

Comunicación

TZI - Interacción centrada en el tema



Systways.

Interacción centrada en el tema TZI... En síntesis

Preguntas

- ¿Cómo lograr una comunicación grupal efectiva?
- ¿Qué reglas seguir para lograr una interacción centrada en la tarea o tema del equipo?

En síntesis

Una formación sobre el modelo de la Interacción Centrada en el Tema puede desarrollarse de la siguiente manera:

- 1º Organización de equipos y de observadores
- 2º Orientación a los equipos de construcción de la torre
- 3º Construcción de la torre
- 4º (Auto)reflexión de los equipos
- 5º Socialización en plenaria
- 6º Insumo teórico sobre el modelo TZI

Cambios esperados

Las y los participantes

- ⇒ reflexionan sobre los patrones de comunicación en equipo,
- ⇒ conocen las reglas básicas de comunicación e interacción efectiva en equipos.

Campos de aplicación

- Comunicación
- Trabajo en equipo

Producto

- Reflexión sobre la comunicación en equipos

Participantes

- 6 a 30 participantes

Agrupación

- Grupos de 6 personas

Tiempo requerido

- 45 minutos para el juego de la torre

Espacio y otros requerimientos

- Espacio grande.

Materiales

- Papelón con instrucciones sobre los criterios de evaluación de la torre.

Un juego por grupo con exactamente los mismos materiales:

- 2 cartulinas
- 1 botella de pega blanca
- 1 regla de 30 cm
- Tarjetas de diferentes colores

El modelo TZI...

Interacción centrada en el tema

La interacción centrada en el tema (TZI por sus siglas en alemán) fue desarrollada por Ruth Cohn (1912 - 2010) para la psicoterapia de grupos. Sus raíces terapéuticas están en el psicoanálisis y la psicología humanística. Grupos de autoayuda eran sus primeros usuarios. Luego fueron seguidos por escuelas y seminarios grupales.

En el enfoque de la "interacción centrada en el tema" el facilitador del seminario debe de mantenerse sobre todo en su "función como apoyo al inicio". A continuación, durante el trabajo independiente del grupo, está accesible como asesor y - si fuese necesario - puede facilitar rondas de conversación.

Balance

El término "interacción centrada en el tema" quiere enfatizar que no solamente las interacciones - las relaciones en el grupo - son necesarias sino también los temas a trabajar. Lo importante es el balance entre individuo, grupo y tema.

Objetivo de la TZI: aprendizaje vivo

Ruth Cohn se dio cuenta que los miembros de sus grupos terapéuticos sintieron el aprendizaje como estimulante y útil. De lo contrario, muchos estudiantes universitarios consideran las clases como secas y aburridas. Parecía haber una diferencia entre aprendizaje "muerto" y "vivo".

El detonador para el aprendizaje vivo lo lograron reconocer en la terapia grupal al ser abordados de manera cuidadosa los sentimientos y la situación personal de cada participante. Esto no era así en las aulas de clase .

Características de grupos

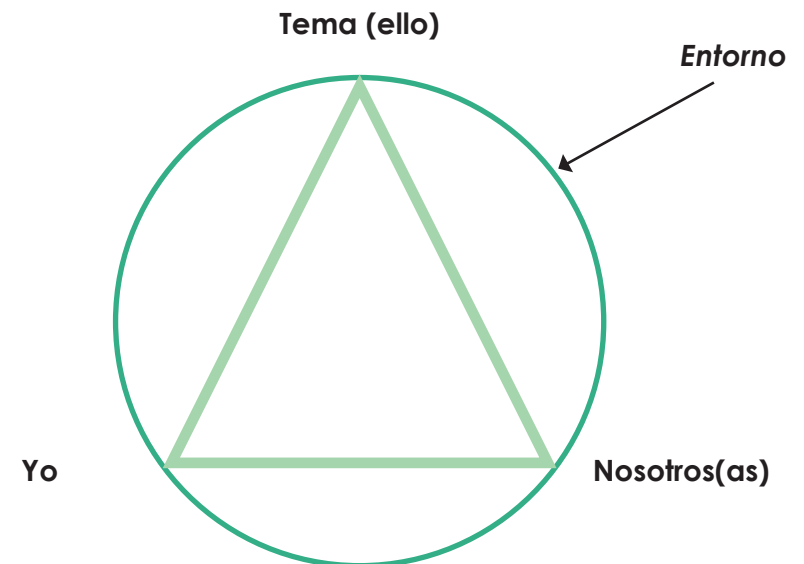
"El grupo se involucra a nivel personal cuando un(a) participante habla de sí mismo(a); percibe sus fuertes palpitaciones, su respiración pesada, sus lágrimas y sus alegrías como importantes. Los sentimientos se respetan como el derecho auténtico propio de los seres humanos - independientemente, si se plantean como acorde a la realidad o como una ilusión.

