

---

# CONTENIDO

Prólogo a la edición en español por Rubén de Rus . . . . .	15
Introducción. . . . .	17
1 EL MÉTODO DE LAS MICROTÉCNICAS. . . . .	29
<b>TÉCNICA:</b> <i>La técnica de aprender nuevas técnicas</i>	
<b>TÉCNICA:</b> <i>Identificación de las áreas de técnicas específicas</i>	
2 LA PERSONA DEL CONSEJERO . . . . .	63
<b>TÉCNICA:</b> <i>Yo como instrumento</i>	
Objetivo 1: Establecer la relación y explorar . . . .	93
3 ¿QUÉ HAS NOTADO? . . . . .	99
<b>TÉCNICA:</b> <i>Percibir</i>	
4 TU PRESENCIA EN LA HABITACIÓN . . . . .	123
<b>TÉCNICA:</b> <i>Atender</i>	

5	IDENTIFICANDO LAS PARTES DE LA HISTORIA . . . . .	153
	<b>TÉCNICA:</b> <i>Reflejar el contenido</i>	
6	VALIDANDO LA EMOCIÓN . . . . .	169
	<b>TÉCNICA:</b> <i>Reflejar la emoción</i>	
7	CONECTANDO EMPÁTICAMENTE . . . . .	189
	<b>TÉCNICA:</b> <i>Reflexión empática</i>	
	<b>Objetivos 2 y 3: Profundizar y crecer . . . . .</b>	<b>225</b>
8	PUESTA A CERO . . . . .	233
	<b>TÉCNICA:</b> <i>Aclarar</i>	
9	CONECTAR PROFUNDAMENTE . . . . .	257
	<b>TÉCNICA:</b> <i>Empatía intuitiva</i>	
10	EXPANDIENDO LAS OPCIONES TERAPÉUTICAS . . . . .	277
	<b>TÉCNICA:</b> <i>El uso de metáforas</i>	
11	REFLEJANDO LAS DISCREPANCIAS APARENTES . . . . .	305
	<b>TÉCNICA:</b> <i>Confrontación</i>	
12	UTILIZANDO EL AQUÍ Y AHORA . . . . .	337
	<b>TÉCNICA:</b> <i>Autenticidad, autorrevelación e inmediatez</i>	
13	ESTRATEGIAS DE CRECIMIENTO . . . . .	363
	<b>TÉCNICA:</b> <i>Implementación del cambio</i>	
14	EXPANDIENDO EL SISTEMA DE CONSEJERÍA . . . . .	395
	<b>TÉCNICA:</b> <i>Pensar sistemáticamente y usar el sistema relacional</i>	

15 APRECIANDO LO SAGRADO . . . . .	425
<b>TÉCNICA:</b> <i>Sintonizar con el Espíritu Santo y los asuntos espirituales</i>	
Objetivo 4: Consolidación y finalización . . . . .	461
16 FINALES Y NUEVOS COMIENZOS . . . . .	463
<b>TÉCNICA:</b> <i>Consolidar y concluir</i>	
Epílogo . . . . .	495
Apéndice A: Respuestas para las actividades de los capítulos . . . . .	499
Apéndice B: Actividades adicionales de aprendizaje . . . . .	529
Apéndice C: Ejercicios para grupos pequeños y tareas de análisis de transcripción . . . . .	553
Apéndice D: Relación entre psicología y religión . . . . .	613
Referencias . . . . .	629
Lista de tablas y figuras . . . . .	653
Índice de autores y temas . . . . .	657
Índice de textos bíblicos . . . . .	685



---

# PRÓLOGO A LA EDICIÓN EN ESPAÑOL

Toda idea nace de una necesidad. Lo mismo podría decirse de este libro. *Técnicas para una consejería efectiva* fue escrito originalmente en inglés con el propósito de llenar un vacío existente en las técnicas de una consejería que integre la teología y la psicología. No son pocos los libros de técnicas de consejería escritos desde una perspectiva meramente secular y profesional, pero escasean este tipo de libros escritos desde una perspectiva cristiana.

El mismo vacío que existe en el mundo anglosajón, existe también en el mundo hispanohablante. Por eso, desde el momento en que supe de la publicación de este libro en su versión en inglés, me propuse adquirirlo, leerlo y presentar el proyecto de traducción al español a alguna editorial con el potencial de llevarlo a cabo. Mi primera propuesta de traducción fue presentada a Editorial CLIE, quienes desde el primer momento y sin vacilar, creyeron en la necesidad de publicar este volumen en español.

Los autores, profesionales experimentados en infinidad de horas de sesiones de consejería y enseñanza en seminarios, presentan las técnicas de consejería como si de un conjunto de herramientas se tratase. Las microtécnicas de consejería son introducidas una por una en una secuencia lógica y progresiva basada, primeramente, en la dificultad de su uso y en el nivel de

experiencia requerido en un consejero para poder usar las micro-técnicas más complejas.

A través de la lectura de este libro, el lector se sentirá guiado en un proceso de crecimiento en el uso de las microtécnicas de consejería. Los autores presentan una explicación de cada una de las microtécnicas para después pasar a su aplicación a los aspectos prácticos de la consejería. Los capítulos de este libro incluyen cuadros y tablas con información pertinente a la microtécnica bajo discusión. Esto incluye: datos empíricos, consejos clínicos, aplicación en las relaciones, aplicación multicultural, aplicación ministerial, implicaciones de diagnóstico, así como preguntas para la reflexión, ejercicios prácticos y tablas de evaluación. Los autores no dejan ningún cabo suelto en lo que a técnicas de consejería y su uso se refiere.

Todo esto resulta en un libro que es capaz de combinar los aspectos clínicos y espirituales de la consejería en un ejercicio perfecto de integración. Por ende, este libro supone una herramienta completa e indispensable para estudiantes de consejería noveles y avanzados, pastores, líderes cristianos, trabajadores sociales y profesionales experimentados en la disciplina de la consejería.

Me resta agradecer al equipo de Editorial CLIE por su apoyo incondicional en la traducción de este libro, y por compartir la visión anticipada de que este libro será una herramienta muy útil para la formación de aquellos que invierten horas de su tiempo ayudando a los que lo necesitan (He. 12:13).

