevantes o inapropiados. (James & Jongeward, 1992/1971, p. 259)

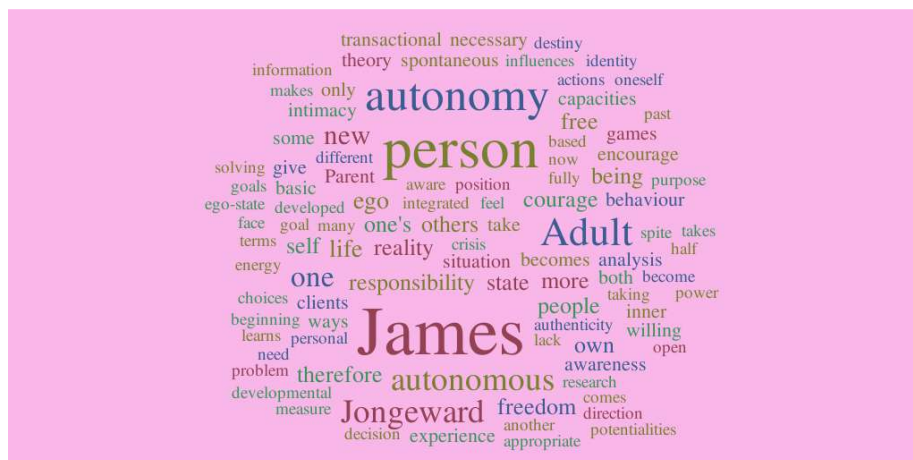
Una persona autónoma es la que toma sus decisiones y toma dirección propositiva a sus potencialidades. Dentro de las limitaciones realistas, la persona toma responsabilidad de un destino auto-impuesto. Para decidir conscientemente para una misma, hace falta que el estado Adulto del yo este libre. Libre a pesar de los instintos o los impulsos, libre a pesar de las características heredadas y las influencias ambientales.. Solo cuando la ética interior de cada persona y las conducta hacia afuera son parejas es cuando una persona es congruente y completa. Una persona espontánea es libre para “hacer su propia cosa”, pero no a expensas de los demás, por medio de la explotación y o la indiferencia... Es necesario coraje para experimentar la libertad que viene con la autonomía, coraje para aceptar la intimidad y para ponerse frente a otra persona, coraje para defender una causa impopular, para elegir autenticidad sobre la aprobación, y seguir eligiendo de forma diferente,

valentía para tomar responsabilidad de las elecciones de cada uno y por supuesto, coraje para ser una persona única excepcional..."(James & Jongeward,1992/1971, pp. 261- 270).

A menudo, las interpretaciones de James sobre la autonomía personal son circulares y tautológicas. Ella usa descripciones del estado Adulto del Ego como constructos hipotéticos, para apoyar las ideas vagas sobre Autonomía, presentadas por Berne, como último objetivo de la psicoterapia. James & Jongeward (1992) enuncian que la gente que se mueve hacia la autonomía expande sus capacidades hacia la conciencia, la espontaneidad y la intimidad. En la visión de James (1998), un signo de autonomía es la habilidad para mover energía psíquica a través de las fronteras semi permeables, de un estado del yo a otro, de la manera que uno quiera. Si esto ocurre, se desarrollan los estado del yo integrados. Más tarde, en su teoría del cambio, ofrece una explicación del funcionamiento y manifestaciones del estado Adulto del yo (neopsyche). En sus interpretaciones el estado Adulto del yo se ocupa de recoger datos y procesamientos del ambiente, de manera autónoma y objetiva, mientras estima posibilidades para la acción adecuada. Organiza información, es adaptable y funciona testando la realidad y en una computación desapasionada. (James, 1998, p. 12)

Una persona autónoma es flexible y espontánea- no tontamente impulsiva. Esta persona ve las varias opciones disponibles y usa la conducta que parece apropiada para la situación, y para el objetivo propio. Una persona espontánea es liberada, haciendo y aceptando responsabilidad por sus elecciones personales. Esta persona se libra de la compulsión de vivir un estilo de vida pre-determinado y por el contrario aprende a afrontar nuevas situaciones y explorar nuevas maneras de pensar, sentir y responder. Esta persona constantemente incrementa y re-evalúa un repertorio de nuevas conductas.. (James & Jongeward, 1992/ 1971, p.261)

A través de su trabajo teórico James alude a la autonomía como significante de la salud mental. Poder pensar claramente y creativamente es necesario para la libertad y la autonomía. (James, 1981, p.130). La terapeuta en Análisis Transaccional fortalece el Adulto con información, re-estructura el Padre cuando es apropiado y anima a la clientela a dejar las transacciones destructivas, los juegos y guiones en favor de la autenticidad y la autonomía. El objetivo es clientes mentalmente sanos y sanas (James, 1998, p. 203-204).



*Figura 4.* La nube representa las palabras más usadas para explicar el concepto de autonomía de Muriel James.

### ***Fanita English sobre la Autonomía***

El ejemplo en las Antípodas en la definición de la autonomía personal, introducido al discurso At por Fanita English, es el concepto de “racket” (sentimiento o conducta sustitutiva) sentimiento y conducta . Los sentimientos racket y las conductas asociadas han sido descritas como formas de la experiencia humana ilusivas, manipulativas. Ella contrasta su conducta con el Adulto libre en funcionamiento, espontáneo y auténtico en expresión, implicando que la autonomía es posible solo para aquellas personas que con soltura afectiva y que son cognitivamente capaces de distinguir entre sentimientos y necesidades “reales” y “no-reales”.

Se establece un trabajo de base para la supervisión de la propia conducta del Adulto en vez de la supresión de la conducta del Niño en pánico. El niño tiene y necesita sentimientos artificiales “aprobados” para substituir a los reales. Un racket se mantiene alejado de asentarse cuando el niño puede decirse a si mismo: “Puedo sentir lo que haya de sentir sin miedo. Puedo decidir que es lo que muestro y que es lo que hago (English, 1971, pp.27-33).



*Figure 5.* . La nube representa las palabras más usadas para explicar el concepto de autonomía de Fanita English.

### ***Richard Erskine sobre la Autonomía***

Siguiendo a James y English en sus líneas de pensamiento y práctica, Erskine sitúa la autonomía en un discurso de Psicología Evolutiva, definiéndolo como el resultado de las circunstancias evolutivas apropiadas. Erskine (1997) señala que la calidad de la autonomía, que desarrollan los niños y las niñas, depende de la habilidad de los padres y madres para ofrecer autonomía con dignidad y un sentido de independencia personal que estos obtienen de sus propias vidas. La psicoterapia está al servicio de ofrecer el ambiente evolutivamente correctivo que permita la más tardía adquisición de las habilidades

de autonomía no desarrolladas. Más aún, él relaciona la autonomía personal a la independencia y la superación de forma de funcionamiento psicosociológicas simbióticas, dirigidas por guión.

