

Título del original en inglés:
Re-Autoring Lives. Interviews & Essays
© 1995 by Dulwich Centre Publications

Traducción: Verónica Tirotta

Primera edición: enero del 2002, Barcelona

Derechos reservados para todas las ediciones en castellano

© Editorial Gedisa, S.A.
Paseo Bonanova, 9 1º-1ª
08022 Barcelona, España
Tel. 93 253 09 04
Fax 93 253 09 05
Correo electrónico: gedisa@gedisa.com
<http://www.gedisa.com>

ISBN: 84-7432-847-0
Depósito legal: B. 2783-2002

Preimpresión: Editor Service, S.L.
Diagonal 299, entresol 1ª
Tel. 93 457 50 65
08013 Barcelona

Impreso por:
Carvigraf
Cot, 31, Ripollet

Impreso en España
Printed in Spain

Queda prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio de impresión, en forma idéntica, extractada o modificada, en castellano o en cualquier otro idioma.

Índice

Introducción	9
--------------------	---

ENTREVISTAS

1. La perspectiva narrativa en la terapia	15
2. Los aspectos políticos de la terapia	47
3. Por fuera del conocimiento experto	65
4. Nombrar el abuso y liberarse de sus efectos	87
5. Experiencia psicótica y discurso	117
6. Una conversación sobre la responsabilidad	159

ENSAYOS

7. El trabajo con el equipo de reflexión como ceremonia de definición	175
8. Nuevas consideraciones sobre los documentos terapéuticos	201
9. El comportamiento y sus determinantes o la acción y su sentido: sistemas y metáforas narrativas	215

Sé que es posible consultar sobre sus vidas hasta a niños muy pequeños, y hacerlo de modo de ayudarlos a expresar más claramente sus propios propósitos y objetivos preferidos, aunque en nuestra cultura este tipo de consulta no sea en absoluto una práctica corriente. Por eso, cuando me reúno con familias que tienen hijos pequeños suelo descubrir que a muy pocos se los consultó sobre el problema, porque se asume que sólo les concierne a los otros. Como a los niños no se los consulta, no se respeta su capacidad de comprensión y sus conocimientos; y además, los padres y otras autoridades—incluyendo a las docentes—toman determinada posición sobre el problema, pero los niños no tienen oportunidad de hacerlo.

Sin embargo, es posible consultar con éxito a estos niños y preguntarles cómo ven los problemas que afectan sus vidas y sus relaciones, y si creen o no que esos efectos son favorables. Hasta se les pueden formular preguntas que empiezan con «¿Por qué...?», porque esas preguntas les permiten justificar sus evaluaciones. Cuando los niños tienen oportunidad de justificar sus evaluaciones, siempre terminan por hablar de sus objetivos, de lo que desean para su vida, de sus versiones de sus propios objetivos, etcétera. Por lo general, las evaluaciones pueden ser respetadas por otros miembros de la familia, e invariablemente llevan a una acción constructiva.

Creo también que, con referencia a la toma de decisiones de los niños sobre políticas educativas, esta elaboración de propósitos, deseos y objetivos, y su expresión, podría lograrse más eficazmente a través de una suerte de organización política como la que propone el Centro de la Familia.

Bibliografía

- Jenkins, A. 1990. *Invitations to responsibility: The therapeutic engagement of men who are violent and abusive*. Adelaida, Dulwich Centre Publications.
- Tamasese, K. y Waldegrave, C. 1993. «Cultural and gender accountability in the 'Just Therapy' approach». *Journal of Feminist Family Therapy*, número 5(2), págs. 29-45. (Republicado en 1994 en Dulwich Centre Newsletter (números 2 y 3).
- White, M. 1991. «Deconstruction and therapy». *Dulwich Centre Newsletter*, número 3.

7

El trabajo con el equipo de reflexión como ceremonia de definición

La tradición de trabajar con equipos terapéuticos y la utilización en esta técnica de espejos unidireccionales está consolidada en el campo de la terapia de familia. Muchos de los primeros desarrollos en este tipo de trabajo en equipo se debieron a los trabajos pioneros del Grupo de Milán y del cuerpo de profesores del Ackerman Institute de Nueva York. Según esta tradición, los miembros del equipo permanecían detrás del espejo unidireccional y eran invisibles para las personas que venían a la consulta. El rol del equipo consistía en elaborar hipótesis de sistemas—acerca del «sistema familiar» y acerca del «sistema terapéutico»—, como también planear intervenciones, basadas en esas hipótesis, que eran comunicadas por el entrevistador. Sean cuales fueren los méritos de esta manera de estructurar la participación del equipo, y fueran cuales fuesen los posteriores desarrollos en la teorización de este trabajo, la autonomía y el anonimato del equipo plantearon inmediatamente diversas cuestiones de índole ética y política, que algunos terapeutas, incluyendo a muchos de los que habían desempeñado un importante papel en la evolución de esta tradición, empezaron a cuestionar.

En 1987, el noruego Tom Andersen publicó su trabajo *The Reflecting Team: Dialogue and meta-dialogue in clinical work*. Esto puso en contacto al mundo de la terapia de familia con una concepción muy diferente del equipo terapéutico, y con una idea muy dife-

rente acerca de la participación de los miembros del equipo. Esos desarrollos fueron aceptados con entusiasmo por muchos terapeutas, que apreciaban las posibilidades vinculadas con el trabajo con equipos terapéuticos pero habían llegado a la conclusión de que era cada vez más difícil ignorar las cuestiones éticas planteadas por el hecho de que el equipo fuera autónomo y anónimo.

Fue uno de esos terapeutas, Karl Tomm, quien a fines de la década de 1980 me hizo conocer el concepto de «equipo de reflexión». Karl, siempre atento a las nuevas posibilidades en este trabajo, y cada vez más preocupado por las cuestiones éticas, había organizado un encuentro con Tom Andersen para obtener una exposición de primera mano sobre el trabajo de reflexión en equipo. Salí de la reunión muy entusiasmado y me alentó a explorar las estructuras del equipo de reflexión en mi propio trabajo. En respuesta, yo formulé algunos reparos —o los formulé a medias, porque no sabía muy bien cómo expresarlos— y presenté algunos problemas. Posteriormente pude organizar mejor mis pensamientos alrededor del tema, y lo hice del siguiente modo:

1. No tuve dificultades para apreciar el hecho de que el dispositivo del equipo de reflexión podía ser una poderosa experiencia para las personas que consultan a los terapeutas. Pero poderosa ¿en qué sentido? Yo había podido observar directamente y en muchas ocasiones el efecto «poderosamente» negativo que la ronda pública de examinación puede tener sobre los «pacientes» de los hospitales psiquiátricos. Por lo tanto, estaba seguro de que no había nada intrínseco al carácter público del dispositivo del equipo de reflexión que lo hiciera terapéutico en sus efectos. Me preguntaba qué forma podrían asumir las reflexiones a fin de mitigar los posibles efectos negativos de ese carácter público.
2. Yo tenía plena conciencia del hecho de que en la cultura de la psicoterapia la mayoría de las interacciones entre los terapeutas y quienes los consultan están informadas por los discursos de la patología. Estos discursos informan las maneras de hablar que se dan por sentadas cuando se trata de abordar las vidas de las personas y las prácticas de relación que tienen el efecto de marginar y cosificar a las personas que buscan ayuda. ¿Qué tipo de requisitos sería necesario aplicar a las prácticas del equipo

de reflexión para contrarrestar aquella capacidad latente de marginación y cosificación?