Rubén de Rus Martínez, M.A.  
Brighton, Colorado

---

# INTRODUCCIÓN

Como autores de este libro, somos conscientes de que lo que estamos tratando es una tarea ardua y compleja. Queremos ayudar a las personas a aprender cómo servir a otros de una manera efectiva. El libro es la culminación de nuestras décadas de trabajo combinadas con aconsejados y estudiantes. Esperamos que el lector sea impulsado por el mismo deseo que nos obliga a escribir el libro: una profunda preocupación espiritual por responder en formas que reflejen el amor de Dios, el sacrificio de Jesús y la compasión del Espíritu a un mundo atormentado. Aprender nuevas técnicas no es fácil; esperamos que nuestros esfuerzos por explicar y cultivar estas técnicas den fruto en tu propia vida y tus relaciones, y en el contexto específico de tu ministerio.

## **¿CUÁL ES TU PAPEL COMO AYUDADOR?**

Esperamos que muchos de los que lean este libro se identifiquen a sí mismos como consejeros (o en proceso de convertirse en consejeros en un área específica), mientras que otros tal vez desempeñan labores relacionadas con la ayuda que no se identifican específicamente como tareas de consejería. Independientemente de tu vocación, ya seas pastor, un director espiritual, un entrenador de la vida, un mentor, un proveedor de cuidado pastoral, un consejero de salud mental en entrenamiento o cualquier otro papel de ayuda

a las personas, asumimos que te preocupas por el bienestar psicológico, emocional y espiritual de la gente, porque de no ser así no estarías leyendo este libro. Queremos asegurarte desde el principio que la mayoría de todo lo que leerás en este libro será aplicable a cualquier relación que requiera ayudar a las personas, sea cual sea el tu papel específico con una persona en particular. Sin embargo, un vocabulario que incluya todos los posibles roles en el ámbito de la ayuda a las personas puede resultar muy arduo. Por lo tanto, hemos elegido utilizar el término *consejería* en un sentido amplio y genérico para abarcar todas las funciones mencionadas anteriormente. Del mismo modo, utilizaremos el término *consejero* cuando nos refiramos a alguien en el papel de ayudante, y aconsejado al referirnos al individuo que necesita ayuda. Si tú no desempeñas específicamente en el rol de consejero, mientras lees te invitamos a que remplaces para ti mismo los términos *consejero* y *consejería* por términos que se adapten mejor a tu tarea. Sabemos que esto es más fácil decirlo que hacerlo, pero queremos afirmar los múltiples llamados y dones en las personas, ayudando a las relaciones a través del espectro del ministerio a los demás.

A lo largo del libro hemos incluido historias basadas en nuestras propias experiencias. Si bien nuestros propios nombres (Elisabeth, Heather y Fred) y las historias y ejemplos que usamos son a menudo reales, los nombres de los aconsejados y los detalles que los pudieran identificar en las historias se han cambiado para proteger la privacidad y la confidencialidad.

### LA ESTRUCTURA DE ESTE LIBRO

Como un libro de texto referente a las técnicas, este volumen está estructurado para construir una técnica sobre otra. De esta manera el libro debe ser leído y llevado a la práctica secuencialmente y no abordado temáticamente. Te animamos a leer los capítulos en orden y no pasar por alto ninguno de ellos, ya que los capítulos posteriores tendrán más sentido si has leído los capítulos anteriores.

Nosotros te guiaremos a través de una estructura bastante sistematizada pero adaptable. Hay muchas maneras de ayudar a la gente y muchas variaciones en el proceso de cómo hacerlo. Al presentarte nuestro modelo de personas que ayudan, no queremos decir que



solo hay un camino o un camino correcto. Lo que tenemos para ofrecer es nuestra experiencia combinada de contextos educativos y de enseñanza únicos, una gama de relaciones ministeriales y de ayuda a las personas, y diversas experiencias culturales.

***Apuntando a Objetivos específicos.*** El uso correcto de las técnicas implica intencionalidad. Queremos que no solo sepas *cómo* usar una técnica dada, sino también *cuándo* y *por qué* usarla. Por esta razón hemos dividido el libro en cuatro secciones, cada una de las cuales se enfoca en una tarea particular, u objetivo, dentro del proceso general de la consejería. Aunque todas las técnicas pueden ser usadas en casi cualquier punto en el proceso de consejería, las técnicas específicas son particularmente útiles para lograr un objetivo determinado.

La analogía del tiro con arco puede ser una manera útil de ilustrar esto. Como el arquero que está apuntando al objetivo y con la esperanza de dar en el blanco. Si ni siquiera sabes cuál es el objetivo, la flecha será en el mejor de los casos inútil, si no un peligro total. Un arquero principiante intentará darle al objetivo, pero puede fallar totalmente. Con una mayor práctica en la adquisición de técnicas de tiro con arco, la flecha del arquero pronto impactará en algún lugar en el objetivo y, finalmente, dará en el blanco con éxito.

Entendemos que el proceso de la consejería tiene cuatro objetivos: (1) establecer relaciones y explorar, (2) profundizar, (3) crecer y (4) consolidar y terminar. Como se mencionó anteriormente, todas las técnicas cubiertas en este libro serán usadas de vez en cuando para lograr cada una de estas metas, pero algunas técnicas serán tratadas directamente con mayor frecuencia en puntos específicos en el proceso de la consejería porque son más relevantes para la tarea u objetivo que tenemos entre manos.

Por ejemplo, la técnica de confrontar probablemente no será muy útil cuando el objetivo que se busca sea establecer la relación de consejería. Como consejeros tenemos que ganar el derecho a confrontar, o los aconsejados no aceptarán nuestra opinión. Confrontar puede a veces resultar útil cuando el objetivo sea consolidar el cambio, pero será más útil cuando el objetivo sea que el aconsejado profundice en la conciencia del meollo de su propio asunto. Por lo tanto, la técnica de confrontar se cubre bajo el objetivo 2 del libro, aunque su uso se expande a otras áreas identificadas.

El objetivo 1, “Establecer la Relación y Explorar”, será más importante al comienzo de la relación de consejería, mientras que el objetivo 4, “Consolidación y Finalización”, será obviamente el enfoque principal hacia el final del proceso de ayuda. A veces los aconsejados obtienen alivio simplemente al hablar con un consejero que parece entender lo que están diciendo y los valoran como personas. En este caso, los aconsejados a veces terminan la consejería sin tan siquiera entrar en la parte más dura que los objetivos 2 y 3 requieren. Estos objetivos son realmente la esencia del proceso de consejería porque llegan a la raíz del problema (es decir, la meta 2, “Profundizando”) y apoyan al aconsejado para crecer de maneras que pueden resultar dolorosas y difíciles (i.e., objetivo 3, “Creciendo”).