El uso del termino “autónomo” de Berne se refiere al funcionamiento del estado del yo neo psíquico sin control intrapsíquico por un ego introyectado o arcaico. Cuando una persona está en el estado Adulto, está en contacto completo con lo que ocurre tanto dentro como fuera de su organismo, de una manera apropiada a su edad evolutiva. (Erskine, 1997, p.110)

Aparte de la autonomía como independencia personal en su sentido más reducido, Erskine introduce la interdependencia dentro del mismo discurso. Desde su punto de vista la interdependencia se explica como una habilidad, instrumental en su naturaleza, que se desarrolla por medio de la adaptación a los demás y sus necesidades.

La interdependencia representa una combinación de autonomía de interdependencia y su reconocimiento de la responsabilidad y dependencia que cada persona experimenta en relación a otro miembro de su ámbito familiar. Solo por medio de la independencia somos capaces de satisfacer algunas de nuestras necesidades emocionales y físicas. El objetivo es tener a miembros de la familia preguntando activamente y negociando para conseguir lo que quieran, mientras también aprendiendo a dar sin resentimiento y sin esconderse “You Owe Me” (Erskine, 1997, p.188).



Figure 6. La nube representa las palabras más usadas para explicar el concepto de autonomía de Richard Erskine.

### **Charlotte Sills sobre la Autonomía**

Sills hace llegar un interesante cambio en las interpretaciones sobre la autonomía entre los teóricos y profesionales del AT con su énfasis en la importancia de los contratos en Counselling. La existencia del contrato asume que todas las partes implicadas estén obligadas a una cierta cantidad de responsabilidad y poder.





### ***William Cornell sobre la Autonomía***

Las interpretaciones de Cornell sobre la Autonomía representan una contribución valiosa al desarrollo de la teoría construida sobre las re-evaluaciones críticas entre los profesionales actuales culturalmente sensibles y presentes. Cornell es una figura relevante en la reconsideración crítica de los conceptos originales del AT. La autonomía personal es uno de ellos. Apunta que Steiner da muchas más importancia que Berne a las fuerzas sociales, culturales y económicas que influyen en el desarrollo del sentido del self, la autonomía y la posibilidad en la persona. Aunque como duro y elocuente defensor de los derechos individuales y la dignidad, su teoría de guión reta poco a los fundamentos deterministas y reduccionistas bajo el enfoque de Berne (Cornell, 2008, p.59). Cornell remarca que la individualización y autonomía de Gilligan (1982) “retan la penetrante influencia de la perspectiva masculina en las teorías evolutivas, remarcando la individualización y argumentando persuasivamente para el reconocimiento del papel del cuidado y la necesidad de relación en el desarrollo humano” (citado en Cornell, 2008, p.56).

Ha de ser indicado que Cornell no presta atención directamente a la reinterpretación de la autonomía en su trabajo de análisis crítico, ni abre el tema ni lo aborda. Indirectamente, pide que la psicoterapia trabaje para profundizar la auto-comprensión para aumentar el rango de autonomía personal y la efectividad en la vida de una persona (Cornell, 2008, p. 5). Un aspecto importante en esta interpretación, a parte de la teoría de guión y sus implicaciones, es la descripción positiva de autonomía desde el punto de vista de la psicología positiva, como cualidad personal para la auto-reflexión.

El proceso del Counselling permite a las personas cliente, o a los sistemas de los clientes, desarrollar conciencia, opciones y habilidades para el manejo de problemas y el desarrollo personal en la vida diaria, por medio de la mejora de sus fortalezas y recursos. Intenta incrementar la autonomía en relación al ambiente social, profesional y cultural del cliente (Cornell, 2008, p. 115).

Más aún, en su visión, existen varios valores importantes inherentes en la ética y las técnicas del Análisis Transaccional: tratamiento contractual, responsabilidad individual, protección del cliente y de sus necesidades de desarrollo y su autonomía personal. (Cornell, 2008, p.238).

Por esto, Cornell coloca de nuevo la autonomía en la categoría de ideología y valores. Autonomía, interpretada como un valor, un punto fuerte, aunque con un impacto indirecto sobre la formulación de objetivos concretos y procesos en psicoterapia.



el contrario, observa estos factores no como elementos opuestos sino como aspectos de un proceso total (Allen & Allen, 2005, p. 63-64).

Las críticas mencionadas cambian la autonomía de la esfera de los valores y la elección responsable, por un lado y emociones y conducta por el otro, a la esfera cognitiva. La autonomía, bajo esa lupa, asume esfuerzos cognitivos para identificar, crear “doxa” (opinión en griego) y tradición, como tal y ejercitar habilidades cognitivas que restringirán su influencia sobre las creencias y las decisiones. Por lo tanto, autonomía significa ampliar el espectro de opciones pensables. Si fuéramos a enunciarlo más claramente, implicaría “la libertad de pensar”.

Primero, ya que no podemos saber si nuestra visión del mundo (incluyendo nuestra orientación terapéutica) encaja en la realidad mejor que lo que otra gente hace, nos toca ser tolerantes. Segundo, somos responsables no solo de nuestras acciones, sino también de la realidad que creamos. Somos totalmente responsables y totalmente libres, arquitectos de nuestras realidades, así como de nuestros guiones. Esta es la verdadera autonomía. No solamente no estamos libres de guión, tal y como sugirió Berne (1972), sino libres también de los confines tradicionales de la realidad (como citado en Allen & Allen, 2005, p. 348).



Figure 9. La nube representa las palabras más usadas para explicar el concepto de autonomía de James R. Allen & Barbara A. Allen.

## Sumario

En este artículo he presentado de manera cronológica una visión de varias interpretaciones sobre la autonomía, presentada por prominentes autores en AT, desde los 70 hasta la actualidad. El análisis interpretativo de sus trabajos teóricos ha mostrado el importante cambio sobre el nivel de significado y sus implicaciones. La autonomía como concepto central que está operativamente definido dentro del marco del individualismo como independencia, responsabilidad o autogestión se usa cada vez menos. Las referencias a la autonomía y su significado van siendo menos frecuentes y los aspectos teóricos del trabajo AT ponen más atención sobre la experiencia integrada de la persona, un estilo cognitivo flexible y su capacidad para la interdependencia.

## Noticias del PTSC

### Foto 4

Escrito por Eva Sylvie Rossi, Directora del comité de Estándares Profesionales en Formación

El PTSC – The Professional training standards Committee, (Comité de estándares Profesionales en formación) como ya saben la mayor parte de nuestras lectoras, es actualmente el comité responsable de la coherencia de normas y regulaciones con los estándares requeridos por nuestras profesiones en los cuatro ámbitos de aplicación del AT.

La complejidad del trabajo recae en una “meta comprensión” y una consideración “inteligente” de las culturas profesionales locales y sus necesidades en desarrollo”. Esto significa relacionarse con los muchos países representados en la EATA entre los cuatro ámbitos.