El clima del grupo anima a las y los participantes de percibir y expresar sentimiento. La estructura del grupo es adecuado de hacer visibles complicaciones interpersonales..."

(Cohn, página 112).

Los tres factores del TZI

En la interacción grupal juegan un rol importante especialmente tres factores. De manera gráfica se pueden plasmar como las esquinas de un triángulo.



Yo... el miembro individual del grupo

El Yo es cada miembro del grupo con experiencias, necesidades, fortalezas y debilidades. Nuestro interior quiere que:

- nos percibamos y respetemos como persona,
- estemos conscientes de nuestros deseos, habilidades, posibilidades y responsabilidades,
- tomemos más conciencia sobre la responsabilidad hacia nosotros mismos y de cara a otros en relación a nuestros lados de luz y de sombra para poder tomar decisiones de manera más personal y holística.

Nosotros(as)... el grupo

El "nosotros(as)" es el equipo o el grupo que mantiene una red de interacciones - con simpatías y antipatías, afecto y rechazo. El grupo muestra lo que tienen en común los individuos y su relación entre ellos.

Ello... el tema

El "ello" es el contenido sobre el cual se trata, la tarea común para cuya realización el grupo se ha juntado.

El globo... el entorno

El globo - en el gráfico representado como una bola - es el entorno del grupo. Es parte de ello, es la realidad externa con sus particularidades sociales, políticas, culturales, religiosas e históricas. Nuestra capacidad de toma de conciencia y asunción de responsabilidad pueden ser ampliados y van más allá del grupo interaccional respectivo, extendiéndose al vecindario, a la nación, a pueblos, e incluso a toda la vida en la Tierra.

Equilibrio dinámico

El balance entre los tres factores (yo, nosotros, ello) y el globo no es nunca perfecto, sino necesita ser reequilibrado de parte del líder del grupo una y otra vez de manera dinámica.

La interacción centrada en el tema (TZI) busca mantener el balance dinámico entre "yo - nosotros - ello".

Este método se diferencia de otros métodos de comunicación por el contexto dinámico de grupos en el cual los participantes intentan mantener en balance la triada del "yo - nosotros - ello".

El aprendizaje académico normalmente se refiere solamente a "ello" (el tema), el aprendizaje psicológico al "yo" (la personalidad) y la terapia grupal al "yo - nosotros".

Aplicación en el grupo

Después de haberse juntado el grupo, al inicio del trabajo grupal se le pide estar en un silencio relajado. Mientras tanto el líder del grupo da las siguientes instrucciones:

1. Por favor, piense en un tema pendiente a trabajar y recuerde pensamientos y vivencias anteriores que son relevantes en relación al mismo.
2. Analice con atención la situación actual.
¿Cómo vive su participación en este grupo?
¿Qué siente su cuerpo?
¿Qué ve, oye, siente?
3. Conecte el tema y la situación actual, por ejemplo, seleccionando a una persona del grupo del cual cree que Usted le puede dar algo o de quien quisiera aprender algo. O trate de asumir otro rol durante la próxima hora que al cual está acostumbra (por ejemplo, de escuchar bien en lugar de hablar).

Cohesión del grupo

Un tema se aborda como el centro entre el individuo y el grupo. Cuando todos los integrantes - cada uno a su manera - se refieren al mismo tiempo al mismo contenido de un tema, entonces se ha logrado la cohesión del grupo. La condición es de formular el tema de manera precisa y - si fuese necesario - de delimitarlo.

Los tres axiomas de la TZI

La interacción centrada en el tema se basa en tres axiomas:

1. Autonomía e interdependencia

La persona es como unidad psico-biológica parte del universo. Por ende es tanto autónoma e interdependiente. La autonomía (independencia) del individuo es mayor entre más comprende su interdependencia con todos y con todo (conexión con todo).