3. Más específicamente debo decir que yo estaba familiarizado con la propensión de muchos terapeutas de familia a valerse de los consagrados análisis estructuralistas y funcionalistas de los eventos de las vidas de las personas. Entre otras cosas, estos análisis y las operaciones a ellos vinculadas tienen el efecto de elevar las pretensiones de conocimiento del experto al status de «verdad», y de descalificar los conocimientos de las personas que consultan a los terapeutas. Así, yo advertía que el contexto del equipo de reflexión podría maximizar tanto la imposición de las pretensiones de «verdad» de los conocimientos profesionales como la descalificación de las pretensiones alternativas. ¿Qué pautas podían establecerse para el equipo de reflexión que permitieran ejercer algún control sobre aquella posibilidad, que minimizaran las posibilidades de descalificación, que limitaran las posibilidades de imposición?
4. Yo tenía cierto grado de conciencia de que la cultura de la psicoterapia no es periférica a la cultura dominante, en la medida en que no está exenta de estructuras e ideologías dominantes, y en la medida en que desempeña un papel fundamental en la reproducción de tales estructuras e ideologías. Tomemos, por ejemplo, el vínculo que existe entre la misoginia de la cultura dominante y la culpabilización de la madre en la cultura de la psicoterapia. A la luz de esa relación, ¿podríamos confiar en que al actuar el equipo de reflexión no sería también cómplice de esa reproducción, y que no estaría colaborando involuntariamente con las fuerzas mismas que proveen el contexto para los problemas por los que las personas consultan? Indudablemente, alentar esa confianza podría ser erróneo. Entonces ¿qué procesos de equipo de reflexión podíamos establecer para encarar esta vulnerabilidad a la reproducción de algunos de los aspectos negativos de la cultura dominante?

A lo largo de los años he recibido diversas respuestas a mis expresiones de estas y otras preocupaciones. Algunos terapeutas señalaron que estoy complicando demasiado la idea del equipo de refle-

xión, y que debiera aprender a confiar en la «intuición» de los miembros del equipo. Pero no pudieron convencerme de tal cosa. Ser intuitivo equivale a entrar en un discurso de comprensión y práctica que está considerablemente informado por lo que podríamos llamar «psicología popular». Desde luego, no quiero decir con esto que la intuición no pueda tener efectos positivos sobre las vidas de las personas, pero no creo que se la deba aceptar acríticamente. Estoy seguro de que un estudio de la historia de la intuición serviría para esclarecer que se trata de un determinado sistema de comprensión y acción en el mundo. Y creo también que descubriríamos muchas discontinuidades en lo que se ha considerado intuición a través del tiempo; y que nos tropezaríamos con ejemplos de que la intuición de ayer suele parecer tontería hoy. Alentar a los miembros del equipo a «confiar» en su intuición sería como alentar a alguien a confiar simplemente en sus buenas intenciones. Y esa idea nunca es demasiado buena.

Otros terapeutas opinaron que yo podría resolver mis preocupaciones dejando simplemente que los miembros del equipo expresaran la experiencia subjetiva que emana del «centro» de su ser. ¿Pero qué es esta idea de una expresión espontánea de la experiencia? ¿Acaso existe algo que pueda considerarse una expresión pura de la experiencia subjetiva? ¿Puede una expresión de la experiencia eludir los efectos de mediación de los sistemas de comprensión? ¿Puede una expresión de la experiencia en el lenguaje situarse fuera de lo que ese lenguaje construye? ¿Puede una expresión de la experiencia personal de alguien dentro de una comunidad de personas ser reconocida por otros que se sitúan fuera de un sistema de significación que provee las respuestas que nosotros llamamos reconocimiento? ¡Sin duda que no! Además, la idea de que las personas tienen un centro a través del cual pueden expresar su yo esencial no soporta un análisis riguroso.

Hubo terapeutas que sostuvieron que conceptos como el de «comunidad ideal de habla» podrían liberarme en parte de la carga de mis preocupaciones. Pero a mí eso no me sirvió. Conocía la idea, pero no veía cómo una comunidad podría estar exenta de las diversas relaciones de poder de nuestra cultura y sus instituciones, incluyendo las relaciones basadas en género, raza, clase, oportunidad, edad, preferencia sexual, situación económica, etcétera. Por otra parte, hacía mucho tiempo que yo sostenía el punto de vista de

que es a través del reconocimiento de estas relaciones de poder, y no a través de su negación, que es posible cuestionarlas y reducir su toxicidad, y que también esas acciones desempeñan un papel en las relaciones de poder. Debido a ello, me sentí más atraído hacia la crítica que hace Foucault de la idea de una comunidad ideal de habla que hacia la propuesta original:

La idea de que podría haber un estado de la comunicación tal que los juegos de la verdad pudieran circular libremente, sin obstáculos, sin restricción y sin efectos coercitivos, me parece una utopía. Equivale a ser ciego ante el hecho de que las relaciones de poder no son malas en sí mismas, algo de lo que uno deba liberarse. Yo no creo que pueda haber una sociedad sin relaciones de poder, si se las entiende como medios por los cuales los individuos tratan de conducir, de determinar el comportamiento de los otros. El problema no es tratar de disolverlas en la utopía de una comunicación perfectamente transparente, sino darse a uno mismo las reglas de la ley, las técnicas del manejo y también la ética, el ethos, la práctica del yo, lo que permitiría que estos juegos de poder fueran jugados con un mínimo de dominación. (Foucault, 1988, pág. 18)

Los interrogantes que yo me planteaba y las preocupaciones que tenía eran firmes (y todavía lo son, se niegan a desaparecer). Pero seguí luchando con esas dudas porque seguía creyendo en la cualidad transformadora del equipo de reflexión, y porque mis primeras exploraciones del método habían sido en general positivas. En este trabajo describiré una estructura de equipo de reflexión que evolucionó a) a través de indagaciones más profundas de aquellas preocupaciones; b) en respuesta a los comentarios de los numerosos terapeutas que han incursionado en el trabajo con equipo de reflexión en Dulwich Centre; y c) a partir de la realimentación que he recibido sobre este trabajo, de gente que me ha consultado dentro de estos contextos.

Durante mi exposición no me referiré a otras concepciones y desarrollos del equipo de reflexión, debido a una falta de familiaridad con ellos. No tengo la menor duda de que otros terapeutas también han abordado preocupaciones similares a las que aquí he esbozado, pero no he tenido la oportunidad de conocer sus propuestas y la correspondiente práctica. Tampoco sé cómo ha respondido Tom Andersen a tales interrogantes, ya que hasta hoy no he podido consul-

tarlo sobre el tema, y no tengo un conocimiento de primera mano de su trabajo.