También conlleva tomar en adecuada consideración las diferentes etapas del desarrollo del AT en cada país en lo relativo a la introducción del AT dentro del conjunto de los diversos enfoques “psicológicos”. Esto significa que por ejemplo en un país en el que el AT ha sido introducido (o revisado) durante los últimos 5-10 años tendrá una realidad profesional diferente, en términos de formación, y también tal vez en términos de dificultades con la rigurosidad de los estándares de formación comparado con una comunidad de AT bien establecida con sólidas y fuertes conexiones con una Universidad y otras instituciones significativas (hospitales, ayuntamientos, servicios social públicos etc..)

Porque todo esto ya ha sido mencionado anteriormente, el PTSC está en la actualidad, y más que nunca, invirtiendo en un enfoque multicultural /intercultural a los problemas presentados por las personas formadoras y las personas en formación. Esto dentro del marco de protección de los rigurosos estándares que han permitido que el AT haya florecido y se haya desarrollado grandiosamente en varios países europeos desde que fuera introducido en nuestro continente hace 50 años.

Más específicamente, ya que existe a día de hoy una transición generacional en muchos países creemos que es importante clarificar más las razones implicadas dentro de las regulaciones establecidas y las normas para la calificación del examen escrito.

Estamos planeando por lo tanto varios talleres, específicos para este fin en varios países.

Nuestro objetivo es el de ampliar la difusión de nuestros estándares en la actualidad apoyando tanto las realidades locales como el sistema general de examen que es responsabilidad del COC (Comisión de certificación) en sus aspectos organizativos.

Tras varios años, con muchos cambios en varias de las áreas de formación, creemos que es de nuevo el momento de revisar y donde sea posible, simplificar el Manual (Handbook). Es una herramienta esencial tanto para las formadoras como las personas formandas hacia la formación y la preparación para la certificación.

Como todas las otras realidades alrededor nosotros hemos evolucionado enormemente como profesionales del AT y como profesionales de profesiones que han evolucionado mucho también, nosotros por lo tanto creemos que nuestro reto ahora es el de apoyar el desarrollo de profesionales altamente habilitados capaces de usar el AT éticamente, dentro de las diferentes profesiones conectadas con cada ámbito de aplicación, reconociendo la profundidad de nuestras teorías y las bases sólidas sobre las que construir más allá.

El número de nuestros altamente formados y formadas profesionales, esto es PTSTAs y TSTAs se ha incrementado lentamente en los últimos años, un claro ejemplo del interés y el deseo no solo de más

formación sino de completar un camino profesional/personal con sentido altamente costoso, en cuanto a tiempo y energía.

En términos de comunicación directa con la membrecía hemos decidió discontinuar el uso del Telegram ya que queremos usar varios canales alternativos de comunicación que están más en la línea de nuestros tiempos en nuestra comunidad profesional polifacética.

Siguiendo las interesantes sugerencias de nuestro comité de comunicación, con el que estamos en red, vamos a experimentar con el uso de mailings directos en diversos idiomas para informar a las personas en formación y las formadoras, así como el uso del Facebook. Creemos que puede ser un sistema de comunicación más efectivo para la generación de profesionales más joven.

En resumen el deseo del PTSC es el de comprender mejor las diversas realidades culturales para poder apoyar de forma más efectivas sus necesidades para el desarrollo en el área de la formación.

Hacer la información más accesible vía formas como los mailings en distintos idiomas cuando sea posible.

Hacer requisitos de formación, normas y regulaciones tan claras como sea posible llevando a cabo una revisión más del Manual.

Desarrollar más la cultura de exámenes basada en estándares compartidos y profundamente entendidos.

Trabajar hacia una comprensión más clara de los diversos intereses de nuestras personas formadoras hacia una cultura evolutiva de la formación.

### **Sobre TALKING (hablando)...**

**(S. Tauriello, M. Rizzi, R. Giacometto)**

#### **Foto 5**

Vamos a dar una breve charla sobre la historia de nuestro proyecto TALKING.

Comenzó en septiembre del 2016, para ofrecer apoyo al desarrollo profesional de personas formadoras en Europa en el ámbito de la educación de adultos, particularmente inmigrantes.

En nuestro nombre completo, "Aprendizaje de Análisis Transaccional para mantenerse equilibrado más allá del Salto Intercultural - Transactional Analysis Learning for Keeling over the Intercultural Gap", puedes ver los elementos centrales en los que se basa; el uso del modelo del análisis transaccional, específicamente Análisis Transaccional Socio-cognitivo (Social-Cognitive Transactional Analysis - SCTA); y el objetivo de ofrecer instrumentos para hacer frente a una serie de dificultades que llegan con la interacción con grupos y clases marcadas por notables diferencias culturales e historias personales.

El modelo de referencia SCTA es el corazón metodológico de TALKING y fue ofrecido por nuestra organización, IFREP-93 (Instituto de Formación e Investigación para Educadores y Psicoterapeutas - Istituto di Formazione e Ricerca per Educatori e Psicoterapeuti- ), como llave interpretativa para "decodificar" e intervenir de manera más específica y concreta sobre las relaciones interpersonales para poder construir una modalidad basada en el respeto y la interdependencia en relación (Okness). Pero permítenos dar un paso atrás para hacer mención al marco de referencia europeo en el que TALKING tiene lugar.

Este es un proyecto financiado con fondos europeos e insertado dentro del programa Erasmus-plus, que se centra en la cooperación en temas de formación y educación. Esta basado en una colaboración

estratégica, entre siete compañeros en cinco países europeos (España, Eslovenia, Reino Unido, Grecia e Italia) que, con la idea de intercambiar las mejores prácticas y experiencia en el ámbito de la educación de adultos, desarrollaron e implementaron prácticas innovativas para responder a las necesidades de los profesionales actualizando a las personas que trabajan en educación con personas inmigrantes adultas. Desde esta base, TALKING tiene el objetivo primario contribuir a la mejora de la calidad del proceso enseñanza/aprendizaje de formación ofreciendo a las personas inmigrantes, apoyándolas a trabajar lo que es una pieza importante del mosaico del proceso de inclusión social.

El proyecto tiene como objetivo impactar tanto en el grupo objetivo directamente implicado en las actividades, que es el profesorado y los formadores que trabajan en las instituciones de educación europea; y también sobre las personas inmigrantes, a las que se les ofrecen los programas educativos. El impacto sobre ellos es relativo a la posibilidad de beneficiarse de las vías de instrucción y formación construidas en base a las necesidades efectivas que se explicitan en un contexto de relaciones educativas de calidad poniendo a la persona en el centro del recorrido de aprendizaje.