2. Respeto

A todo lo vivo y su crecimiento le corresponde honra y respeto. Lo humano es valioso, lo inhumano amenaza los valores. El respeto hacia el crecimiento condiciona la toma de decisiones evaluadora.

3. Límites

Decisiones libres se dan dentro de límites condicionantes internos y externos. La ampliación de estos límites es posible.

“Los axiomas de la interacción centrada en el tema... son premisas decisivas para las intenciones terapéuticas grupales, pedagógicas grupales y terapéuticas de la sociedad... Sin el reconocimiento de estos fundamentos la metodología TZI se convierte en una tecnología que se niega a si misma.” (Cohn y Farua, página 357)



Los postulados de la TZI

De los axiomas se deducen los siguientes dos postulados.

Postulado 1: Sé tu propio líder

En relación a la **propia persona** esto significa:

- Yo soy el “presidente” de mis diferentes necesidades y aspiraciones.
- Yo me acepto tal como soy - lo cual incluye mis deseos de cambiar.
- Yo tomo conciencia de mis sentimientos y sopeso mi “Yo debo” versus mi “yo quisiera”.
- Yo me reconozco como ser psico-biológico autónomo único - delimitado en cuerpo y alma, en espacio y tiempo, en el proceso vivo de aprendizaje y creación
- Yo intento de hacer depender mis decisiones también de capacidades y limitaciones corporales.
- Yo conozco mis posibilidades y límites. No soy todopoderoso(a), pero tampoco impotente: mi poder es limitado.

En relación a **otra persona**, este postulado significa:

- Practica percibir a vos mismo(a) y a otras personas.
- Regalate a vos mismo(a) y a otras personas el mismo respeto humano.
- Respeta todos los hechos, así que puedas ampliar el espacio de libertad de tus decisiones.
- Tomate en serio a vos mismo(a), a tu tarea y tu entorno.

Postulado 2: Interferencias tienen preferencia

Implica prestar atención a obstáculos.

Interferencias tienen preferencia porque sin su solución se obstaculiza o se impide el crecimiento.

Prestá atención a todos los eventuales obstáculos en tu camino . tanto los propios como los de otros.

Este postulado es un complemento importante del primero. Por ejemplo, si algún participante habla demasiado tiempo, de manera demasiado abstracta o incomprensible, entonces hay que poner sobre la mesa esta interferencia inmediatamente.

Reglas de apoyo de la TZI

La interacción centrada en el tema se traduce a reglas de apoyo que sirven para la implementación de los postulados y son aplicables a la mayoría de tipos de grupos.

Estas reglas de apoyo surgieron a partir de la observación de conversaciones que funcionaron bien o mal. Ayudan a mantener los tres factores "Yo - Nosotros(as) - Ello" en un balance dinámico y con ello poder implementar el modelo del triángulo de manera práctica.

Regla 1: Representate a vos mismo(a) en tus declaraciones

Decí "yo" en lugar de "nosotros" o "se...".
Las expresiones generalizadoras de "nosotros" o "se..." representan casi siempre un esconderse ante la responsabilidad individual.

"Si yo misma creo en mi propia declaración, no necesito un apoyo ficticio, cuantitativo del otro. Si aún así necesito o deseo una afirmación, debo examinar si los demás realmente están de acuerdo conmigo." (Cohn, página 124).

Regla 2: Si haces una pregunta, decí porqué preguntas y qué es lo que significa tu pregunta para vos

Implica evitar preguntas no auténticas.
Hacé una declaración y evitá la entrevista.
Si la pregunta que haces al participante de la conversación camufla la opinión propia o incluso una intención secreta o si no se basa en una necesidad auténtica de información, entonces es falsa.

Regla 3: Sé auténtico(a) y selectivo(a) en conversaciones

Se trata de posibilitar confianza.
Tomá conciencia sobre lo que piensas y sientes y selecciona lo que que dices y haces. Cohn plantea en relación a ello: "Si digo todo sin filtrar, no tomo en cuenta la disposición hacia la confianza y la capacidad de comprensión, ni la mía ni la del otro.