La figura 0.1 a continuación ilustra la relación entre las metas y el núcleo que refleja las técnicas a través del proceso de consejería

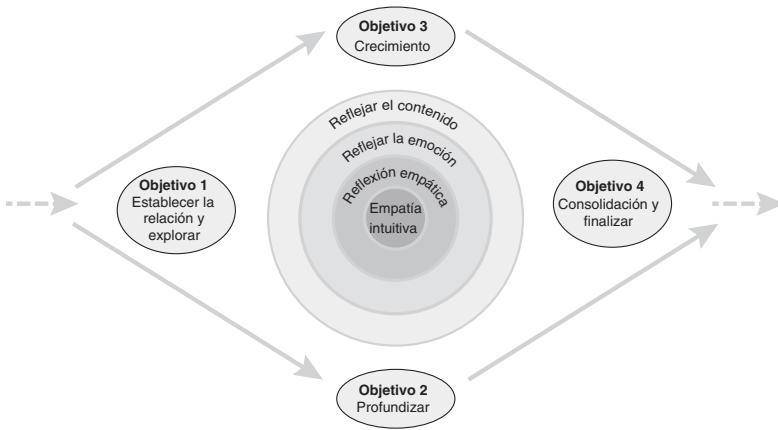


Figura 0.1. Los objetivos y la diana

**Elementos comunes en los capítulos.** En la mayoría de los capítulos, además de describir el enfoque en las técnicas del capítulo, encontrarás una serie de elementos que ampliarán y profundizarán tu comprensión y aplicación de las técnicas. Nuestra intención es proporcionar diferentes maneras para el aprendizaje de las microtécnicas, abordando el tema desde varias perspectivas.

*Preguntas.* Aprender nueva información y nuevas técnicas requiere del uso de múltiples modalidades sensoriales (p. ej., ver, pensar, escribir y conversar). En la mayoría de los capítulos hay preguntas que están pensadas para que puedas reflexionar, escribir respuestas, discutir con otros o leer más acerca del tema. Te animamos a ralentizar tu lectura y tomar el tiempo para realizar las preguntas y ejercicios que sugerimos. Cada vez que se repite una idea o una técnica, se fortalecen las vías neuronales necesarias para la memoria a largo plazo y la técnica. A veces encontrarás espacio en el libro para escribir una respuesta (si puedes soportar escribir en un libro impreso). El uso de un diario de técnicas de aprendizaje (manuscrito o bien un archivo en tu ordenador) sería otra manera de proporcionar espacio para escribir respuestas. Las versiones electrónicas de este texto pueden tener una función de anotación que puedes activar para registrar tus respuestas y reflexiones.

Al final de la mayoría de los capítulos hay preguntas para reflexionar que están específicamente relacionadas con los temas discutidos en el capítulo. También te animamos a tomar el tiempo para interactuar con esas preguntas. Más adelante se analizarán otras actividades.

En muchos capítulos aparecen los siguientes elementos, proporcionando aplicaciones del tema del capítulo a otros contextos y dimensiones del campo de la consejería. Los elementos comunes son:

*Datos empíricos.* Para cada tema de las técnicas habrá una sección que se ocupe de los estudios actuales o de referencias relevantes para el tema del capítulo. Es importante para nosotros que tanto los instructores como los estudiantes reconozcan las bases de la investigación que sustentan el proceso de consejería, demostrando las complejas maneras en que Dios ha determinado que la gente funcione y cambie.

*Conexiones bíblico/teológicas.* No solo es importante ser eficaz en el uso de las técnicas, sino que también creemos que es esencial reconocer y comprender las formas en que el asesoramiento se alinea con los conceptos bíblicos y teológicos fundamentales para la fe cristiana. Mientras que hemos intentado tejer los principios bíblicos y teológicos a través de los capítulos, en cada uno se apreciará un enfoque especial en formas específicas en las que el tema de dicho capítulo se relaciona directamente con la doctrina cristiana, las enseñanzas bíblicas o la formación espiritual cristiana.

*Implicaciones de diagnóstico.* A pesar de que no todos encontraréis el diagnóstico como algo relevante para vuestro ministerio particular de ayuda a la gente, hemos decidido incorporar columnas laterales llamadas “Implicaciones de Diagnóstico” en cada capítulo del libro. El diagnóstico se asocia con la evaluación psicológica, los patrones de síntomas psicológicos y las categorías de enfermedad mental, que apuntan a los beneficios del uso de teorías e intervenciones específicas de la consejería. Mientras que las técnicas fundamentales en consejería, como las enfocadas en este libro, generalmente no se discuten a la luz de un diagnóstico dado, la forma en que las técnicas se usan con individuos particulares puede estar potencialmente influenciadas por los síntomas que manifiestan cuando encajan dentro de la categoría de un diagnóstico específico. Confiamos en que muchos de vosotros encontraréis estas discusiones útiles e incluso alentadoras para profundizar vuestra comprensión del diagnóstico con un estudio más detallado (p. ej., ver Seligman y Reichenberg, 2014, para una detalla visión general del diagnóstico basada en el tratamiento, y McRay, Yarhouse y Butman, 2016, para una reflexión cristiana sobre psicopatología y diagnóstico).

*Aplicación multicultural.* Reconocemos que las técnicas que estamos enseñando en este libro requieren adaptación para su uso de parte de consejeros de diversos grupos culturales. Por esta razón, la mayoría de los capítulos incluirán una sección sobre consideraciones multiculturales. Estas secciones sirven para señalar maneras en que la técnica que se enseña puede verse o ser experimentada de manera diferente dependiendo de la cultura del consejero o del aconsejado.

Nuestra definición de *multiculturalidad* incluye la diversidad en términos de raza y etnicidad, trasfondo y contexto nacional, así como las diversas religiones, poblaciones de inmigrantes y refugiados, minorías sexuales, grupos de edad, género, grupos socioeconómicos y discapacitados.

Somos conscientes de que gran parte de la literatura de consejería en América del Norte ha surgido de un contexto principalmente de raza caucásica y de clase media. Por lo tanto, tradicionalmente, la consejería profesional ha tenido lugar en un entorno de oficina, con un mínimo de contacto entre el consejero y el aconsejado fuera de la hora de consejería. Este punto de vista está siendo cuestionado,

sobre todo en la consejería multicultural contemporánea y en la literatura sobre consejería alrededor del mundo.