El proyecto también tiene como objetivo impactar sobre las mismas instituciones educativas como organizaciones, proponiendo el uso de nuevas metodologías y extendiendo sus propias redes. Para conseguir este objetivo, a través de las distintas etapas de la evolución, TALKING ha diferenciado y creado dos “instrumentos” fundamentalmente: un recorrido formativo para profesorado y una plataforma para una comunidad web sobre la cual estarán disponible de manera gratuita los recorridos formativos y otros materiales, incluso tras la finalización del proyecto (previsto para el final de agosto del 2018).

Durante los últimos meses, a través de nuestras cuatro reuniones transnacionales que hemos organizado hasta ahora ( Roma- Italia, Rethymno – Grecia, Liverpool – UK, Ciudad Real – España) tanto el contenido como la metodología de la propuesta de formación nos han llevado un proceso de compartir dentro de la colaboración, enriquecida por la contribución de las mejores prácticas que ofrecían cada una de las entidades colaboradoras.

La experiencia y las reflexiones teóricas del proyecto TALKING fueron compartidas en Berlín, durante la Conferencia Mundial para el Análisis Transaccional, que tuvo lugar del 27 al 29 de julio del 2017, donde organizamos un taller para compartir experiencias con otras analistas transaccionales.

En Roma, se presentó TALKING el 2 de diciembre en la convención IFREP “La Cura e la Responsabilità” (Curación y Responsabilidad) con un póster y algunos talleres. El objetivo era el de hacer saber a la gente sobre el proyecto, de primera mano, ofreciendo a las personas participantes algunas “degustaciones” de los contenidos de la formación que habían sido perfeccionados.

Finalmente en febrero, durante una semana intensiva en Rethymno, Creta, un grupo de profesores y expertos en formación “vivieron” los contenidos que habían sido enseñados en base al modelo de Análisis Transaccional Socio-cognitivo.

EL 26 de mayo del 2018 el evento multiplicador del proyecto TALKING tuvo lugar en Roma en la Pontifical Salesian University (UPS), organizado por IFREP-93, CPIA 3 y CONSORZIO RO.MA. El día de formación tuvo por título: "LA RELACIÓN EDUCATIVA CON MIGRANTES el análisis transaccional socio-cognitivo para promover la inclusión", abrió con la revisión de la recepción a cada país y las políticas de inclusión de las personas migrantes, enriquecida por testimonios de los actores principales, así como de representantes de instituciones y de la propia sociedad civil. EL Proyecto TALKING fue presentado, con su metodología, objetivos y consecuencias, resultados e impacto. En particular, se dedicó atención a ilustrar los dos Resultados Intelectuales del proyecto: la preparación de un Manual de Formación dividido en módulos (Resultado Intelectual 1), y Creación de una Plataforma Web Comunitaria útil para la actualización de los operadores del sector (Resultado Intelectual 2). La tarde fue dedicada a actividades propuestas para tener experiencia directa con los contenidos y las herramientas desarrolladas dentro del proyecto TALKING, como la metodología del Análisis Transaccional Socio-



Cognitivo aplicado a la relación con las personas migrantes. Al final del Taller se mantuvo un interesante debate sobre la experiencia que ofrecía este evento; las personas participantes mostraron un fuerte interés sobre los temas tratados y reconocieron el día como muy formativo gracias a la actividad experiencial que ofrecía el propio evento.

La próxima cita que nos espera es con el colaborador eslovaco en Novo Mesto, donde se cerrarán las últimas líneas del proyecto.

El Análisis Transaccional con sus desarrollos más recientes ha sido un marco de referencia sólido



permitiendo la inclusión de colaboradores en el proyecto provenientes e diferenciar zonas geográficas, culturales y profesionales siempre dentro del positivo Estar Bien –Yo-Tu-Ellos (Berne, 1972). Como modelo teórico práctico se descubrió con consentimiento y aprecio y como grupo de trabajo somos conscientes del impacto constructivo de la inclusión social a través de la promoción de la relaciones de aprendizaje benevolentes y eficaces que hemos promovido a lo largo del proyecto.

## Referencias

Berne, E. (1972). What do say after you say Hello?: The psychology of human destiny, New York, Grove Press.

De Luca, M.L., M.T. Tosi (2011). Social-Cognitive Transactional Analysis: an ntroduction to Pio Scilligo's Model of Ego States. Transactional Analysis Journal, 41, 3, 206-220.

Scilligo, P. (2009). Analisi transazionale socio-cognitiva. Roma, LAS.

Cualquier persona interesada en saber más sobre el evento y el proyecto, póngase en contacto por favor con Rosanna GIACOMETTO at [rgiacometto@gmail.com](mailto:rgiacometto@gmail.com)

## Cuentos de Hadas y AT

**Escrito por** Olga Lihotinskaya

Como estudiante de AT he estado aprendiendo en un grupo avanzado de AT desde hace más de un año y por ahora ¡lo encuentro fascinante! Parte de mis logros profesionales están directamente relacionados con este ámbito- por ejemplo, tengo un master en Psicología (2012, Crimea, Simferopol, Tavrichesky National University) y trabajo como psicóloga clínica en el departamento de neuropsicología en el hospital público de la ciudad de Kiev.

Ahora, unas palabras sobre las historias: He llegado con esta idea para mi proyecto para el examen al final del primer año en mi grupo de AT avanzado. Elijo para mi un tema especial y relevante, los mandatos. Estaba pensando sobre una manera creativa y sencilla de ofrecer algunas definiciones e ideas para ampliar el círculo de personas a las que llegar todo lo posible, incluyendo aquellas que no sean



demasiado aficionadas a la Psicología y/o tengan prejuicios sobre el tema. A fin de cuentas, todas necesitamos ayuda o consejo de vez en cuando, nos guste o no. El objetivo principal es el de encontrar un lenguaje común con cada persona con la que hablamos. Por esta razón, he decidido usar los cuentos de hadas como manera maravillosa y verdaderamente agradable de hablar con el Estado Niño del:)

### 1. El pequeño Erizo. «¡No!»

En medio del calor y la frondosa de la vegetación, en un cómodo nido debajo de los matorrales lilas, nació el Pequeño Erizo. Este invierno se convirtió en difícil para la Mama Erizo con el nacimiento de otro pequeño espinoso hijo que casi terminó con su vida. El Pequeño Erizo había escuchado esto a menudo de su padre y de su abuela que le susurraban sobre ello cuando estaban cuidando a su debilitada madre. Como deseaba el pequeño erizo poder acunarse en la suave y cálida tripita de su mamá! Pero la abuela, enfurecida, espinosa y amenazante, le mantuvo alejado y le resopló: "¡Calla, Mamá esta descansando! No puede estar contigo ahora mismo!"