Y ahora una nota de advertencia. En el trabajo que describiré aquí, no estoy seguro de haber encarado satisfactoriamente los interrogantes y las preocupaciones que esboqué anteriormente, y también reconozco que es necesario plantear otras cuestiones. Por lo tanto, agradeceré a los lectores que lean este trabajo como la presentación de un trabajo en curso.

Las ceremonias de definición

A veces se dan condiciones favorables para que un grupo generacional se torne agudamente autoconsciente y luego esas personas llegan a ser participantes activos de su propia historia y proponen sus propias agudas e insistentes definiciones de sí mismos y sus explicaciones para su destino, pasado y futuro. Son, entonces, actores lúcidos en un relato histórico que ellos escriben, y no sujetos del estudio de otro. Se «hacen» a sí mismos, y a veces hasta «se inventan», una actividad que no es inevitable ni automática sino que está reservada para personas especiales en circunstancias especiales. (Myerhoff, 1982, pág. 100)

Hay muchas metáforas posibles para el tipo de equipo de reflexión que presentaré en este trabajo. En la medida en que el equipo de reflexión que aquí describo establece «condiciones favorables» a generar en las personas la voluntad de ser «participantes activos de su propia historia» y de «inventarse», creo que la «ceremonia de definición» de Barbara Myerhoff propone una metáfora particularmente apropiada para este trabajo y sirve para esclarecer algunos de los procesos que implica.

Myerhoff utilizó esta metáfora para describir algunas de las actividades de una comunidad judía de gente mayor, pobre y abandonada, de Venecia, Los Angeles. Como los integrantes de esta comunidad eran relativamente invisibles para la comunidad mayor, carecían de reflexiones importantes sobre sus propias vidas, y corrían el riesgo de volverse invisibles también para ellos mismos, el riesgo de dudar hasta de su propia existencia. Fue gracias a las «ceremonias de definición» que las personas de esta comunidad contrarrestaron semejante amenaza. Estas ceremonias les brinda-

ron a estas personas una «arena para mostrarse» y para tener «oportunidades de hacer proclamaciones individuales y colectivas de su ser»:

Las ceremonias de definición abordan los problemas de la invisibilidad y la marginalidad; son estrategias que le brindan a cada individuo oportunidades para ser visto en sus propios términos, reuniendo a testigos de su existencia, su mérito y su vitalidad. (Myerhoff, 1986, pág. 267)

Myerhoff llama la atención sobre el papel fundamental que desempeña el «testigo externo» en estas ceremonias de definición. Estos testigos externos son esenciales para los procesos del reconocimiento y la autenticación de las afirmaciones de las personas acerca de sus historias y sus identidades, y para la realización de estas afirmaciones. La participación de los testigos externos en las ceremonias de definición otorga «carácter público y fáctico» a las afirmaciones y sirve para ampliarlas y convalidarlas. El testigo externo contribuye también a un contexto para la autoconciencia reflexiva, en la que las personas se tornan más conscientes de sí mismas tal como se ven, y más conscientes de su participación en la elaboración de las producciones de sus vidas. Alcanzar esta autoconciencia reflexiva es importante porque establece un saber de que «el saber es un componente de su conducta», lo que hace posible que las personas «asuman la responsabilidad de inventarse a sí mismas y sin embargo mantengan su sentido de autenticidad e integridad»; y que tomen conciencia de las opciones que se les ofrecen para intervenir en la conformación de sus vidas.

Creo que las ideas y las prácticas asociadas con el tipo de equipo de reflexión que describo en este trabajo introducen posibilidades similares para el establecimiento de una autoconciencia reflexiva y para la participación en la escritura de la propia vida de cada uno. Y creo también que una comprensión de los mecanismos de transformación que se dan en las ceremonias de definición puede servir para informar a los terapeutas acerca de algunos de los elementos más críticos de este trabajo. Así sucede, por ejemplo, en el desarrollo de cierta comprensión de la importancia de los miembros del equipo de reflexión como «testigos externos» en el objetivo de hacer progresar la trama.

Estos viejos judíos ...(en)... apartando los velos que separan lo real de lo irreal, lo imaginado de lo concreto, para atravesar el umbral y arrastrar con ellos, detrás de ellos, testigos que descubren, para su sorpresa, que están de algún modo participando en el drama de otro ... Habiendo atravesado el umbral, se convierten en el «quinto asunto», testigos que hacen avanzar una trama casi involuntariamente; su historia no es totalmente suya sino que tiene vida propia, está entrelazada con la materia de las vidas de otras personas. (Myerhoff, 1986, pag. 284)

Orientación general

Mi experiencia de equipo de reflexión se limita a contextos de formación profesional en Dulwich Centre y en talleres en otros lugares. Para muchos de los terapeutas que asisten a estos programas, esta será su primera aproximación a la idea del equipo de reflexión y sus prácticas. Por eso pienso que es conveniente brindarles una orientación general al comienzo de la exposición.

Como parte de esa orientación les digo a los terapeutas visitantes que se les sugerirá no teorizar acerca de la «verdad» de los problemas que las personas llevan a terapia. En cambio, su tarea consistirá en prestar cuidadosa atención a la discusión que tiene lugar durante la entrevista. También informo que les sugeriré abandonar la idea de que su papel consiste en preparar y realizar alguna intervención en las vidas de las personas o en el «sistema». La tarea de los miembros del equipo no es «elaborar estrategias», «resolver problemas», «enseñar», «servir de modelo de rol», «perturbar» o aconsejar.

Además se les informa a los terapeutas que dedicarse a actividades que estén asociadas con esa teorización y con la preparación de intervenciones les impediría tomar conciencia de lo privilegiado de su posición en tres sentidos:

1. El privilegio que les conceden a los miembros del equipo las personas que abren sus vidas a otros en el transcurso de este trabajo, un acto de inclusión que expresa un extraordinario acto de fe y de confianza en el equipo terapéutico.
2. El privilegio vinculado a la ubicación personal de los miembros del equipo en términos del orden social: al responder a los even-

tos de sus propias vidas, los miembros del equipo tienen con frecuencia opciones para la acción y para elegir un estilo de vida que las personas que los consultan suelen no tener.

3. El privilegio, en términos de poder, de que los miembros del equipo disfrutan dentro del contexto terapéutico: es inherente a los contextos terapéuticos un desequilibrio de poder que favorece a los terapeutas y a los miembros del equipo, independientemente de las diversas medidas que podrían tomarse para hacerlos más igualitarios.

Como parte de esta orientación, acostumbro dar a los terapeutas visitantes cierta orientación general sobre la índole de las respuestas que se esperan del equipo de reflexión. Será su tarea interactuar entre sí y con aquellas personas que acuden a la consulta, de ciertas maneras que:

1. Están informadas por cierto grado de conciencia de la índole privilegiada de su posición en el contexto de este trabajo.
2. Reconocen las experiencias que tienen las personas de los problemas por los que buscan ayuda, de los dilemas que han enfrentado y de las luchas que han librado en sus esfuerzos por cambiar lo que han querido cambiar en sus vidas.
3. Provocan la fascinación de la gente por algunos de los aspectos más negados de sus vidas, aspectos que podrían servir de punto de ingreso para la generación y/o la resurrección de las historias alternativas de sus vidas.
4. Sitúan sus respuestas dentro del contexto de su propia experiencia personal, imaginación, propósitos, curiosidad, etcétera.