Regla 4: Reservate las interpretaciones lo más posible

Si se usan interpretaciones de manera correcta y oportuna, entonces no hacen daño; sin embargo, si no encuentra el momento correcto, entonces provocan rechazo y hacen el proceso de comunicación más lento.

Regla 5: Reservate generalizaciones

Generalizaciones interrumpen el proceso grupal y por ende el balance dinámico.

Regla 6: Si hacés una declaración sobre el comportamiento o el carácter de otro integrante, entonces también decile qué significa para vos que él/ella es así como la ves

Declaraciones sobre otros participantes son una opinión meramente personal. Por ende debería de expresar solamente la opinión propia sobre la otra persona - sin pretensión de una validez generalizada.

Regla 7: Conversaciones colaterales tienen preferencia

Conversaciones simultáneas estorban, pero son muchas veces importantes. No sucederían si no fuesen importantes.
Si un integrante del grupo se dirige con sus declaraciones a su vecino, entonces sí participa en el proceso grupal.
Puede ser que quiere decir algo que es importante para él/ella, pero no se atreve plantearlo. Por ende, busca una vía privada para participar acerca del tema.

Regla 8: Solamente una persona a la vez

No debe hablar más de una persona a la vez porque la cohesión grupal se da a partir del interés concentrado en las y los demás y en las declaraciones o acciones de cada integrante del grupo. Por lo tanto, las exteriorizaciones deben darse una tras otra.

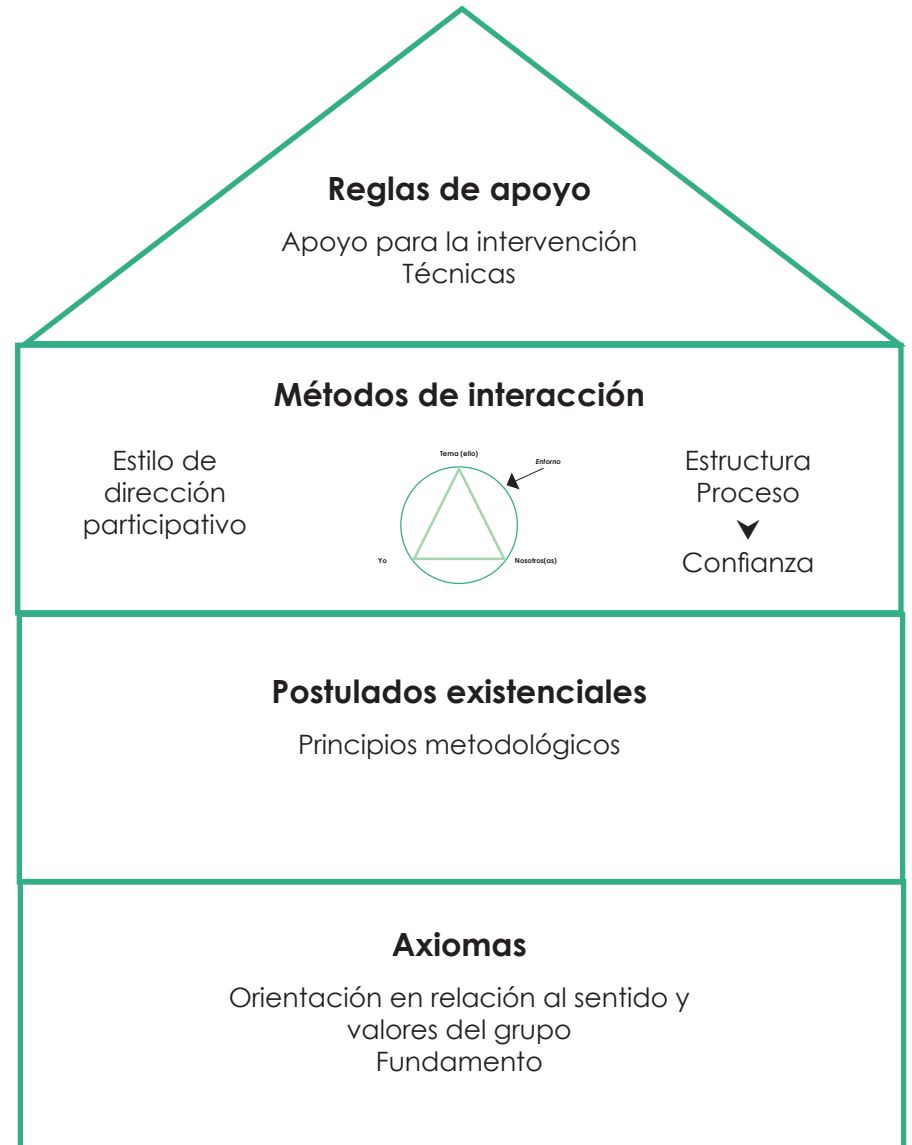
Regla 9: Cuando varias personas hablan a la vez, comuníquense en palabras claves sobre lo que quieren hablar