Y el Pequeño Erizo comenzó a llenar el hueco dentro de sí con juegos extremos: algunas veces saltaba frente al lobo entre los matorrales y después se alejaba corriendo de él, otras veces siguiendo un reto, nadaba hasta lo más profundo de un arroyo detrás del jardín. Y cuando sus espinas crecieron y se endurecieron, sus compañeros de jardín en algunas ocasiones tenían miedo de él- tan impulsivo como era, a la mínima erizaba sus púas (como su abuela solía hacer con él en su infancia) y atacaba al supuesto atacante, no importando lo grande que fuera. El erizo belicoso creció y creció. Pero había una insidiosa voz fría dentro de él que oía de vez en cuando: "¿A quién le importa lo que sientas? Nadie tiene tiempo para ti". No se sabe como terminó todo esto, si el Pequeño Erizo no hubiera conocido a una pequeña golondrina. Ella no tenía miedo de sus bufidos y de que erizara las espinas, no se impresionaba por sus trucos con los depredadores del bosque o su nadar extremo en el arroyo. Una vez la golondrina miro a lo más profundo de su vacío y le dijo: " Estoy muy contenta de que existas y de que seas mi amigo! ¿quieres que te enseñe donde ha salido un buen grupo de tus setas preferidas, más allá de la vaya de nuestro jardín, más allá de lo que esta pisoteado?"

Y esto calentó el vacío en su adentro...

### **Foto 6**

### 2. El Bebé Topo. «No estés Bien»

No lejos de la granja donde estaba el nido de la familia de erizos había una pradera de unas flores "lily-of-the-valley" preciosas. Debajo de ella, profundo en la tierra, vivía una familia de topos. Para el final de la primavera, aumentó la familia- nació él su primer topito. Mama y papá estaban tan contentos e intentaron cuidarle bien. Pero su alegría no estaba libre de nubarrones. Los padres del Bebe Topito tenían relaciones complicadas. En ocasiones ocurría una disputa o un llorar entre ellos- y la madre topo lloriqueaba sola en la planta de abajo debajo de las preciosas "lily-of-the-valley" flores, después los ruidos de saber quien estaba mal esta vez; – y el topo padre se había atrincherado a sí mismo en uno de los pasadizos subterráneos cerrando todas las salidas hacia el mundo. Sol, roncaba enfadado.

Pero cuando el Bebe Topito cogió frío en la corriente de los pasillos o se lesionó un pie con una piedra afilada de un desprendimiento en la tierra, mamá y papá hacían una tregua. Se les encontraba en la cuna del bebe topito sentados uno al lado del otro dándole medicinas. Estaban preocupados por el pequeño topo. No decían palabrotas. No se atacaban el uno al otro.

Es raro, pero con el paso del tiempo, el topo, que había nacido completamente sano, empezó a estar enfermo con más frecuencia. Estaba más gravemente enfermo y por más tiempo, hasta que toda la familia se dió cuenta de que su salud era muy frágil, que necesitaba cuidado especial, atención y apareció la ansiedad. El Bebe Topito también comenzó a escuchar que es lo que sucedía dentro de él: como latía el corazón- algunas veces parece que palpita demasiado. Mejor me siento. A veces es difícil

respirar, necesito aire fresco ahora mismo. Algunas veces un retortijón en mi estómago- oh, me acabo de dar cuenta que el gusano que me comí de desayuno tenía un color raro, probablemente fue enviado a la colonia de topos para envenenarnos... El Bebe Topito continuó con cuidado y dificultad con su pellejo de terciopelo en un mundo lleno de tremendas enfermedades. Hasta...

Un día se asomó a las maravillosas flores "lily-of-the-valley" e iba a empezar a preocuparse por un posible ataque de asma de la belleza y el aroma de las flores del valle cuando un erizo susurró y una golondrina silbó al pasar. Ella se volvió al topo y le miró y le dijo: "Oh Topoj Tienes garras muy fuertes con zarpas duras, ven con nosotros, nos ayudarás a cavar y levantar lo pisoteado – está cerca de aquí, no lejos de la vaya. Te estaremos tan agradecidos!" "¿Son mis garras fuertes?" – se quedó asombrado en la cabeza el sorprendido topo. Probablemente, se hubiera comenzado a preocupar siguiendo su hábito, si no hubiera seguido al erizo y al bonito pájaro a cavar lo pisado.

### 3) La hormiga. «No pienses»

Un poco a la izquierda del grupo de setas, más cerca del bosque, había una larga cuesta. Durante sus paseos los habitantes del jardín y del campo solían observar el amistoso y armonioso trabajo de las hormigas. Desde que salía el sol, hasta que se ponía estaban absorbidas en su trabajo- se las arreglaban para llevar algo, traerlo, moverlo, construir hacia arriba en la cuesta, reconstruirlo y todo esto se hacía rápido, alegremente, con facilidad y bien organizado. Todo junto daba la impresión que había llegado un luminoso futuro socialista – todo el mundo estaba feliz y todas se mantenían ocupadas. Y la reina, que dirigía todo, no arruinaba la imagen en absoluto.

Pero un día la hormiga tuvo de alguna manera que caer por detrás de la tropa, que estaba llevando materiales desde el jardín. Se tambaleó, dio varias vueltas de campana y se plantó, pero la tropa no notó la falta de una soldada y ella ya había desaparecido rápidamente detrás de las hojas de diente de león. La hormiga había estado confusa, escandalizada, corría dando vueltas alrededor: que debo de hacer, que debo de hacer?. Toda mi vida había estado llena de instrucciones claras para todo: ve allí, trae esto, ahora come, ahora ve a dormir, no pienses, es el grupo o la reina la que piensa en vez de tí. Verse en una situación atípica sin instrucciones la hormiga estaba a punto de desesperación, cuando su intención se fue a un grupo raro que estaba ocupado con algo cerca de lo pisado. Se estrelló contra ellos y comenzó a lamentarse "cuando se vaya el sol, el hormiguero estará cerrado..." pero el Erizo, El topo y la golondrina no le entendían del todo. El Erizo comenzó a erizarse por hábito (no le gustaba que le divirtieran), el Topo empezó a tomarse el pulso con la mano y la golondrina respondió con calma y amistosa:

- Espera un momento hormiga, no he entendido muy bien qué es lo que ha ocurrido?
- He perdido mi camino, estábamos porteando algo y me caí, ahora no entiendo a donde ir y no se que hacer! – la Hormiga respiró.
- Vamos a pensar juntas, paso a paso. ¿donde vives?
- En el gran hormiguero detrás de lo viejo pisado.
- ¿qué pisado, puede ser este mismo?

La hormiga miro al pisado.

- Me parece a mí... no sé. No estoy segura. Parece como el mío, pero desde mi pisado se puede ver un bosque, no el jardín, como aquí.- Se sintió triste como resultado.

- Tal vez el bosque no se ve desde este lado, ¿es eso?

La hormiga corrió sobre lo pisado y gritó con alegría:

- De acuerdo! Ahí esta el bosque, ahí está mi hormiguero! Gracias, pájaro majo! Me mostraste el camino! No podía encontrarlo yo misma...

- Si que puedes- La golondrina sonrió.- me lo dijiste todo, solamente pregunté. ¿Es verdad.. no?- Ella les preguntó al Erizo y al Topo.