Derald Wing Sue y David Sue (2016), escritores prolíferos en el área de la consejería multicultural, afirman que la competencia de la consejería multicultural requiere que los consejeros salgan de sus funciones tradicionales y sirvan como defensores de sus aconsejados, particularmente cuando se trata de asuntos de justicia social. Este reciente énfasis se ha añadido debido al mayor reconocimiento de las barreras sociales que enfrentan muchos aconsejados de grupos minoritarios. Por ejemplo, un inmigrante recién llegado a otro país puede necesitar asistencia social pero no tiene los medios para acceder a la ayuda para la cual es elegible. En esta situación, Sue y Sue señalan que un consejero multiculturalmente competente no solo simpatizará con la situación del aconsejado, sino que también tomará medidas concretas (p. ej., transmitir la información pertinente al aconsejado, ayudar a llenar la documentación requerida, hablar con alguien en las administraciones en nombre del aconsejado).

La forma que tal defensa tomará depende del contexto de consejería particular del lector. Por ejemplo, si la mayoría de tus aconsejados son de menor nivel socioeconómico o están desfavorecidos debido a su origen étnico, discapacidad o algún otro factor, es probable que tengas que emplear un mayor porcentaje de tu tiempo abogando en nombre de tus aconsejados.

A nivel internacional, la consejería está ganando reconocimiento en muchos países, pero el reto es determinar hasta qué punto son aplicables las teorías, enfoques, técnicas e intervenciones de consejería occidentales. Una reflexión útil y multifacética sobre muchas de estas cuestiones se puede encontrar en un número especial editado por F. Gingrich y Smith (2014).

*Aplicación en las relaciones.* En esta sección presentamos las aplicaciones de la técnica que se enseña contextualizada en las relaciones en la “vida real” con los aconsejados, familiares o amigos. Como instructores de estas técnicas, a menudo los estudiantes de consejería, capellanía, consejería de ministerios y programas de dirección espiritual nos han compartido cómo el aprendizaje de estas técnicas ha afectado sus relaciones fuera del ministerio. Por ejemplo, los padres han notado que comenzaron a hablar con sus hijos de manera diferente. Los cónyuges y otros miembros de la familia,

así como el ministerio y los colegas profesionales, también se han beneficiado de alguien en sus vidas que ha aprendido estas técnicas.

*Aplicación ministerial.* Sabemos que no todos los lectores o estudiantes que usan este libro están planeando participar en consejería profesional. Algunos de vosotros tal vez han sido llamados a un ministerio de ayuda personal de otra índole en el que se emplean las técnicas de consejería en entornos más amplios orientados al ministerio. Estas secciones a lo largo del libro exploran cómo una técnica particular se aplica dentro de iglesias, organizaciones religiosas u otros contextos basados en ministerios que aportan su propia dinámica y necesidades a la relación de “consejería”.

Aunque el libro pretende cubrir una amplia gama de opciones ministeriales en las que las técnicas son fundamentales, se inclina también hacia la preparación de los estudiantes para contextos específicos de consejería. Una manera en que este énfasis se notará es en las referencias a la Asociación Americana de Consejería, la Asociación Americana de Psicología y otras organizaciones de consejería profesional. Para aquellos que desarrollen otros ministerios, no hay una organización profesional central similar. Sin embargo, a continuación hay una lista incompleta de algunas organizaciones relacionadas. Nótese que varias de estas organizaciones también tienen códigos de ética que pueden ser más relevantes para los contextos alternativos del ministerio. Independientemente del contexto del ministerio, creemos que las técnicas presentadas en este libro son útiles en cualquier relación de ayuda. La aplicación a contextos profesionales específicos requerirá capacitación y familiaridad con organizaciones y recursos.

- Asociación Americana de Consejería Cristiana—[www.aacc.net](http://www.aacc.net)
- Asociación Americana de Consejeros Pastorales—[www.aapc.org](http://www.aapc.org)
- Asociación para la Educación Pastoral Clínica—[www.acpe.edu](http://www.acpe.edu)
- Asociación de Capellanes Profesionales—[www.professionalchaplains.org](http://www.professionalchaplains.org)
- Asociación Cristiana para Estudios Psicológicos—[www.caps.net](http://www.caps.net)
- Red de Capacitadores Cristianos—[www.christiancoaches.com](http://www.christiancoaches.com)
- Asociación Internacional de Coaching Cristiano—[www.iccaonline.net](http://www.iccaonline.net)
- Renovaré—[www.renovare.org](http://www.renovare.org)
- Directores Espirituales Internacionales—[www.sdiworld.org](http://www.sdiworld.org)

*Consejos clínicos.* Si bien es aplicable a todos los entornos de consejería en general, este recuadro proporcionará sugerencias útiles que se centran en las necesidades de aquellos que trabajan dentro de un contexto de consejería más clínico o profesional. Los consejos clínicos a menudo se centran en aspectos cruciales para recordar y en formas creativas de aplicar la información que se encuentra dentro del capítulo.

*Comprueba tu entendimiento.* Siguiendo un enfoque de aprendizaje programado, estas secciones dentro de la mayoría de los capítulos permiten al lector interactuar con el contenido del capítulo de una manera que atraiga al lector en varios ámbitos del aprendizaje, incluyendo el reconocimiento, la aplicación y la creación (Anderson y Krathwohl, 2001). Esto permite a los lectores establecer su confianza y competencia a medida que avanzan. Las respuestas sugeridas se encuentran en el apéndice A al final del libro.

*Inténtalo.* Estas secciones dentro de un capítulo piden a los lectores que apliquen lo que están aprendiendo y que creen intervenciones basadas en lo que han aprendido hasta ahora dentro del texto. Algunas de las respuestas sugeridas se pueden encontrar en el apéndice A al final del libro. En otras ocasiones se anima a los lectores a trabajar con compañeros o grupos pequeños para desarrollar la comprensión del tema.

*Actividades.* Dentro de varios de los capítulos están las actividades que se pueden aplicar en el salón de clase, en grupos pequeños o individualmente. Estas actividades están diseñadas para ayudar a los lectores a aplicar el tema de un capítulo en particular. Otras actividades se pueden encontrar en el apéndice B al final del libro.