Estructura de la reunión

Cuando trabajo con equipos de reflexión suelo proponer que la reunión se estructure en cuatro partes, cada una de las cuales constituye en sí misma una entrevista. En la primera parte el entrevistador se reúne con las personas que buscan la consulta, mientras que los miembros del equipo se ubican como audiencia de esa conversación. En ese momento los miembros del equipo pueden estar detrás de un espejo de una sola vía, asistiendo a la sesión por cir-

cuito cerrado de televisión, o en la sala de entrevistas pero sentados detrás del entrevistador y las personas que acudieron a la consulta. Al comienzo de la entrevista se les da a las personas la opción de conocer a los miembros del equipo antes de empezar o de conocerlos cuando ellos se presentan, antes de iniciar sus reflexiones en la segunda parte de la entrevista. Además, las personas pueden llevarse con ellas una lista de los nombres de los miembros del equipo, como así también información sobre sus lugares de trabajo.

2 En la segunda parte, el entrevistador y quienes buscaron la consulta trocan ubicación con el equipo: se convierten en el público de la conversación que tiene lugar entre los miembros del equipo. Durante ese lapso, los miembros del equipo reflexionan sobre sus experiencias de la primera parte de la reunión —es decir, de la primera entrevista— y cambian impresiones sobre estas. Esto constituye la segunda entrevista. A veces a algunos les resulta difícil iniciar interacciones mutuas de esta manera, y tienden a dirigir sus reflexiones al entrevistador y a las personas que están ahora en el rol de audiencia: la idea de sostener una conversación con los miembros del equipo acerca de las vidas de los otros en su presencia rompe la mayoría de las reglas de los encuentros terapéuticos. Sin embargo, estos miembros del equipo se sienten muy pronto más relajados con estas conversaciones en tercera persona, una vez que han tenido oportunidad de oír de primera mano las opiniones de las personas acerca de los efectos beneficiosos de la oportunidad de asistir al hecho de que se hable de sus vidas tan respetuosamente en su presencia.

3 En la tercera parte de la reunión todos los participantes vuelven a cambiar de lugar, y el entrevistador entrevista a las personas que buscaron la consulta, acerca de sus experiencias de la primera y la segunda entrevistas, con el equipo una vez más en posición de audiencia. Esto constituye la tercera entrevista.

En la parte cuatro de la reunión, el entrevistador, los miembros del equipo y las personas que buscaron consulta se reúnen para interrogarse mutuamente y para iniciar una desconstrucción de la terapia misma. Esto constituye la cuarta entrevista.

Brindaré aquí algunos detalles acerca de las particularidades de la segunda, la tercera y la cuarta entrevistas. Al hacerlo pretendo dar por sentada cierta familiaridad con las prácticas terapéuti-

cas generales a que me refiero. He analizado detalladamente estas prácticas en diversas publicaciones y preferiría no reiterar ese análisis en este trabajo.

Segunda entrevista: cuatro clases de respuesta

1. Incorporarse

Los miembros del equipo se presentan, explican su presencia en la consulta y proporcionan una breve información personal, para que se los ubique en el campo —por ejemplo, lugar de trabajo, proyectos, intereses, etcétera— y para no permanecer anónimos para las personas que pidieron la consulta. En vez de hacerlo uno por uno en una sola ocasión, por lo general es más conveniente que los miembros del equipo hagan esta presentación antes de dar su primera respuesta. De este modo los asistentes no se verán abrumados por los detalles acerca de las identidades de cada uno, sino que podrán vincular esas identidades a los intereses de los miembros del equipo a medida que se presentan en el curso de la reunión.

Los miembros del equipo verifican que todas las personas que pidieron la consulta sean reconocidas. Este puede lograrse si uno o dos miembros del equipo brinda una versión de su comprensión de i) las circunstancias que llevaron a esas personas a pedir la consulta; y ii) la experiencia que las personas tuvieron de esas circunstancias. Además de experimentar el reconocimiento en ese momento, las personas que consultan elaboran una comprensión de cómo los miembros del equipo entienden sus vicisitudes. Y en una etapa posterior de la reunión, pueden dar realimentación sobre ello.

2. Misterio

Los miembros del equipo responden a los desarrollos que, en la primera entrevista, las personas han considerado «desarrollos preferidos»: es decir, los momentos resplandecientes, las excepciones, los acontecimientos extraordinarios, las contradicciones que se identificaron durante la primera parte de la reunión. Otra posibilidad es que los miembros del equipo respondan a los

desarrollos que, según ellos creen, *podrían* constituir desarrollos preferidos para las personas que consultan; pero en ese caso se tiene especial cuidado de reconocer el hecho de que esta respuesta sigue siendo provisoria hasta que sea confirmada o refutada por las personas involucradas.

El equipo responde a los desarrollos preferidos como se podría responder a un misterio: algo que despierta la curiosidad de quien lo ve desde afuera pero que sólo las personas que poseen el conocimiento íntimo pueden develar satisfactoriamente. Al hacerlo, los miembros del equipo transmiten su fe en la capacidad de las personas para develar esos misterios de sus vidas, aun cuando no puedan lograrlo inmediata e independientemente, sino a lo largo del tiempo y dentro de proyectos en colaboración con las partes interesadas. Los desarrollos preferidos brindan puntos de entrada a las historias alternativas de las vidas de la gente.

Esta práctica de orientarse hacia el misterio despierta la curiosidad de los miembros del equipo y, a su vez, esa curiosidad causa en las personas una verdadera fascinación con algunas de las experiencias significativas de sus vidas, hasta entonces negadas.

3. Paisajes alternativos

Los desarrollos preferidos que provocan la curiosidad del equipo pueden ser considerados puntos de entrada o medios de acceso a las historias alternativas de las vidas de las personas. Esas historias alternativas permiten acceder a conocimientos también alternativos de las maneras de ser y pensar en el mundo. Para ayudar a las personas a atravesar esas puertas, a fin de que puedan explorar algunas de las posibilidades que se les presentan para reescribir sus vidas, en esta etapa de la segunda entrevista los miembros del equipo tratan cuestiones de «paisaje de la acción» y de «paisaje de la conciencia». Dado que en diversas publicaciones he divulgado ya una considerable cantidad de información acerca del desarrollo de estas preguntas, no las reseñaré aquí. Pondré, eso sí, algunos ejemplos de preguntas sobre el paisaje de la acción y el paisaje de la conciencia, tomadas de interacciones del equipo de reflexión. De este modo los lectores percibirán cómo se utilizan estas preguntas en este contexto:

Miembro A del Equipo: *Me di cuenta de que me habían llamado mucho la atención los pasos que Simon empezó a dar aquí para cuestionar algunos de los viejos hábitos que fueron dominantes en él. ¿A alguien más este punto le resultó interesante? Porque a mí me gustaría mucho hablar un poco de este punto.*

Miembro B del Equipo: *Yo también tuve la sensación de que estos pasos fueron importantes. Y me quedé pensando cómo se habría preparado Simon para darlos, porque estoy seguro de que no se le presentaron como llovidos del cielo. ¿Alguien notó algo que podría ser una pista, un indicio sobre esto?*

Miembro C del Equipo: *Quizás. Al comienzo de la conversación Anne dijo algo acerca de que Simon estaba ejercitándose más. Tal vez lo hacía para prepararse para dar estos pasos.*

Miembro D del Equipo: *Sí, a mí me interesó el hecho de que Anne nos lo hiciera notar hoy. Este reconocimiento parece ser importante para Simon y esto me ayudó a percibir cuál podría ser la contribución de Anne a estos desarrollos.*

Miembro B del Equipo: *¿Qué crees que reflejan estos desarrollos acerca de lo que Simon quiere para su vida? ¿Y qué crees que indican acerca de esta relación madre/hijo?*

Miembro A del Equipo: *Tal vez indiquen que Simon está interesado en tener opciones para su vida, tal vez que quiere ser capaz de cuidar bien su vida, tal vez que quiere tener algo más que decir sobre la marcha de su vida.*

Miembro B del Equipo: *¿Y qué sucede con las cualidades de la relación madre/hijo?*

Miembro D del Equipo: *Es una buena pregunta. Simon y Anne están escuchando nuestra conversación,*

y yo me pregunto cuál sería su respuesta a esta pregunta. Supongo que contarían cosas muy interesantes acerca de la historia de su relación, y supongo también que ese relato ilustraría las cualidades de la relación.

Miembro C del Equipo: *Yo pensé algo sobre cómo podrían ser esas cualidades.*

En este ejemplo, los miembros del equipo interactúan primero entre sí alrededor de las preguntas del paisaje de la acción; luego remiten las preguntas del paisaje de la conciencia a sus reflexiones en el paisaje de la acción; luego remiten las preguntas del paisaje de la acción a sus reflexiones sobre el paisaje de la conciencia; y más tarde siguen desde allí en la forma zigzagueante que he descrito en otra parte. Todo esto se hace con el propósito de abrir opciones para que Anne y Simon puedan enriquecer y arraigar más profundamente algunas de las contratramas de sus vidas.

A lo largo de esta segunda entrevista, las personas que están sentadas detrás del espejo unidireccional se sienten cada vez más fascinadas por algunos de los paisajes alternativos de sus propias vidas. Reflexionan acerca de las respuestas a estas preguntas y a lo largo del proceso adquieren cierta lucidez en sus propios pensamientos acerca de las diferentes conexiones entre algunos de los eventos negados en sus vidas, y acerca de las contratramas que esas conexiones señalan.

Como los lectores advertirán, en el proceso del equipo de reflexión los miembros del equipo se entrevistan activamente unos a otros, o sea que no se trata de un proceso del que pueda decirse que sólo «hace notar lo positivo». Este trabajo no se basa en la tradición del conductismo y tampoco está asentado sobre el concepto de refuerzo positivo.

Un equipo de reflexión basado en la idea de refuerzo positivo puede degenerar rápidamente hasta convertirse en una catarata de comentarios inconexos que confundirán y desorientarán a la gente. Por otra parte, en esas circunstancias los miembros del equipo de reflexión pueden llegar a ser percibidos como condescendientes y desvinculados de las realidades de las vidas de

las personas. Además, es probable que las personas que consultan piensen que los miembros del equipo no son sinceros sino que tratan de ser positivos para «alegrarlos». Y como si tantos inconvenientes fueran pocos, por lo general al equipo empieza a resultarle tedioso operar de este modo. Encuentran que en sus reflexiones muchas veces terminan por «inventar la rueda», y que sus conversaciones se reducen a un nivel de banalidad en el que sólo se intercambia un adjetivo superlativo por otro. Aunque aquí caricaturizo este tipo de conversación de un equipo de reflexión, me han dicho que a veces la realidad se le asemeja peligrosamente:

Miembro E del Equipo: *Me sentí realmente impresionado por este desarrollo.*

Miembro F del Equipo: *Sí, yo también. Pero ¿no te parece que este otro desarrollo fue simplemente asombroso?*

Miembro G del Equipo: *Mira, yo sé que estos desarrollos fueron realmente buenos, pero está también este evento, que fue evidentemente excepcional.*

Miembro H del Equipo: *Sí, estoy de acuerdo y me gustaría expresar mis felicitaciones. Pero debo decirte que quedé atónito por la noticia de lo que sucedió cuando se reunieron para hablar de eso. Atónito, te digo.*

Miembro I del Equipo: *¡Wow! Yo también. Mmmm... Fue... [Busca otro adjetivo y duda entre «increíble» y «despampanante»].*

Cuando los miembros del equipo de reflexión tienen la oportunidad de entrevistarse mutuamente acerca de sus comentarios y sus preguntas, y están orientados por la metáfora narrativa, el resultado no puede ser una serie inconexa de adjetivos ni una catarata de comentarios y preguntas deshilvanadas. Ese resultado no puede darse porque con las entrevistas mutuas el trabajo se torna temático.

Con frecuencia los terapeutas piensan que la idea de que los miembros del equipo de reflexión se entrevistan mutuamente es

relativamente nueva, y les resulta difícil mantener esto durante todo el transcurso de la respuesta del equipo. La solución es sugerir que uno de los miembros del equipo se haga cargo de controlar la discusión y, en caso necesario, dé un impulso de vez en cuando, diciendo, por ejemplo: «Me parece que estamos desviándonos del tema. Se supone que estructuraremos el trabajo como una serie de entrevistas».

Por medio de la interacción del equipo de reflexión, los miembros del equipo se cuidan muy bien de usar el tiempo de verbo indicativo, y prefieren el subjuntivo, precedido por frases como: «tal vez», «posiblemente», «como si», etcétera. De este modo, los miembros del equipo pueden eludir la participación en la construcción de certezas establecidas.

4. Desconstrucción

En el contexto terapéutico la distribución del poder siempre es desigual, independientemente de las medidas que tomen los terapeutas para evitarlo. Y como se expuso anteriormente, las posibilidades de que esta distribución desigual del poder descalifique y cosifique a las personas es mayor cuando se trata de un equipo. Por eso es importante que se tomen medidas para contrarrestar los posibles efectos nocivos de este desequilibrio de poder, para reducir las posibilidades de daño. Una de esas medidas sería, por ejemplo, que los miembros del equipo de reflexión se ayuden mutuamente a desconstruir sus respuestas. Esto puede lograrse si se invitan entre sí a encarnar sus comentarios, o a situar sus actos de habla, en la historia de su experiencia personal, de sus intereses, intenciones, imaginación, etcétera. Si los miembros del equipo de reflexión asumen la responsabilidad de desconstruir sus comentarios y sus preguntas de este modo, se logrará cuando menos cierta protección contra las imposiciones de «verdad» que son consecuencia de los actos de habla desencarnados.