Asintieron de acuerdo.

Y la Hormiga corrió a casa siendo completamente nueva, sintiéndose cariñosa- ahora estaba segura que podía pensar sobre las cosas por sí misma.

## Rincón de la Ética

Escrito por Robin Hobbes

### Los Valores del AT – una Exploración parcial: Parte Uno

#### Foto 7

En mi último artículo terminé con este enunciando – “Yo estoy Bien y tu estas Bien, en su núcleo, una posición virtuosa para tomar hacia nosotros mismos y el mundo en el que estamos”. Quería decir que la idea de “estar ok” es un concepto fundacional dentro de la comunidad AT. Intento aquí ir un poco más profundo sobre este enfoque del “estar bien”. Intento abrir el concepto de “estar bien” que caracteriza tan conceptualmente el AT y enfatiza los valores intrincados dentro del uso en nuestra comunidad. Diré algo sobre lo que quiero decir cuando digo concepto fundacional. Todas las culturas, agrupaciones, colecciones de prácticas (Llamaría al AT una agrupación cultural que tiene una colección de prácticas. Estas prácticas muestran lo que el AT es. Algunos ejemplo serían cosas como “hacer un contrato” o “dar una caricia”. Estas prácticas están basadas en ciertos supuestos clave. Wittgenstein llamó a estos supuestos clave “una imagen de fondo”. Su idea de una imagen de fondo es muy similar a nuestra idea de Guión cultural. Es una estructura de organización básica que opera por debajo de la cognición. La imagen de fondo tiene una función organizadora básica que organiza las prácticas que adoptan los grupos. En otras palabras, para estar trabajando como Analista Transaccional existen ciertas prácticas que nos indican que esta persona es un profesional del AT y por debajo a esas prácticas existen procesos organizativos que determinan los tipos de prácticas que el grupo considere. Son pre-cognitivas por lo tanto no hemos de pensar sobre ellas solamente las vivimos en ellas. Wittgenstein tiene una frase hermosa para identificar esto. El decía “Nos mantenemos cautivos por la imagen de fondo”. Quiero comenzar a abrir algunas de nuestras imágenes de fondo para que el proceso de “mantenerse cautivo” pueda disiparse.

Voy a explorar tres facetas del Estar bien ( Okness, en inglés )que espero nos lleven más cerca de nuestra imagen de fondo. Una es la etimología de la palabra OK, segundo el uso de la palabra dentro de nuestra comunidad y en tercer lugar algunas fuerzas culturales que dibujan el mundo del AT para adoptar con tanto entusiasmo la decisión de Ernst de colocar el Okness – Estar bien- en algo que el llamo el Corral.

El origen de OK es desconocido. Wikipedia refiere 39 orígenes posibles incluyendo ideas como emergente contrario al KO (knockout- noquear, dejar inconsciente) u originalmente un error de pronunciación del francés “au courant”0 que significa coraje. Sin embargo, las mayoría de autoridades consideran el origen de la abreviatura de “all correct- todo correcto”. Los primeros registros impresos del Ok se encuentran tarde en el siglo XIX y se utilizan para enunciar corrección. Algo esta OK si es correcto y no Ok si es incorrecto. Berne lo recoge como una manera coloquial de hablar sobre la sensación sentida del bien-estar. Consistente con su enfoque social de la psiquiatría, quiere poner este sentido del bien estar dentro de las relaciones sociales y concibe el Okness como algo que aparece en las

relaciones con las personas. Reclama que una “posición” se toma en base al sentido que es percibida por nosotros mismos (tanto la percepción de nuestro propio sentido del bienestar y la percepción del sentido del bienestar en el otro) mientras desarrollamos relaciones en el mundo. Tomamos una posición de vida (OKness) basada en nuestra experiencia social en la que el self y el otro se organizan hacia el estar Ok o no. Aquí me paso hacia el uso de la palabra en AT.

Voy a continuar más allá en el examen del uso. La noción de “corrección” es importante y mientras miramos a su uso en nuestra comunidad y el valor que le otorgamos a esa idea vemos que “la corrección” o “idoneidad” esta fuertemente presente en su uso.

A menudo se habla del Okness- Estar bien- como un estado al que aspirar y que la realización de ese estado resulta en florecimiento, beneficio social y estados de entendimiento. Esta Ok y relacionarse con la otra persona como si esta OK lleva a relaciones buenas, lo que en ocasiones la gente del AT llama “sanas”. Se le conoce como la forma “correcta” de estar con gente. Consideramos estar con alguien como si no estuviera Ok, como una forma de estar “incorrecta”. Por implicaciones si nos consideramos a nosotros mismos relacionándonos de manera “no OK” pensamos que deberíamos de cambiar como estamos con esa persona. Cambiar a un tipo de relación mutua más respetuosa, que fluya naturalmente. Puedes ver los valores que están incrustados en el mundo OK.

Este uso tiene también constricciones innecesarias. De cuando en cuando en la comunidad AT se utiliza la idea de “no OK” para reprimir una actitud crítica. El criticismo puede ser descrito como conducta “no OK” y tomando una postura crítica hacia alguien de nuestra comunidad podemos correr el riesgo de cruzar un límite y movernos hacia una forma en la que la persona pueda no ser valorada por la comunidad.

En su forma este tipo de relación resulta en formas de conformidad que inhiben el florecimiento y el bienestar pero “parecen” ser reivindicaciones del valor básico del AT. Tal vez tocamos sobre lo que puede (algunas veces) ser nombrado como “corrección política” como forma de conformidad social innecesaria.

Vamos a pasar a introducir la idea de OK Corral. Un Corral es un espacio que reúne juntos a humanos o animales. Ernst decidió que quería crear 4 espacios de reunión para humanos en relación usando las ideas de las posiciones: I’m OK You’re OK, I’m not OK You’re OK, I’m not OK You’re not OK, I’m OK You’re Not OK. ( Yo estoy bien, Tu estas bien / YO no estoy bien, Tu estas bien / Yo no estoy bien, Tu no estas Bien / Yo estoy bien, Tu no estas bien ). Interesantemente también hace referencia a la mitología americana del “ salvaje oeste - wild west”. El tiroteo en el Ok Corral es una historia que tiene muy en su base la imagen de fondo de los EEUU. Es una historia de violencia en la que la clase dirigente mata a los forajidos que amenazaban a la comunidad pero también los sheriffs que mataban a los forajidos eran vistos usando fuerza injustificada y se les llevaba a juicio por ello y en ocasiones eran absueltos. Por lo tanto es una historia que contiene toda la ambivalencia que existe dentro de la cultura EEUU sobre cumplir o no cumplir la ley. Contiene la historia de fondo de permitir al individuo tener poderes para prevenir que el estado dañe a los individuos (las personas pueden tener sus propias armas) Me parece importante reconocer las formas en la que esto puede estar en la imagen de fondo del Ok Corral. Puedo ciertamente ver una forma de individualismo, de auto aseveración, de consecución solitaria, encajando en la descripción de Ernst de Yo estoy Bien, Tu estás bien. El lo llama, “llévate bien con” postura hacia la vida. Enuncia que es una posición “ganadora” trayendo una noción de competitividad que descansa sobre el individualismo. Pretendo volver a su valor primario de individualismo dentro del AT en la segunda parte de esta serie de valores del AT.