Si ignoran esta regla surge un comportamiento de roles reforzado: el tímido habla más bajito y el dominante en voz más alta. Por ende, el grupo puede auto determinar el orden de quienes hablan.



En síntesis

Los factores, axiomas, postulados y reglas de apoyo pueden mostrarse de manera gráfica en la siguiente casa TZI:



El proceso metodológico... paso a paso

Un ejercicio para reflexionar sobre las dinámicas comunicacionales en grupos es la construcción de la torre que describiremos a continuación.

1º Organización de equipos y de observadores

Organizamos grupos de 6 y dejamos unos 2 a 4 observadores por cada equipo.

A la hora del receso o en un espacio fuera, les explicamos brevemente a los observadores el ejercicio y su rol:

- Los observadores reciben la guía con los puntos específicos en los cuales deben prestar atención durante el desarrollo del ejercicio (PENDIENTE).
- Se les orienta la observación, la retroalimentación y los criterios de evaluación.

Guía de observación y retroalimentación

I. Durante el ejercicio preste atención a los siguientes aspectos:

1º ¿Cómo vive la colaboración?

¿Cómo vive el clima en el grupo? ¿En qué lo nota? (mímica, gesto, postura corporal, tono de voz, etc.)

¿Cómo se abordan ideas y opiniones diferentes?

¿Cómo se acercan entre las integrantes del grupo?

2º ¿Cómo se organiza el grupo para el trabajo?

¿Hay una discusión sobre cómo proceder?

¿Se desarrolla una estrategia?

¿Hay una distribución clara de las tareas?

¿Cada uno está involucrado en la solución del problema?

3º ¿Cómo percibe a cada una/o de las y los integrantes del grupo?

¿Quién empuja el proceso? ¿Cómo lo hace él/ella?

¿Quién más bien se comporta de manera reservada?

¿Quién recibe mayor atención y apoyo con sus propuestas?

¿A qué se debe?

II. Durante la evaluación con el grupo, proceda así:

1º Pregunte a las y los integrantes del grupo:

“¿Cómo he vivido la colaboración en el grupo?”

“¿Cómo me he sentido yo en el grupo?”

(relámpago - sin discusión)

2º Retroalimentación de las y los observadores al equipo:

Para ello, tome como referencia los criterios principales arriba planteados (clima, organización de trabajo, comportamiento de las y los integrantes individuales).

2º Orientación a los equipos de construcción de la torre

La facilitadora explica a los equipos que tienen 30 minutos para construir una torre usando únicamente el material que tienen a su disposición.

Esta torre debe cumplir con los siguientes criterios:

- Altura
- Firmeza: debe soportar el peso de una regla de 30 cm sin apoyarse en ningún otro objeto (pared, silla, mesa, persona, etc.)
- Originalidad



Les explica que serán acompañados por miembros de un jurado (que son los observadores) quienes están pendientes del cumplimiento de los criterios y reglas del juego.



3º Construcción de la torre

Cada equipo se auto organiza para construir la torre.
Los equipos de observadores simplemente observan sin intervenir.





4° (Auto)reflexión de los equipos

Una vez que los grupos han concluido su tarea (o si no las han concluido a más tardar al terminar el plazo de 30 minutos), se reúnen en equipo y los observadores facilitan un proceso de reflexión:

- 1° Las y los integrantes del equipo reflexionan sobre el proceso grupal, la comunicación, el liderazgo, etc. que sucedió al construir la torre.
- 2° Las y los observadores comparten su retroalimentación sobre lo observado.

