

1 Confianza

2 Empatía

3 Respeto

4 Comunicación

5 Autonomía

6 Límites

7 Sinceridad

8 Apoyo

Definición de ocho componentes del vínculo profesional saludable



Realizado



Financia

A Junta
de Andalucía

Consejería de Sanidad, Presidencia
y Emergencias

Los profesionales ofrecen al menor residente un modelo adulto basado en componentes que refuerzan la personalidad y permiten incrementar la confianza en sus habilidades y capacidades, mejorar el autoconcepto y neutralizar creencias erróneas sobre sí mismo/a y sobre los demás.

1 Confianza

La coherencia existente entre los objetivos del trabajo profesional y su puesta en práctica en la convivencia diaria conseguirán que los/as residentes vean en el adulto un modelo a seguir que inspira credibilidad y ofrece seguridad. El profesional verbaliza en todo momento “los porqués” de la puesta en práctica de acciones, medidas y propuestas y así ofrece al adolescente información clara sobre su propósito y su compromiso con el trabajo educativo.

También es importante transmitir al adolescente que confía en que pueda conseguir los objetivos que se propondrán a lo largo del proceso y que todo el equipo educativo va a estar allí para conseguirlo y aunque lleve tiempo nunca desistirán. La palabra “abandono” no tiene sentido en un contexto en que la población diana está allí por este motivo. Es importante darle al adolescente el mensaje de que, basándonos en sus capacidades y habilidades, vamos a confiar en que los objetivos que se proponga sean alcanzables y medibles y para ello en primer lugar se trabajará conjuntamente, para progresivamente confiar en que es capaz de plantear objetivos y evaluar su cumplimiento con una mínima intervención profesional.

Del mismo modo que el/la menor debe conocer la organización del centro, también es importante que conozca lo que significa ser un trabajador en cuanto a turnos de trabajo, días libres, vacaciones..., así como el derecho que como trabajador/a puede tener a cambiar de trabajo, de ciudad de residencia, etc..) sin que ello implique que “lo abandona”. Esto marca la principal diferencia ya que, si no queda claro y el/la residente establece una relación más personal, más abandonado se sentirá si el/la profesional toma decisiones laborales y/o personales que le ofrecen nuevas oportunidades en otro trabajo y/o en otro centro de protección.

2 Empatía

Ponerse en el lugar del adolescente en situación de desprotección significa evitar el enfado. La empatía nos ayuda a comprender sus vivencias y sus razones para manifestar determinados comportamientos y establecer retos con el/la profesional. La relación con la autoridad y con sus principales adultos de referencia ha sido irregular y en ocasiones contradictoria, la mayoría le “ha fallado” y el adulto inicialmente le inspira miedo, desconfianza y las actitudes retadoras suelen ser un mecanismo de defensa y autoprotección.

La empatía permite al profesional afrontar las reacciones del/la adolescente (rabia, agresividad, insulto, etc.) comprendiendo que se halla en una situación de gran tensión por las vivencias del pasado y por un futuro que se le presenta con gran incertidumbre. También es normal que se sienta incómodo/a conviviendo con personas que no conoce y que no ha elegido y sometiéndose a una organización que en muchos casos le exige hábitos que todavía no ha podido adquirir. Cabe resaltar que empatía no implica complicidad, sobreprotección ni victimización ya que el/la profesional confía en que va a poder cumplir sus objetivos de acompañar a la persona en el proceso de lograr un nivel de autonomía que le permita conseguir sus objetivos dentro y fuera del centro.

3 Respeto

Se basa en la aceptación de las diferencias que existen entre las personas, sus modos de pensar y de relacionarse. El profesional, no impone ni emite juicios, sino que propone alternativas y soluciones para que el menor pueda conocerse mejor y construir un proyecto de futuro sólido. El respeto debe ir en ambas direcciones, el profesional no debe exigirle en una única dirección sino mostrarlo en su trato con los compañeros y con los residentes.

Definición de ocho componentes del vínculo profesional saludable

Un centro es un espacio de convivencia, de ahí que deba existir un respeto al lugar y a su organización. Las normas están creadas para facilitar dicha convivencia, forman parte de un respeto colectivo que el profesional debe gestionar ya que para muchos de los/as residentes se trata de una situación nueva cuya adaptación no es fácil.

En muchos casos la falta de normas en cuanto a horarios y responsabilidades, así como los estilos educativos incoherentes por parte de sus adultos de referencia, han configurado una zona de confort que debe tenerse en cuenta antes de calificar un comportamiento como “falta de respeto”. *La tolerancia al proceso de adaptación no significa complicidad ni aceptación de determinadas actitudes y conductas, sino entender que todo cambio necesita constancia y tiempo.*

4 Comunicación

El uso del plural es fundamental en la comunicación con los/as residentes ya que imprime fuerza al mensaje y muestra que el equipo es un todo cohesionado, el adolescente se siente protegido por todos/as los/as profesionales. Las técnicas motivacionales nos dan herramientas para que la comunicación sea eficaz, especialmente la que se basa en la escucha activa y en evitar caer en la trampa de la figura del experto, diciéndole al residente lo que debe o no debe hacer y consiguiendo que se limite a asentir, sin que ello implique una asunción del mensaje que le queremos transmitir.