En conclusión si empiezo a mirar alguno de los aspectos de la imagen de fondo del AT y en particular la noción del Estar Bien, encuentro este trasfondo de corrección. Existe la idea de que ciertos modos de relacionarse se definen como maneras correctas y otras formas de relacionar se se indican como incorrectas. Estas maneras de relacionarse se colocan en un marco de referencia cultural de los EEUU de individualismo y competitividad derivados de los mitos fundacionales de los EEUU sobre el salvaje

oeste y la tensión entre “lawlessness and lawfulness” la anarquía y la legalidad. Desenfundando de manera explícita sobre el lenguaje del salvaje oeste en la comunidad del AT posición determinadas posiciones (posiciones de vida) dentro de este marco de referencia mítico.

**Referencias: Philosophical Investigations Sct 115 - L. Wittgenstein  
TA in Psicoterapia – E Berne  
The OK Corral - F Ernst TAJ, 1: 4, 230–239**

### **Foto 8 knjiga**

**Revisión del Libro:** *From Anxiety to CTA: A layperson's guide to successfully completing the written examination for Certification in Transactional analysis (CTA-P) – De la Ansiedad al CTA: Guía de una persona profana hacia completar con éxito el examen para la Certificación en Análisis Transaccional (CTA-P)*

Este no es otro libro de teoría AT. Es una excelente guía paso a paso para las personas que quieran hacer sus examen CTA, pero hacerlo a su manera. Hubiera deseado tener una compañía como esta cuando preparaba mi CTA. La autora comienza con la clarificación de que no es un Manual alternativo para hacer el examen escrito de CTA, es más como un “Padre Nutritivo” que calmará el crítico interno y permitirá que el trabajo progrese.

El primer capítulo describe la escena y clarifica a la persona candidata; no ha de saber todo antes de ir al examen, que escribirlo en si mismo es el proceso de aprendizaje, que relajante!

He disfrutado el estilo coloquial en el que escribe Karolina, incluyendo su humor. Esto será una bocanada de aire fresco para cualquiera que pasa la mayoría del tiempo intentando digerir la densa teoría.

He encontrado de mucha utilidad los pequeños consejos a lo largo del libro. Por ejemplo, en el estudio de caso de cliente, “Consejo 7, Las personas candidatas a menudo comenten el error de ofrecer una descripción demasiado detallada de la persona cliente. El principal objetivo aquí no es describir a la cliente; es el de describir el proceso y especialmente la parte de la persona terapeuta, por ejemplo, tu contribución al trabajo con la cliente, incluyendo el desarrollo de la relación entre las dos”

El tono del libro es alentador, anima y está lleno de entusiasmo. Estoy convencida de que cualquiera que lo lea estará entusiasmado para hacer el examen.

Tuve que reírme en el capítulo 2 mientras leía la lista de cosas que me solían mantener alejada de hacer el examen. “Bajo ninguna circunstancia empieces a limpiar la casa. Y prohibición de los dioses abrir el email, Facebook o cualquier otra distracción!” A esto le sigue un reto realista, “si realmente crees que no tienes suficiente tiempo en este momento, deja de lado el proyecto por ahora.” (Puedo escuchar al lector diciendo “ Bien, me puedo tomar mi tiempo, si quiero”) Por lo tanto, a esto le sigue “deja de tomarte el pelo a tí misma y comienza ahora”

Este libro esta lleno de orientación completamente aterrizada en la tierra, de sentido común, con pasos simples que te ayudarán a cambiar la inercia que te ha mantenido atascada o atascado y el buen consejo de poner un recordatorio al lado de tu ordenador que diga “NO TE COMPLIQUES. SOLAMENTE ESCRIBE UN MALDITO ESTUDIO DE CASO”

El capítulo 3 clarifica como escribir el estudio de caso, punto por punto y aunque este capítulo no me engancha tanto como los dos anteriores, sin duda la clarificación será muy útil para alguien que está en el proceso de escribir sobre el caso.

Parte del capítulo 3 lo ha escrito Keith Tudor TSTA que ofrece un análisis de las preguntas en la Sección D y como responder efectivamente. He encontrado esto particularmente de utilidad cuando estaba

haciendo mi propio CTA. Recuerdo estar sentada y leyendo preguntas una y otra vez, intentando saber cual era la respuesta. Qué es lo que estará buscando el examinador y cuales han de ser los principales temas a abordar. Podía haber ahorrado mucho tiempo si hubiera tenido este libro en aquel momento.

El capítulo 4 ofrece una clara y excelente guía sobre como citar, que será muy útil para personas que no están acostumbradas a la redacción de textos académicos.

En general, pienso que este libro debería de ser un buen compañero en el “ir hacia” para cualquier persona que quiera hacer el examen CTA. Con la ayuda y el animo dentro de estas páginas creo que continuará el aumento dramático de estudiantes que harán el examen.

**Lynn Martin** es Formadora Supervisora Integrativa Certificada y CTA con 25 años de consulta privada en el Suroeste de GB. Es Psicoterapeuta y Psicoterapeuta Infantil registrada en la UKCP.

### **Rincón del Examen:**

Gihan Salem, la primera CTA en hacer su examen vía Skype desde Arabia Saudí.

#### **Foto 9 devojka**

Aquí tenéis algunas noticias de los exámenes CTA de Mayo en Metanoia, Londres con dos fotos.

Felicitaciones a Sonja Kormann, Nicola Parkes, Gill Murchie, Robyn Clinton, Judith Hoyles, Laura McCarthy, Maggie Lynch, Olivia Cullen, Natasha Stojanovic, Gihan Salem, Stephanie Fitzwilliam, Alistair Berlin, James Dougherty, Joanna Morrin que aprobaron sus exámenes orales CTA/MSc en mayo en Metanoia, Londres. Ahora son psicoterapeutas cualificados, Master en Análisis Transaccional y CTA, P (EATA). Las fotos muestran a 13 de 14, Gihan Salem hizo su examen vía skype desde Arabia Saudí, debido a sus circunstancias excepcionales. Fuimos apoyados con el permiso especial del PTSC. Gracias a la representante EATA/COC, Sylvie Rossi, que acudió y supervisó los exámenes. Le deseamos a todos y todas bienestar para el futuro. Gracias a todas las examinadoras que estuvieron implicadas y a Thilisa Hamilton, coordinadora académica, por su fantástico apoyo.