*Ejercicios en grupos pequeños.* Comenzando con la técnica de atender (capítulo cuatro) y pasando por la técnica del aquí y ahora (capítulo doce), se proporcionan ejercicios en grupos pequeños que requiere que los estudiantes se graben en vídeo practicando las técnicas en grupos pequeños. Se proporcionan instrucciones y plantillas claras que permiten a los estudiantes autoevaluar su uso de las técnicas, ofrecer respuestas mejores o alternativas al revisar y recibir comentarios de su instructor con respecto a la exactitud de sus autoevaluaciones, así como el nivel de competencia de sus técnicas practicadas. Estos ejercicios están destinados a facilitar la creciente capacidad del estudiante no solo para utilizar las técnicas

de consejería, sino también para supervisar y autoevaluarse. Estos ejercicios se encuentran en el apéndice C al final del libro.

### EL USO DE LA TECNOLOGÍA EN LA ENSEÑANZA

Llegados a este punto, se hace necesaria una breve palabra sobre la tecnología. Hay varios lugares donde la tecnología puede ser un activo considerable en el aprendizaje de técnicas de consejería:

1. *Observación de modelos* que demuestran todo, desde un uso competente a un uso inadecuado de las técnicas. Estas grabaciones se pueden obtener en las agencias de formación. También hay ejemplos disponibles en línea.
2. *Grabación de vídeo* de tus sesiones de práctica (como con un iPad o una tableta). La recuperación y funciones sencillas, como el avance rápido y el marcado de una ubicación específica en la grabación, son cruciales. Algunos programas de consejería proporcionan grabación de vídeo de las sesiones, y lo recomendamos encarecidamente. Sin embargo, esta tecnología puede ser costosa. Hay alternativas más baratas disponibles. En el entrenamiento de consejeros el uso de espejos unidireccionales para observar las sesiones de los miembros de tu grupo puede ser muy útil, aunque intimidante. Idealmente, la supervisión clínica debe tener acceso a las grabaciones reales de la sesión y a poder revisarlas.
3. *La grabación de audio*, aunque no es tan útil como el vídeo, que permite observar el comportamiento no verbal tanto del consejero como del aconsejado, puede ser muy útil. El uso de grabaciones de audio para escribir transcripciones de porciones de sesiones es muy valioso, sobre todo porque incluye más que los sentidos visuales o auditivos. Escribir una transcripción requiere de sentido táctil y motriz, que son útiles en el análisis de las respuestas del consejero. Incluso en contextos de entrenamiento informales (p. ej., contextos de ministerio en la iglesia), grabar las prácticas y el análisis de la transcripción puede ser fácilmente realizado.
4. *Los programas de capacitación* asistidos por ordenador disponibles comercialmente (p. ej., Casey, 1999) han estado



- disponibles durante mucho tiempo y continúan mejorándose. Estos programas usan simulaciones de consejería de texto y vídeo con un sofisticado formato de respuesta rápida que moldea las respuestas del aprendiz para que sean más efectivas.
5. Por supuesto, la *enseñanza en clase y en el seminario* puede ser asistida por ordenador y por medio de internet. La simulación computarizada interactiva, e incluso la supervisión asistida por ordenador, la orientación profesional, el entrenamiento de autorregulación y la terapia cognitivo-conductual básica pueden ser proporcionados por programas informáticos (Hayes, 2008). Las clínicas de capacitación de consejería hacen un uso considerable de la tecnología (Lee y Jordan, 2008).
  6. Por último, hay muchos productos disponibles para ayudar con los *aspectos administrativos del proceso de consejería* (p. ej., anotar, hacer un horario) y administración financiera en el caso de la consejería profesional.

Los inconvenientes del uso de la tecnología deben ser considerados, pero a menudo vale la pena asumirlos:

- el costo financiero de los programas y del equipo electrónico;
- el tiempo requerido para la capacitación y para adquirir aptitudes;
- la pérdida de aspectos no verbales y sutiles de la comunicación; y
- el mantenimiento de la confidencialidad. (Incluso con la grabación de sesiones de práctica, los consejeros en prácticas simuladas pueden revelar información personal. Reproducir una grabación para cualquier otra persona sin el permiso de todos los que aparecen en la grabación es poco ético). Este es el problema con la tecnología: una mayor facilidad y acceso significa un mayor potencial para usos no éticos de la tecnología.

### **UNA BREVE PALABRA EN RELACIÓN AL CONSEJERO Y LA ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA DE CONSEJERÍA**

Existen varias asociaciones que certifican y/o acreditan a consejeros individuales, programas de entrenamiento de consejería o programas de entrenamiento para personas relacionadas con trabajos de ayuda (coaching). Por ejemplo, para una amplia gama

de programas individuales de capacitación y certificación véase la Asociación Americana de Consejeros Cristianos ([www.aacc.net](http://www.aacc.net)).

Para aquellos que asisten a una institución acreditada por el Consejo de Acreditación de Consejería y Programas Educativos Relacionados (CACREP, [www.cacrep.org](http://www.cacrep.org)), las discusiones y sugerencias dentro del libro están de acuerdo con los estándares de CACREP y el Código de Ética de la Asociación Americana de Consejería. Para una discusión más detallada de CACREP y los estándares específicos de CACREP relacionados con este libro, vea los recursos para el instructor.

¡Bienvenido al inicio de tu viaje para convertirte en un consejero más competente! Es nuestro gozo y privilegio caminar contigo a través del proceso de entrenamiento en las técnicas de consejería.

---

# CAPÍTULO 1

## EL MÉTODO DE LAS MICROTÉCNICAS

Mas tenga la paciencia su obra completa,  
para que seáis perfectos y cabales,  
sin que os falte cosa alguna.

Santiago 1:4

### Enfoque del Capítulo

**TÉCNICA:** la técnica de aprender nuevas técnicas e identificar las áreas de técnicas específicas que se relacionan con las fases del proceso de consejería.

**PROPÓSITO:** discutir los objetivos de la consejería, las funciones del consejero y del aconsejado, el lenguaje de las microtécnicas, el proceso de adquisición de nuevas técnicas, las áreas de la técnica específica de las diversas fases del proceso de consejería.

**FÓRMULA:** la mejor manera mediante la cual aprendo nuevas técnicas es \_\_\_\_\_. Las fases del proceso de consejería se caracterizan por las siguientes áreas: \_\_\_\_\_.