Esta desconstrucción de los comentarios y preguntas de los miembros del equipo se produce hacia el final de la respuesta del equipo de reflexión. Por lo general no es necesario que todas las respuestas del equipo sean desconstruidas, porque cuando las personas experimentan unos pocos casos de esa práctica, empiezan a tomar todos los comentarios de los miembros del

equipo como situados y autorizados en términos de experiencia personal pero no en términos de pretensión de un acceso privilegiado al conocimiento objetivo. A veces es conveniente que los miembros del equipo seleccionen para la desconstrucción los comentarios más enfáticos, o los que más probablemente podrían haber sido leídos como consejo o juicio.

Ejemplo 1

Miembro J del Equipo: *La conversación me ha parecido realmente interesante y recuerdo que se inició después de que tú preguntaste cómo se las había arreglado esta pareja para llegar a este punto. ¿Qué fue lo primero que despertó tu curiosidad?*

Miembro K del Equipo: *Como te dije, yo sabía que no hacía mucho tiempo esta pareja estaba en lo que podríamos llamar el punto A. Pero ahora me di cuenta de que, aunque no hubieran logrado lo que querían lograr, ya no seguían estando en el punto A sino en otro lugar del camino, tal vez en el punto D. Por eso yo quería conocer los puntos B y C.*

Miembro J del Equipo: *Sí, pero ¿qué te proponías al provocar esta conversación con Donna y John escuchando? ¿Qué efecto creías que tus comentarios tendrían sobre ellos?*

Miembro K del Equipo: *Estaba pensando que cuando las personas dan ciertos pasos que no son muy visibles para ellos, a ellos les resulta difícil imitarlos con respecto a los pasos futuros. Así que me imaginé que si estos pasos eran más visibles para John y Donna, podrían contemplarlos retrospectivamente y que eso les ayudaría a percibir mejor en qué camino están, y que eso les ayudaría a saber mejor dónde dar los próximos pasos.*

Ejemplo 2

Miembro L del Equipo: *Quisiera retroceder un poco y preguntarte por qué diste por sentado que este desarrollo era tan importante.*

Miembro M del Equipo: *A mí me pareció obvio, y creo que el resto del equipo lo encontró importante.*

Miembro L del Equipo: *Sí, yo también lo creo. Pero ¿por qué de todas las personas del equipo fuiste tú quien primero retomó esto? ¿Acaso esto tuvo algo que ver con tus experiencias personales de vida, o fue por otra cosa?*

Miembro M del Equipo: *No sé si realmente pensé en esto. Pero mientras hablábamos me di cuenta del hecho de que yo, cuando tenía la misma edad que ella tiene ahora, pasé por algunas cosas muy similares a las que Sue está atravesando con sus padres. Y de alguna manera todos pasamos por eso, pero yo nunca comprendí cómo; por lo menos no lo comprendí totalmente. Me daba cuenta de que mi madre ayudaba a resolver las cosas, pero ahora empiezo a pensar que tal vez mi padre también haya desempeñado un papel en la resolución de este asunto. Así que me voy con algunas preguntas para hacerle a él, preguntas que no se me habían ocurrido antes de esta entrevista.*

Ejemplo 3

Miembro N del Equipo: *Has respondido con mucho entusiasmo a los esfuerzos que Alexandria ha estado haciendo en favor de su relación con su hija. Quisiera saber de dónde pariste para hacer tus comentarios.*

Miembro O del Equipo: *Tu pregunta me toma desprevenida. Quisiera reflexionar un poco sobre eso.*

Entonces ¿podría pasarlo por alto por el momento y tal vez retomarlo después, más cerca del final de nuestra conversación, cuando haya tenido un poco más de tiempo para pensar?

Miembro N del Equipo: *Sí, está bien.*

Miembro N del Equipo: *(más tarde): Nos queda muy poco tiempo y yo estaba preguntándome si habías vuelto a pensar en mi pregunta.*

Miembro O del Equipo: *Sí, he pensado. Cuando mi hija tenía la misma edad que Christine, hace muchos años, yo tenía las mismas preocupaciones por ella que las que Alexandria tiene acerca de Christine. Y sentía que mis esfuerzos eran insuficientes para encarar esas preocupaciones, y desde entonces siempre he sentido que de alguna manera yo la abandoné. Pero al ponerme en contacto con todos los esfuerzos que Alexandria ha hecho para solucionar esto, y tal vez porque ella también es madre sola, pude llegar a medir con qué me había enfrentado para resolver las cosas, y pude apreciar todo el esfuerzo que requirió. Así que esta entrevista ha sido muy importante para mí por muchas razones.*

Cuando los miembros del equipo asumen la responsabilidad de deconstruir así sus comentarios y preguntas, se contrarresta la cosificación y la marginación de las personas que acuden a terapia. Además, la transparencia resultante contribuye a autenticar las contribuciones de los miembros del equipo, ya que la gente no percibe que su interés y su curiosidad sean académicos. Por otra parte, esta encarnación de las respuestas de los miembros del equipo de reflexión no sólo contrarresta la posibilidad de que sus «verdades» pudieran ser impuestas a las vidas de las personas, sino que también asegura un contexto terapéutico más igualitario.

Con respecto a la práctica de situar los propios comentarios dentro del contexto de la experiencia personal, los miembros del equipo se cuidan de no expresar su experiencia por la experiencia misma, y de no presentar una «historia moral» o un «sermón». Pero es poco probable que esto suceda si los miembros del equipo se han integrado a la conversación por el camino de la curiosidad.

La forma de la práctica de compartir la experiencia personal no es «condescendiente». Evidentemente, no se encuadra en la tradición de los métodos que aconsejan «desnudarse». No se trata de que los miembros del equipo expresen todas sus experiencias penosas y difíciles frente a las personas que los consultan. La práctica de compartir la experiencia personal no tiene el objetivo de transmitir subrepticamente un mensaje del tipo «Aquí estoy. ¡Imítanme!» No se la utiliza para darle a la gente la sensación de que el miembro del equipo en cuestión ha llegado a algo en la vida. Y tampoco es gratuita. Compartir la experiencia es un acto deliberado, llevado a cabo con plena conciencia y de un modo que respeta el contrato terapéutico.

Los miembros del equipo no se reúnen antes de la segunda entrevista para preparar sus comentarios y preguntas. Y como su interacción se desenvuelve a través de la segunda entrevista, con frecuencia suelen encontrarse hablando de algo de lo que jamás habían imaginado que hablarían antes de sus reflexiones. También suele sucederles a los miembros del equipo demorarse en recuerdos previamente olvidados o casi olvidados, y cerrar brechas en la narrativa primaria de sus propias vidas. A veces los miembros del equipo se dan cuenta de que están hablando de sus vidas o pensando en ellas de maneras diferentes, que contribuyen a construir una apreciación totalmente nueva de algunos eventos de sus vidas. Y también pueden tener vívidas experiencias de algunas de las historias alternativas de sus vidas, que aportan nuevas opciones para la acción. Sea como fuere, este equipo de reflexión es modelador de las vidas de sus miembros. Y es innecesario señalar que es poco probable que esas personas sientan que su trabajo es tedioso. Por el contrario, lo encuentran estimulante.