5° Socialización en plenaria y valoración

La facilitadora solicita a las y los integrantes de los grupos de volver a plenaria, pero de sentarse juntos.

Cada grupo socializa brevemente sus reflexiones en plenaria.

Luego la facilitadora presenta la siguiente matriz para evaluar la colaboración en el grupo.

Orienta la evaluación con un punto adhesivo en relación a la pregunta:

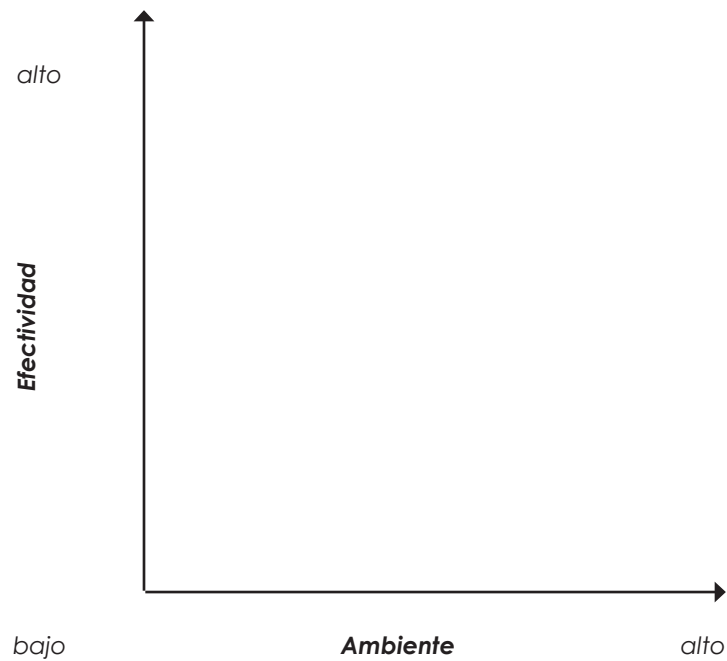
“¿Cómo ha vivido la colaboración en su equipo?”

Y, en relación a la efectividad, ¿qué tan satisfecho(o) está con el resultado? Y, en cuanto al ambiente.

Pegue un punto en el sistema de coordenadas de acuerdo a su valoración.

- *Si piensa que la efectividad y la calidad del ambiente eran más bien bajas, entonces coloque su punto abajo a la izquierda.*
- *Si ambos aspectos eran altos, entonces punteé arriba a la derecha.*
- *Si el ambiente era bueno, pero la efectividad baja, entonces punteé abajo a la derecha.*
- *Si el ambiente era malo, pero el resultado bueno, entonces punteé arriba a la izquierda.*

La colaboración en nuestro grupo



Después de esta explicación, la facilitadora distribuye puntos adhesivos rojos a un grupo y puntos verdes al otro.

Cada integrante del grupo distribuye sus puntos.

Luego la facilitadora le pregunta a cada grupo:

“Equipo A, ¿qué está detrás de estos puntos?”

¿Cómo han vivido su colaboración?

¿Cómo sucede que han colocado los puntos de esta manera?”

Si acaso las respuestas son muy generales y evasivas, la facilitadora sigue indagando: “¿Qué es lo que funcionó bien? ¿Cómo fue la manera de proceder?, etc.?”

Después se le pregunta al equipo B.



6° Evaluación del jurado

Ahora todavía hace falta la evaluación de parte del jurado. El jurado está conformado por x observadores y mi persona. Mientras llegamos a nuestro juicio, les voy a pedir a las demás personas de arreglar un poco la sala y colocar las torres a un lado. Después pueden hacer un par de minutos de pausa.

La facilitadora coloca el papelón "Construcción de la torre - evaluación del jurado" de tal manera que los integrantes de los equipos no lo pueden ver.

Equipo	Altura	Firmeza	Originalidad	Puntaje total
A				
B				

La facilitadora da a cada miembro del jurado y a ella misma 15 puntos adhesivos y explica el proceso:

"Cada uno tiene un total de 15 puntos y por ende 5 puntos por cada criterio. Puedo distribuir los cinco puntos por cada criterio entre los dos equipos tal como lo valoro adecuado. Si pienso, por ejemplo, que la torre del equipo A es un poco más original que la del equipo B, entonces le puedo asignar 3 puntos a A y los 2 restantes a B."