### ¿HAS LEÍDO LA INTRODUCCIÓN?

Si no has leído la introducción anterior a este capítulo, te sugerimos que lo hagas antes de entrar al mismo. Te explicará por qué hemos

escogido utilizar un vocabulario particular en este libro, las audiencias específicas que estamos considerando y cómo se organiza el libro. Este capítulo tendrá más sentido si has leído la introducción.

### UNA HISTORIA DE CONSEJERÍA

Comenzaremos este capítulo con una descripción de un caso extenso. Una de las maneras mediante la cual la gente aprende nuevas técnicas es leyendo historias sobre cómo otros han tenido éxito o no en el desarrollo de lecciones importantes a lo largo de su caminar. (Fred) Así que me gustaría presentarte a Tommy. A medida que leas esto, observa las respuestas de consejería que van casi en contra de la lógica. La consejería es una forma particular de comunicación en la que tiene lugar un tipo diferente de conversación.

Desde la llamada telefónica inicial, las señales de alarman aparecieron por todos lados. Tommy había visto previamente a varios consejeros, y dado que él ahora vivía en una ciudad diferente y no podía volver a ver a ninguno de ellos, no podía dejar de preguntarme qué podría ofrecerle yo que los otros no le hubieran dado ya. No solo eso, sino que Tommy era un maestro en la misma escuela a la que asistía mi hijo. Habría veces que nuestros caminos se cruzarían en la escuela, lo cual podría ser incómodo, una situación que preferiría evitar si pudiera. Al menos Tommy no era el maestro de mi hijo; eso habría sido un conflicto de intereses que se consideraría poco ético para un consejero profesional. Aún así no me gustó la situación, pero nuestra comunidad era pequeña, así que no había nadie a quien yo pudiera recomendarle a Tommy. Así que decidí reunirme con él.

Tommy era amable, en realidad un gran oso de peluche. Al principio de nuestra primera sesión bromas y curiosidades deportivas fluyeron de su boca, algo por lo que no me sentía atraído, y fue algo que causó un poco de preocupación a medida que entrábamos en lo que es típicamente un nivel más serio de conversación. Esta falta de seriedad era otra señal de alarma. ¿Sería Tommy capaz de participar en el proceso de consejería?

En un intento de guiarlo en una dirección fructífera, suavemente insté a Tommy a compartir su historia. El tema era una interpretación bastante común de muchachos adolescentes que

se hacen hombres, con deportes y sexo dominando sus pasiones. Su experiencia anterior con la consejería se enfocó en la búsqueda de una relación genuina con las mujeres y con los hombres. Se había casado joven, pero él y su esposa no guardaban una relación muy cercana. Su vida familiar estaba dominada por sus tres hijos. Se reunía con compañeros del trabajo para ver deportes cada vez que podía. Él y su familia asistían a una iglesia, pero no estaban involucrados. El patrón de superficialidad en sus relaciones estaba claro desde su familia de origen hasta las circunstancias de su vida actual.

Sus consejeros anteriores, unos profesionales, otros pastores, habían sido buenas experiencias para Tommy, pero todos habían sido de corta duración, de dos a diez sesiones e irregulares, y simplemente habían repetido el patrón de la superficialidad. Los consejeros habían probado varias cosas con Tommy. Un discipulador en la universidad había estudiado con Tommy a través de un libro sobre la pureza sexual y los peligros de la pornografía. Un consejero había utilizado un enfoque cognitivo-conductual, profundizando en los supuestos de Tommy sobre su vida y desafiando sus creencias irracionales. Un pastor había comenzado una serie estructurada de estudios bíblicos sobre la intimidad con Dios. Otro consejero había trabajado en las relaciones distanciadas de Tommy con su familia de origen. Otro consejero pastoral le había confrontado con sus deficiencias como marido y padre cristiano y sus deficiencias en la dirección de su familia.

Todos estos enfoques tenían sentido para mí y habían demostrado ser algo útil para Tommy. Pero en última instancia, no habían producido ningún cambio fundamental duradero. Fuera de la sesión, oré por la dirección de Dios para Tommy y el tiempo que pasaríamos juntos.

No estaba convencido de que resultara útil seguir con un enfoque similar a los que ya se habían utilizado en cualquiera de las ayudas anteriores. Sentí que Tommy saltaría obedientemente a través de unos aros que yo prepararía para él. Pensé que él quería complacer a los demás y que estaba volcado en aparentar que estaba trabajando duro. Así que yo esperaba que él haría las tareas con diligencia. Mientras que en la superficie esto hizo de él el sueño de cualquier consejero, sabía que el cambio verdadero implicaría algo diferente.

Así que me resistí a la tentación de sugerirle a Tommy que pensara, sintiera o hiciera algo. Me volví mucho menos directivo que mi tendencia normal. Me capacitaron en las técnicas que forman el núcleo de este libro, y creí que serían útiles. He tenido instructores y supervisores que las habían corroborado como buenas técnicas fundamentales, pero ellos sugirieron que, si quería ver un cambio profundo en mis aconsejados, necesitaba ofrecerles más. Yo les creía. Pero a Tommy se le había dado ese *más* en varias formas, y él estaba luchando con los mismos temas y asuntos que habían dominado su adolescencia y su edad adulta joven. Sintíendome como había pensado, me estaba comportando simplemente como un buen oyente, pero muy poco de consejero, entré en cada conversación con Tommy con el compromiso de no hacer lo que los demás habían hecho; en lugar de eso me comprometí a estar simplemente con Tommy, siguiendo su dirección con respecto al tema y el ritmo, no asignándole tarea alguna, y sin dirigir sus reflexiones o acciones.

Sin embargo, mi bajo nivel de ansiedad y mi cuestionamiento de mi competencia persistieron. Consulté con otro consejero sobre el “caso” de Tommy. Regularmente pregunté a Tommy con respecto a cómo estaba respondiendo y sintiendo sobre la consejería. Yo oré por ello. Pero cada sesión sentía el impulso de no dirigir, sugerir o prescribir nada. Utilicé las técnicas de este libro una y otra vez.

Terminamos la consejería un año y medio después (alrededor de cuarenta y cinco sesiones). Tommy había decidido tomar un puesto de enseñanza en otro estado, curiosamente en la ciudad donde vivía su madre y su hermana, porque había decidido que quería vivir más cerca de la familia. Su esposa apoyaba plenamente el cambio, y Tommy estaba emocionado por este nuevo capítulo en su propia vida y matrimonio.