Tercera entrevista

En la tercera parte de la reunión todos vuelven a cambiar de lugar, mientras las personas que pidieron la consulta son entrevistadas acerca de sus respuestas a ella y los miembros del equipo se ubican como público de esa conversación. Esta entrevista se concentra primero en las experiencias que las personas tuvieron de la segunda entrevista —es decir, la conversación del equipo de reflexión— y luego en sus experiencias de la primera entrevista. En ese momento el entrevistador también comparte sus respuestas a los comentarios del equipo de reflexión y sus pensamientos acerca de lo que le interesaría retomar en la reunión siguiente; y solicita las respuestas de las personas.

Se les puede pedir a las personas que consultan que ofrezcan alguna realimentación sobre las preguntas y comentarios que les llamen particularmente la atención o les parezcan útiles, y que los distingan de los que no les parezcan relevantes. También se las puede entrevistar sobre los comentarios y preguntas que les parecieron importantes, dando por sentado que el entrevistador y los miembros del equipo no pueden saber con anticipación qué será más útil en este trabajo, y que como orientación se apoyarán en la información que recojan en la entrevista.

Es en este momento que el entrevistador puede formular preguntas orientadas hacia el futuro, que abran un espacio para la exploración de las posibilidades para la acción. Por ejemplo, la realimentación que el entrevistador recibe en este punto puede indicar que uno de los comentarios del equipo de reflexión fue particularmente significativo porque conllevó una comprensión o discernimiento importante. En respuesta a ello se puede entrevistar a las personas acerca de cuáles son sus predicciones sobre los posibles efectos de su toma de conciencia. ¿Cómo podría esa nueva situación conformar sus respuestas a los eventos por los que buscaron la consulta? ¿Qué podría ayudarles a mantener este discernimiento a mano durante las siguientes semanas?

Cuarta entrevista

En la cuarta parte de la reunión se juntan todos los participantes: el entrevistador, las personas que pidieron la consulta y los miembros del equipo. En ese punto el foco de la discusión se ubica en el

proceso de la entrevista misma y en su desconstrucción. Por lo general (aunque no necesariamente), al iniciarse la cuarta entrevista el entrevistador es entrevistado por los miembros del equipo acerca de los detalles de su participación: se le pregunta, por ejemplo, por qué formuló ciertas preguntas y no otras; a qué respondían esas preguntas; qué otras preguntas le hubiera gustado hacer; en qué pensaba en determinados momentos de la reunión y de qué manera eso informó sus comentarios del momento; cuáles eran sus intenciones con respecto a ciertas respuestas en el transcurso de la entrevista; qué tipo de experiencias personales podrían haber tenido influencia para determinar esas respuestas, etcétera.

A continuación el entrevistador puede entrevistar a los miembros del equipo sobre sus pensamientos acerca de las posibilidades que podrían haber sido exploradas más a fondo durante la reunión; la línea de interrogatorio que hubiera contribuido a mejorar esa exploración; sus propuestas para el seguimiento de lo que consideran importante seguir en la siguiente entrevista; sus predicciones sobre el resultado posible de hacerlo, etcétera. En ese punto el entrevistador puede entrevistar también a los miembros del equipo acerca de algunas de sus reflexiones como equipo.

Mientras se desarrolla la cuarta entrevista los miembros del equipo están en libertad de entrevistar a otros miembros sobre estas cuestiones, y se invita a las personas que consultan a participar.

Debido a la construcción predominantemente cultural de la terapia, y debido a la desigualdad de poder implícita en este trabajo, inicialmente es difícil que las personas acepten la invitación a unirse al entrevistador y al equipo en la formulación de preguntas, pero después de uno o dos experiencias empiezan a participar más activamente.

El entrevistador y los miembros del equipo tienen la opción de invitar a las personas que buscaron la terapia a comentar su experiencia de los comentarios, las preguntas y otros eventos que se produjeron en algún momento durante las tres entrevistas. Asimismo los miembros del equipo pueden pedirle a la gente que les brinde realimentación sobre la estructura misma del trabajo. Es importante que tanto el terapeuta como los miembros del equipo eviten formular preguntas tendenciosas, que signifiquen de algún modo un juicio sobre la contribución de otro. Y también lo es que esta cuarta entrevista no se convierta apenas en una entrevista de

familiares, porque si así fuera se perdería la oportunidad de desconstruir la terapia misma.

La entrevista que constituye la cuarta parte de la reunión provee, entre otras cosas, una oportunidad para que las personas que pidieron la consulta «salgan de bambalinas y se sumen a la platea», a fin de que puedan tener acceso a los mecanismos de funcionamiento de la terapia. Para lograrlo, la interacción entre el terapeuta y los miembros del equipo se estructura según el principio de la transparencia (véase White 1991) y es preciso preocuparse por establecer una adecuada distinción entre la interacción alrededor de este principio y la interacción alrededor de los principios que conforman gran parte de las respuestas del equipo en la segunda entrevista. Ahora bien, no será posible mantenerse fiel a este principio si los miembros del equipo usan la cuarta parte de la reunión para profundizar las reflexiones vinculadas con la reescritura. Para lograr una participación guiada por este principio de transparencia hace falta una reorientación, y a veces los miembros del equipo encuentran que eso plantea una difícil transición. Debido a ello, suele ser conveniente asignar a uno de los miembros del equipo la responsabilidad de controlar la discusión, a fin de que en caso necesario se pueda llamar la atención de otros miembros del equipo y recordarles cuáles eran las prioridades.

Al final de la cuarta entrevista, se invita a las personas que pidieron la consulta a decir la última palabra, o sea a informar al entrevistador y a los miembros del equipo cuáles fueron las ideas que más les interesaron, a señalar las líneas de interrogatorio que les parecen más promisorias y a brindar realimentación sobre cualquier elaboración de las posibilidades que podría ser retomada en la sesión siguiente.

La realimentación de las personas sobre esta cuarta entrevista es invariablemente positiva, ya que responden con entusiasmo a esta transparencia, y muchas la encuentran significativamente «terapéutica». Estos resultados contradicen una idea muy generalizada dentro de la cultura de la psicoterapia: que si las personas saben qué nos proponemos en este trabajo, el trabajo no surtirá el efecto deseado. En el caso de las ideas y prácticas a que me he referido en este trabajo, es evidente que mientras más transparentes seamos acerca de nuestros propósitos, más útil será nuestro trabajo para quienes buscan terapia.

Evaluación

Hace algún tiempo realicé una evaluación informal del tipo de equipo de trabajo informado por las ideas y las estructuras que se han descrito en este texto. La base de la evaluación fue similar a la del estudio de David Epston sobre el valor de los documentos terapéuticos: «¿A cuántas sesiones de buena terapia equivale una buena discusión de equipo de reflexión?» El resultado de esta evaluación fue fascinante: en un término medio de 4,7 sesiones de buena terapia, se acerca mucho a la cifra de David, que es de 4,5 para los documentos terapéuticos. Desde que se hizo esta evaluación informal se han producido muchos importantes desarrollos en este equipo de reflexión, y yo tengo el propósito de emprender una re-evaluación más formal de nuestro trabajo en un futuro cercano.