La facilitadora presta atención que las y los observadores distribuyan sus puntos de acuerdo a las reglas. Según nuestra experiencia siempre hay algún integrante del equipo de observadores que se equivoca un tanto con la modalidad de asignación de puntos.

Después volvemos a pedir a los demás participantes que entren a la sala. Uno de los integrantes del jurado presenta el resultado de la evaluación. La facilitadora debería delegar esta tarea y preguntar quien de los observadores quisiera presentar el resultado.

7° Insumo teórico sobre el modelo TZI

La facilitadora comparte una síntesis del modelo de la Interacción Centrada en el Tema (TZI).

Recomendaciones



A veces sucede que un equipo termina la construcción de la torre antes de tiempo. El equipo puede aprovechar este tiempo para embellecer su torre para poder ganar puntos en relación a la originalidad.

En relación a la matriz "La colaboración en nuestro equipo", generalmente se acumulan los puntos arriba a la derecha. Comúnmente cada grupo valora su propia colaboración como especialmente positiva.




Si se facilita el taller entre dos, es recomendable que cada facilitador asume en conjunto con un integrante de cada equipo el rol de observadora y la orientación de la facilitación..

Fuentes de sabiduría

Fuentes

-  Schmidt, Thomas.
Kommunikationstrainings erfolgreich leiten
Fahrplan für das Seminar "Kommunikation und
Gesprächsführung"
ManagerSeminare Verlags GmbH, Edition Training aktuell.
7ª Edición. Bonn, 2011.
-  Simon, Walter.
Grundlagen der Kommunikation. Der grosse Methodenkoffer.
GABAL. 5ª Edición 2009.
Offenbach. 2009.
Páginas 68 y 78.

Bibliografía para profundizar

-  Cohn, Ruth C.
Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion.
Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle.
12. Auflage, Klett-Cotta.
Stuttgart, 1997.
-  Cohn, Ruth C.
Gelebte Geschichte der Psychotherapie.
Zwei Perspektiven.
2. erweiterte Auflage, Klett - Cotta.
Stuttgart, 1999.
-  Cohn, Ruth C und Christina Terfurth (Hg.)
Lebendiges Lehren und Lernen.
TZI macht Schule.
Klett-Cotta.
Stuttgart. 2001.

Elaboración

- Elaboración y adaptación: Rita Muckenhirn
Diseño y diagramación: Idem.
Fotografía: Idem, tomadas en los procesos de formación con
• FCAM
• Comisión Nacional de Educación de la Iglesia Católica de Cuba
Fecha: 14 marzo 2015

Cooperación

La elaboración de esta herramienta fue auspiciada por

CARITAS Schweiz
Suisse
Svizzera
Svizra

Para contactarnos



La Cuculmeca
Jinotega, Nicaragua

Teléfono (+505) 2 782 3578
Teléfono (+505) 2 782 3579
Email info@cuculmeca.org
www.cuculmeca.org

Los Nahuales

Nicaragua
El Salvador
Guatemala
Cecilia Eugenia Falla
Juan Carlos Hernández
Teresa Hernández

systways.

Rita Muckenhirn
Facilitadora y asesora

(+505) 2 78 23 880 Teléfono
(+505) 893 29 003 Móvil
rita.muckenhirn64@gmail.com Email
info@systways.com Email
rita.muckenhirn Skype
www.systways.com

cecilia.eugenia.falla@gmail.com
juancahemo@gmail.com
osherdez_tere@yahoo.es

¿Qué es la Caja de Herramientas Sistémicas 4.0?

Estimada lectora, estimado lector:

Esta herramienta metodológica forma parte de una **Caja de Herramientas Sistémicas 4.0** con el objetivo de “tropicalizar”, sistematizar y difundir el enfoque sistémico en nuestro contexto latinoamericano de manera interactiva.

Al utilizar esta herramienta, queremos pedirle que:

- 1° Su uso y reproducción total o parcial sea para fines sociales y no comerciales.
- 2° Siempre citen las fuentes.
- 3° Nos den retroalimentación sobre su utilidad, que nos hagan llegar sus impresiones, comentarios, sugerencias o aportes para mejorar la próxima edición o simplemente, saber en qué les ayudó su lectura.

Gracias