Me encontré con Tommy cinco años después a través de un cúmulo de circunstancias. Inmediatamente pasamos de la expresión superficial a la expresión espontánea de gratitud por nuestras sesiones juntos. Ahora él sabía exactamente cómo expresar su situación actual: “Ahora soy diferente. Mi esposa y yo conectamos más profundamente. A veces incluso ve deportes conmigo. Tengo una buena relación con cada uno de mis hijos. Mi madre murió el año pasado, pero fuimos una familia mientras llorábamos su muerte. Estoy tan agradecido de tener esta oportunidad

de agradecerte por no empujarme ni presionarme. No sé cómo sabías lo que necesitaba, pero lo entendiste bien. Todos los demás consejeros me habían dicho de una manera u otra que necesitaba cambiar. Sabía que tenía que cambiar, pero de alguna manera todas las tareas que completé para hacerme sentir que estaba haciendo algo no eran de un beneficio duradero. Realmente no puedo describir lo que hiciste para ayudarme, pero estoy muy agradecido”.

---

---

**Los objetivos de la consejería son:**

- ✓ establecer de manera colaborativa objetivos a corto y largo plazo
- ✓ facilitar el siguiente paso de crecimiento
- ✓ enfocarse en las necesidades del aconsejado
- ✓ fomentar las fortalezas del aconsejado

**Las metas no son:**

- ✓ dar consejos
  - ✓ arreglar las cosas
  - ✓ convencer
  - ✓ ayudar a los aconsejados a sentirse mejor o más felices
- 
- 

La mayoría de las veces no tenemos el beneficio de este tipo de observaciones a tan largo plazo. Particularmente en este caso fue maravilloso recibir la afirmación de que mis instintos o sintonía espiritual habían sido correctos. Estoy agradecido a Tommy por el recordatorio de que las técnicas que estamos describiendo en este libro no solo son básicas o preliminares; son fundamentales para el proceso de cambio. La investigación sobre los factores comunes en la teoría de la consejería afirma que, sin embargo, al conceptualizar el proceso de cambio, estas técnicas están en el centro. No todo el mundo tiene la paciencia de aprender bien. No todos los consejeros tienen la persistencia de pasar cuarenta y cinco sesiones con un aconsejado, y algunos consejeros raramente ven personas durante un período tan prolongado de tiempo, aunque quieran. Pero nuestra creencia es que las técnicas de este libro serán de ayuda para ti y tus aconsejados.

Preferimos un enfoque en la consejería que se base en las fortalezas, en lugar de centrarse en la psicopatología. Un enfoque

en la psicopatología se basa en el modelo médico de la enfermedad diagnosticada y se centra en los déficits o problemas presentados dentro del aconsejado. Mientras que las necesidades y los problemas de los aconsejados los llevarán a consejería, son sus fortalezas, habilidades y capacidad de sanidad dados por Dios los que les harán avanzar. Esto significa que a lo largo de la consejería buscamos identificar y construir sobre las herramientas, recursos, habilidades y capacidades que el aconsejado ya aporta al proceso en lugar de centrarnos principalmente en lo que falta. Si bien los déficits o las áreas que podrían seguir desarrollándose no se ignoran, no son el fundamento sobre el cual se construye la consejería. Esta fue la situación con Tommy. Los consejeros anteriores se habían centrado principalmente en los déficits de Tommy, que solo lo habían hecho más resistente al cambio. Cambiar el enfoque a escuchar atentamente la perspectiva de Tommy sobre lo que estaba pasando y reconocer los intentos que estaba haciendo para cambiar finalmente permitió que sus defensas bajaran. Con el tiempo, este enfoque basado más en los puntos fuertes permitió a Tommy dar grandes pasos en las áreas en las que había estado atrapado durante mucho tiempo.

### LO QUE LA CONSEJERÍA NO ES

Con las muchas acepciones del término *consejería* en el idioma español, es comprensible que pueda haber cierta confusión acerca de lo que es la consejería y lo que no es. Por ejemplo, la gente podría asumir que el objetivo de la consejería es simplemente que el consejero “de consejos” y que el aconsejado actúe siguiendo esos consejos. Sin embargo, aunque puede haber un momento y un lugar para que el consejero pueda ofrecer una opinión o hacer una sugerencia, la consejería se basa en la idea de que, la mayoría de las veces, el aconsejado tiene el potencial para tomar buenas decisiones, pero está demasiado abrumado o confundido, teniendo una comprensión insuficiente o carente del apoyo que necesita para poder identificar o actuar sobre lo que en

*La extrema grandeza del cristianismo reside en el hecho de que no busca un remedio sobrenatural para el sufrimiento sino un uso sobrenatural para Él.*

**Simone Weil, 1909–1943,  
filósofo francés**



algún grado ya sabe. La ironía es que, aunque el aconsejado puede pedir consejo, el consejero que agrega su consejo a la ecuación puede realmente ser inútil. O bien el consejero no conoce bien al aconsejado, o el aconsejado se resiente por la sabiduría del aconsejado, o el consejero le da un mal consejo.

Además, no puede ser nuestro objetivo en la consejería “arreglar” al aconsejado, “hacerle” hacer o sentir algo, o “convencerlo” de algo. Este objetivo pone al aconsejado en un papel demasiado pasivo y pone demasiada responsabilidad y poder en las manos del consejero, violando la premisa de que la consejería es colaborativa y enfocada en el aconsejado. Además, socava la creencia de que el sentido de autonomía y responsabilidad personal del aconsejado debe ser respetado. Los consejeros anteriores que Tommy tuvo no habían reconocido que al hacer lo que ellos pensaban que sería útil para Tommy (p. ej., darle tarea para hacer y hacer sugerencias sobre lo que podría ser útil) estaban realmente quitándole el control a Tommy en su proceso de curación.

*El que anda en chismes divulga  
los secretos;*

*Mas el de espíritu fiel  
oculta las cosas...*

*No te entremetas, pues, con el  
suelto de lengua.*

**Proverbios 11:13; 20:19**

Por último, el objetivo de la consejería no es hacer que el aconsejado se *sienta* mejor. Esto puede ser particularmente difícil para los consejeros que han sido atraídos por el trabajo de ayudar porque quieren aliviar el sufrimiento de otros. La ironía es que, para poder sanar, los aconsejados a veces tienen que experimentar una cantidad de dolor incluso mayor de lo que pensaban inicialmente. El objetivo es facilitar que los aconsejados se sientan *mejor*, lo que a su vez puede llevarlos a sentirse mejor.