Supervisoras de Examen: Sue Eusden & Carole Shadbolt

Examinadoras: Farah Cottier, Rachel Burniston, Sam Carbon, Christine Warwicker, Tess Elliott, Joan Moore, Augusta Wolff, Gemma Mason, Nikki Millard, Jane Todd, Kate Foster, Suna Guven, Silvia Baba Neal, Emma Haynes, Gun Isaksson Hurst, Barbara Traynor, Sheila Halliday, Keith Chinnock, Rob Hill, Wilf Hashimi

#### **Foto 10 i Foto 11**

### **Exámenes CTA, 3-4 de Mayo 2018, Padua**

#### **Supervisoras de Examen**

Marco Mazzetti, Alice Arduin

#### **Examinadoras**

Eleonora Addonizio

Daniela Allamandri  
Alice Arduin  
Raffaella Barbon  
Clara Battisti  
Enrico Benelli  
Maddalena Bergamaschi  
Simonetta Caldarone  
Daniela Cannavale  
Ariela Casartelli  
Antonella Casella  
Maria Luisa Cattaneo  
Giuseppe Cherri  
Valeria Cioffi  
Antonella Consonni  
Ugo De Ambrogio  
Sara Filanti  
Orlando Granati  
Pierluigi Imperatore

Giuseppina Malasisi  
Maria Grazia Masci  
Antonella Raffaella Paolillo  
Simone Piperno  
Laura Quagliotti  
Simona Ramella Paia  
Barbara Ricci  
Fabio Ricardi  
Marco Sambin  
Raffaella Maria Sarcinelli  
Immacolata Savastano  
Stefania Soliman  
Boris Volodin  
Ulrika Widen

#### **Nuevas CTAs, 3-4 de Mayo 2018 Padua, Italia**

##### **Counselling (CTA-C)**

Annalia Arcangeli

##### **Organizaciones (CTA-O)**

Denise Giuliana Ferravante

##### **Psicoterapia (CTA-P)**

Cristina Aurora Boca  
Maria Antonietta Brandani  
Sara De Carli

Ilaria Di Patria  
Benedetta Fani  
Francesco Lonati  
Veronica Milinovich  
Silvia Moretto  
Gianclaudio Plebani  
Giulia Ricci  
Spinelli Maria

#### **Foto 12**

#### **Los resultados de los exámenes TSTA y CTA en Liverpool, GB, 26 de abril, 2018 Son los siguientes:**

Myriam Chéreau – Aprueba la TOE y Formación  
- ahora TTA (E)  
Heck Tigchelaar – Aprueba la Supervision–  
ahora TSTA (E)

Julia Tolley – Aprueba la los tres exámenes -  
ahora TSTA (P)  
Matti Sannen – Aprueba la Supervision - ahora  
TSTA (E)

#### **Los resultados del CTA son:**

John Paradise – CTA (P)  
Caroline Stanford – CTA (P)  
Anne de Graaf – CTA (P)

**Las Examinadoras TSTA fueron:**

Adrienne Lee  
Alastair Moodie  
Andy Williams  
Carol Lucas  
Chrissie Wood  
Di Salters  
Enid Welford  
Evelyne Papaux  
Geoff Hopping  
Gordon Law  
Ian Stewart  
Jim Davis  
Joanna Beazley Richards  
John Renwick  
Julie Hay  
Karen Minikin  
Kathie Hostick  
Keith Chinnock  
Kerri Warner  
Lasse Ahnby  
Marion Umney  
Mark Widdowson  
Melanie Lewin  
Mica Douglas  
Mo Felton  
Trudi Newton  
Valerie Heppel  
Kerri Warner

**Las facilitadoras de examen fueron:**

Ian Stewart  
Joanna Beazley Richards  
Gordon Law  
Adrienne Lee  
Melanie Lewin  
Karen Minikin  
Julie Hay  
Alastair Moodie

**Muchas gracias tambien a las personas voluntarias que fueron de la audiencia o personas en supervisión:**

Beverley Ellis  
James Sweeney  
Ronen Stilman  
Susie Hewitt  
Carol Wain  
Michael Fairclough  
Rachel Curtis  
Jan Baker  
Sue Brady  
Celia Simpson  
Marilyn Wright  
Michelle Hyams-Ssekasi  
Sue Brady  
James Sweeney  
John Baxendale  
Celia Simpson  
Lin Cheung  
Claire Ellis  
Denise Fowler  
Karen Ceserano  
Ros Sharples  
Ronen Stilman  
Harry Gerth  
Joanne Brooks  
Marilyn Wright

**Lista de Examinadoras CTA**

Briony Nicholls  
Rosalind Sharples  
Harry Gerth  
Susie Hewitt  
Beverley Ellis  
Anita Webster  
Carol Faulkener  
James Sweeney  
Cholena Mountain  
John Baxendale  
Heidi Amey  
Joanne Brooks  
Rachel Curtis  
Bev Gibbons  
Jan Baker  
Carol Wain  
Michael Fairclough



Karen Cesarano

**Gracias a la supervisora de examen TSTA**  
**Supervisor examen CTA:** Frances Townsend

Exams Haarlem, The Netherlands, marzo 2018

**Candidaturas CTA con éxito**

1. Marjan Verkerk - CTA-P
2. Marleen Dehondt - CTA-E
3. Daniela Simache - CTA-P
4. Ales Zivkovic - CTA-P

**Candidaturas TSTA con éxito**

1. Gregor Zvelc TSTA-P
2. Bryony Nicholls TSTA-P

**Examinadoras:**

**Examinadoras CTA/voluntarias y personas en supervisión:**

Bernard Gentelet PTSTA  
Nicole Kabish PTSTA Julia Tolley PTSTA Bev  
Gibbons PTSTA Wilf Hashimi PTSTA Kate  
Holcombe CTA Koen Bosschaerts PTSTA Henk  
Tigchelaar TTA Piet van Haaster PTSTA Monika  
Cox PTSTA Pierre Sebregts PTSTA Cor van  
Geffen PTSTA Cezara Dasu PTSTA Sonja  
Billmann PTSTA Jan Baker PTSTA Liudmila

Dr Cathy McQuaid TSTA(P)  
and

Sjoholm PTSTA Anne Gaijmans CTA Harry  
Gerth PTSTA Manon Bongers **Facilitador de  
proceso PTSTA:** Roos Ikelaar CTA- formador  
**Examinadoras TSTA:** Sander Reinalda Linda  
Hoeben Mayke Wagner Anne de Graaf Lieuwe  
Koopmans Adrienne Lee Moniek Thunnissen  
Jacqueline van Gent  
**Facilitadora de Proceso:** Anne-Marie  
Linnenkamp

Natasa Cvejic Starcevic Aprueba su examen  
(TOE) y recibe la "Certificación para la teoría  
TSTA " para que conste.

**Gracias a la supervisora de examen TSTA**  
Marijke Arendsen Hein (TSTA-P and -C)

**Y la supervisora de examen CTA**  
Jacqueline van Gent (TSTA-C)