En la comunicación individual, es fundamental evitar preguntas muy generales que deriven en monosílabos y pidiéndole opinión sobre cosas concretas, que permitan al menor expresarse. También resulta de gran utilidad parafrasear y hacer resúmenes de lo que nos esté comentando para que sea consciente de la importancia de lo que nos transmite y de nuestra receptividad en escuchar y comprender sus argumentos.

La comunicación bidireccional también implica escuchar algunas críticas que los/as menores puedan hacer sobre algo que hemos dicho, una promesa que no hemos cumplido, etc. En este caso saber aceptar los errores que hayamos podido cometer y pedir disculpas no nos resta autoridad ni nos convierte en profesionales débiles, sino que refuerza nuestra capacidad de aceptación y cambio.

5 Autonomía

Potenciar la autonomía no significa menoscabar la responsabilidad. Se parte de la base de que la gente quiere sentir que tiene el control de algo (su tiempo, sus amistades, sus aficiones, sus objetivos y sus proyectos de futuro...). El centro es un espacio idóneo para fomentar la autonomía que, de hecho, es uno de los principales objetivos educativos, pero debemos pensar que la organización se basa en el autocontrol y que el proceso debe ser comprensible para el adolescente, sobre todo cuando esté próximo a dejar el centro.

El profesional debe discernir qué nivel de autonomía es importante para cada adolescente. No se puede equiparar autonomía a “hago lo que quiero” sino “hago lo que soy capaz de hacer por mí mismo/a en base a mi formación a mis habilidades, a mis cualidades y a mis objetivos de futuro”. Nada tiene que ver con la toma de decisiones impulsivas en base al estado de ánimo del momento o a la influencia de su grupo de iguales.

Es importante que el profesional pueda reflexionar con el/la menor sobre lo que significa el concepto de libertad vinculándolo al de la seguridad en uno mismo/a y en sus objetivos de mejora.

6 Límites

El adolescente necesita saber hasta dónde puede llegar y le corresponde al adulto poner los frenos necesarios para que la capacidad de autocontrol en formación no se estrelle contra el muro.

El límite permite pasar de la obediencia al compromiso entendiendo el porqué de una norma y su función. Es muy importante evitar en la medida de lo posible las palabras “castigo” o “sanción” para reforzar el valor educativo del límite y la necesidad de ponerlo como parte del proceso educativo, insistiendo en el concepto de que un adolescente es una persona en formación y que biológicamente no tiene todavía plenamente desarrollada su capacidad de autocontrol.

Conviene aclarar los conceptos de represión y no ver en el límite una pérdida de la libertad individual, sino una forma de mantener los derechos de un colectivo que también incluye a los/as profesionales. Cuando una persona conoce dónde se encuentran los límites, alcanza con mayor facilidad el dominio de una situación.

7 Sinceridad

La credibilidad que da el mantener un rol profesional, basado en conocimientos y experiencias adquiridas, unido al amor por el trabajo y al deseo de participar como profesional en la educación y la formación de las personas, refuerza la objetividad de las observaciones para la detección de habilidades y capacidades de los/as menores residentes, y al mismo tiempo, se percibe a los adultos como personas comprometidas y estables.

La sinceridad permite dar la información precisa sobre el proceso, sobre los objetivos que está consiguiendo y sobre aquellos que debería intentar conseguir. Lo que ha mejorado y aquello en lo que debe poner más perseverancia para mejorar. El rol profesional se centra en el trabajo de refuerzo positivo realista, valorando los logros en su justa medida.

8 Apoyo

El trabajo profesional se orienta a ofrecer el máximo de apoyo a la persona residente para que construya su autonomía, sabiendo que en la mayoría de casos se enfrentará solo/a a la vida en sociedad cuando finalice su estancia en el centro (vivienda, trabajo, deporte, otras actividades de tiempo libre, relaciones sociales, relaciones afectivas). El apoyo desde la vinculación saludable consiste en un acompañamiento activo, sin que ello implique tomar decisiones por el/ella.

Ayudarle a reflexionar, a decidir basándose en los pros y contras, ser consciente de cómo actúan sus emociones, aprender a identificarlas y a gestionarlas para que no le provoquen un sufrimiento innecesario o le generen desconfianza en sí mismo/a. Los profesionales deben tener muy presentes los límites del apoyo ya que a veces la presión administrativa, debido al poco tiempo del que se dispone y/o a determinadas directrices sobre el tema laboral o formativo fuerza la elección de cursos, trabajos etc. que después fracasan.

Diferenciar el apoyo a la toma de decisiones, de la toma de decisiones por el/ella es un elemento clave. Hacer referencia a las cualidades y habilidades detectadas para que le ayuden a tomar las decisiones adecuadas.

Evitar el “porque sí o porque no”, animando al residente a ir más allá buscando el origen del “por qué”, especialmente cuando su actitud (negativa) puede estar influenciada por su estado de ánimo. Conseguir que el residente vea que tras una oposición o una negativa puede estar una inseguridad, un miedo a no conseguirlo y a que los demás le valoren como “fracasado/a” etc. Basar la toma de decisiones en el autoconocimiento, para evitar que tome decisiones por imitación o por referentes alejados de la realidad.