Mi evaluación informal de este trabajo se realizó sobre el enfoque más estructurado del equipo de trabajo, en el cual durante las primeras tres etapas los miembros del equipo y las personas que consultan asistieron como público a las conversaciones de los otros, pero no participaron directamente en la conversación entre ellos. He explorado otras maneras de organizar este trabajo, incluyendo discusiones no estructuradas entre las personas y los miembros del equipo de reflexión. Cuando las personas han experimentado ambas formas, su preferencia se inclina invariablemente por el método más estructurado. Al indagar cuál era la base de esa preferencia recibí respuestas como las siguientes:

- *Si uno participa en una discusión con el equipo, queda privado de la opción de ponerse fuera de la propia vida y experimentarla desde una perspectiva diferente.*
- *Me pareció más conveniente apartarme de mi vida y observar al equipo desde el público, en vez de discutir mi vida directamente con el equipo.*
- *Cuando interactué con el equipo en la segunda parte, no experimenté lo mismo. No fue tan potente y creo que eso se debió a que yo estaba demasiado ocupado interpretando, y a veces hasta censurando, lo que la gente decía.*
- *Cuando fue mi turno de escuchar al equipo, sentí que estaba en otra parte, no dentro del problema. Pude darme cuenta de que no tenía que estar con el problema. Esto no me sucedió cuando*

conversé con el equipo. No es que no me haya gustado conversar con ellos, pero no fue lo mismo que escucharlos.

- *Es mucho más fuerte escuchar una conversación sobre la propia vida que es comprensiva y respetuosa de tu persona.*

Conclusión

He analizado las prácticas de equipo de reflexión que son isomórficas con las prácticas de lo que ha llegado a conocerse como *terapia narrativa*. No estoy directamente familiarizado con otras formas de equipo de reflexión, así que no estoy en situación de comparar con otros métodos el trabajo que aquí he expuesto. Las prácticas del equipo de reflexión que he detallado brindan a las personas un profundo sentimiento de reconocimiento y les ofrecen oportunidades de romper con muchos aspectos de su vida tal como la conocen. Además, es evidente que un equipo de trabajo de este tipo les brinda a las personas un salto cuántico con respecto a las posibilidades de reescribir sus vidas, y con respecto a sus opciones para actuar en el mundo. Creo que las ideas y prácticas de este trabajo contribuyen a: a) controlar las posibilidades de que el desequilibrio de las relaciones de poder, que es inherente a tales contextos, resulte nocivo; b) ayudar a los terapeutas a apartarse de los discursos de la patología y de los sistemas formales de análisis que tanto marginan y cosifican a las personas: de hecho, estoy convencido de que estas ideas y prácticas pueden contribuir a anular los efectos de esas experiencias; c) cuestionar la supremacía de los saberes expertos; d) privilegiar los sistemas de conocimiento alternativos; e) proveer opciones para encarar la propensión de los contextos terapéuticos a reproducir muchos de los aspectos negativos de las estructuras e ideologías de la cultura dominante. Sin embargo, no tengo la certeza de que los desarrollos del equipo de reflexión que he expuesto en este trabajo hayan avanzado lo suficiente, y esto me aporta el impulso necesario para seguir investigando.

Esta exposición sobre el equipo de trabajo no agota las posibilidades a todos los niveles. Por ejemplo, para facilitar la desconstrucción de la terapia misma en la cuarta entrevista, el entrevistador, los miembros del equipo y las personas que buscaron terapia pueden reunirse y realizar un microanálisis de ciertos segmentos

de las primeras tres entrevistas. Los no terapeutas —es decir, familiares, otros parientes, amigos y conocidos, pares, etcétera— pueden prepararse para participar en el equipo de reflexión. Además, hay muchos contextos en los que se podría introducir este trabajo: escuelas, lugares de trabajo, reuniones comunales especiales, etcétera. Y también existe la posibilidad de crear contextos de equipo cuando se trabaja solo o en aislamiento.

Al dar término a este trabajo quiero reconocer mi deuda con Tom Andersen por haber dado origen al equipo de reflexión. Fue su concepción de este trabajo la que estimuló mis investigaciones. A los lectores les deseo éxito en sus indagaciones sobre el equipo de reflexión. Tal vez algún día nos encontremos y tengamos oportunidad de intercambiar notas sobre todo esto.

Bibliografía

- Andersen, T. 1987. «The reflecting team: Dialogue and meta-dialogue in clinical work», en *Family Process*, número 26, págs. 415-428. [Véase también: id., *El equipo reflexivo. Diálogos y diálogos sobre diálogos*, Barcelona, Gedisa, 1994.]
- Foucault, M. 1988. «The ethic of care for the self as a practice of freedom», en Bernauer, J. y Rasmussen, D. (comps.), *The Final Foucault*. Cambridge, MIT Press.
- Myerhoff, B. 1982. «Life history among the elderly: Performance, visibility and remembering», en Ruby, J. (comp.), *A Crack in the Mirror. Reflexive Perspectives in Anthropology*. Filadelfia, University of Pennsylvania Press.
- Myerhoff, B. 1986. «Life not death in Venice: Its second life», en Turner, V. y Bruner, E. (comps.), *The Anthropology of Experience*. Chicago, University of Illinois Press.
- White, M. 1991. «Deconstruction and therapy». *Dulwich Centre Newsletter*, número 3.

8

Nuevas consideraciones sobre los documentos terapéuticos

Desde la publicación de *Medios narrativos para fines terapéuticos*, David Epston y yo continuamos nuestra investigación de diferentes formas de documentos terapéuticos en nuestro trabajo con las personas que nos consultan, y seguimos estimando que estas indagaciones refuerzan mucho esta práctica. Debido a ello, creo que esta colección no estaría completa si no profundizáramos el análisis de los documentos terapéuticos.

Aunque la mayoría de los terapeutas que conocemos son capaces de apreciar los méritos de la práctica de escribirles a las personas que los consultan, con frecuencia nos preguntan si creemos que la preparación de esos documentos merece el tiempo y la energía que le dedicamos, sobre todo cuando existe una gran demanda de servicios terapéuticos y una escasez de recursos para satisfacerla. «¿Acaso se justifica el despliegue de tiempo y energía que requiere la preparación de estos documentos terapéuticos?»: he aquí una pregunta muy frecuente, formulada casi siempre por administradores y coordinadores de organismos de asesoramiento psicológico y de servicios sociales.

En respuesta a las preguntas de este tipo, hace algún tiempo David se embarcó en una investigación informal del valor de los documentos terapéuticos. Organizó lo necesario para reunirse con algunas personas que lo habían consultado, y las invitó a medir el valor de los documentos que juntos habían redactado en su trabajo con él. La gente preguntó qué medida podrían usar para