## EL PAPEL DEL CONSEJERO

Aunque multifacético, el consejero asume papeles muy distintos y específicos dentro de la relación de consejería. El consejero sirve como un confidente, un espejo, un entrenador y un animador. Como *confidente*, el consejero es una persona

*Como mirándose en el agua, el  
rostro responde al rostro,*

*Así el corazón del hombre  
responde al hombre.*

**Proverbios 27:19**

con quien el aconsejado puede compartir cosas personales e íntimas sin temor a que dicha información sea revelada más tarde por el consejero a otra persona. Esta confidencialidad es un elemento fundamental en la relación de consejería, ya que proporciona un espacio para la seguridad emocional del aconsejado (exploraremos los límites de la confidencialidad en el próximo capítulo cuando discutamos la ética en la consejería).

Como *espejo*, el consejero usa la comunicación verbal y no verbal para reflejar de nuevo al aconsejado lo que el consejero ve, escucha y experimenta dentro de la relación de consejería. Como personas, estamos limitados en nuestra propia comprensión y dependemos de las observaciones directas e indirectas de los demás para obtener autoconciencia, percepciones y comprensión de las señales sociales. El consejero como un espejo busca reflejar de nuevo al aconsejado, sin distorsionar el mensaje o agregando juicios evaluativos, para que el aconsejado se pueda ver más claramente a sí mismo y a la situación.

*El sabio de corazón es tenido  
por prudente,  
Y la dulzura de labios  
aumenta la persuasión.*

**Proverbios 16:21**

Como *entrenador*, el consejero trae sus experiencias y entrenamiento a la relación terapéutica con el fin de guiar progresivamente al aconsejado a través del proceso de cultivar sus talentos, capacidades y aptitudes. En esto, el consejero sirve como el experto en el proceso de la consejería mientras que honra el papel del aconsejado como experto de su propia vida. El entrenador ayuda a aclarar la visión, a diseñar de forma colaborativa un plan, a ofrecer oportunidades de crecimiento y proporcionar desafíos y afirmaciones a lo largo del camino.

Como *alentador*, el consejero busca invariablemente permanecer en una posición de respeto, comprensión y esperanza hacia el aconsejado. Aunque no se puede esperar que a cada consejero le vaya a gustar o disfrutar de cada aconsejado, es necesario que los consejeros en oración e intencionalmente se esfuercen por ver, honrar y afirmar la imagen de Dios en cada aconsejado. Ya sea hablando o en silencio, el consejero

*La congoja en el corazón del  
hombre lo abate;  
Mas la buena palabra  
lo alegra.*

**Proverbios 12:25**

como un alentador busca afirmar y defender los pasos de crecimiento y los progresos realizados por el aconsejado, por pequeños que sean.

A diferencia de la mayoría de las amistades, las relaciones de consejería no son recíprocas; los participantes no toman turnos iguales compartiendo luchas, alegrías e intuiciones. En cambio, al aconsejar, el consejero tiene el papel distinto de acudir junto al aconsejado para facilitar el proceso de crecimiento de éste. La consejería tiene que ver con lo que el aconsejado necesita, no con la reciprocidad relacional. Nuestro objetivo como consejeros es, en última instancia, desempeñar nuestro propio trabajo mediante la colaboración con los aconsejados para resolver sus problemas de una manera que utilice sus fortalezas y talentos.

El enfoque del consejero es siempre fomentar, facilitar y promover el crecimiento y el bien del aconsejado, no en las necesidades del consejero para su propio crecimiento, afirmación o cumplimiento. Al trabajar con Tommy, habría sido mucho más fácil para Fred haber sido más directivo; al menos al darle tareas podría haber tenido evidencia más objetiva de llegar a algún lugar con Tommy, es decir, si de verdad las hubiera completado. El recordarse a sí mismo que el objetivo final era lo que sería beneficioso para Tommy, permitió a Fred dejar a un lado las necesidades más inmediatas de éxito y satisfacción. (En el capítulo dos discutiremos con más detalle la persona del consejero, es decir, qué cualidades personales y características son necesarias para un buen consejero.)

## EL PAPEL DEL ACONSEJADO

El papel del aconsejado es mucho menos complejo que el del consejero. Esencialmente, el aconsejado necesita (1) reconocer que algo en su vida no está en la forma en que quisiera; (2) buscar el apoyo, el aporte o la ayuda de otra persona; y (3) estar dispuestos, al menos en cierto grado, a participar honestamente en un proceso de autoexploración y cambio. El grado en el que un aconsejado puede abrazar estos tres elementos variará de un individuo a otro e incluso puede cambiar durante el proceso de consejería. Recuerde que Tommy tuvo varios consejeros durante muchos años para poder eventualmente involucrarse verdaderamente en el proceso. Puesto que muchos aconsejados nunca han

estado en una relación de consejería y otros no han tenido una buena experiencia previa de consejería, hemos encontrado beneficioso no asumir que los aconsejados entienden el proceso de consejería como lo hacemos nosotros. Por lo tanto, explicamos intencionadamente a los aconsejados los respectivos roles de consejero y aconsejado al comienzo de la relación de consejería. De esta manera todas las partes involucradas son claras en cuanto a cuáles son los roles respectivos y pueden ajustar sus expectativas apropiadamente al comienzo del viaje juntos.

### EL CONCEPTO DE LAS MICROTÉCNICAS

Los objetivos a largo plazo a menudo son imposibles de alcanzar a menos que se desglosen en objetivos alcanzables a corto plazo. Por lo tanto, si bien es importante identificar de manera colaborativa las metas a cumplir por el aconsejado, gran parte de la consejería implica ayudar al aconsejado a pasar al siguiente paso en su proceso de crecimiento. Todos tendemos a hacer cambios en la vida dando pequeños pasos. Así como los objetivos a largo plazo del aconsejado deben ser fragmentados en pedazos más pequeños, también las técnicas de consejería necesitan ser divididas en lo que se ha llamado *microtécnicas*. Las microtécnicas son enseñables, segmentos de un nuevo comportamiento que se pueden aprender y que se combinan juntos en las técnicas generales de la consejería.

Probablemente has notado que hasta ahora hemos utilizado las palabras *técnicas* o *microtécnicas* repetidamente e intercambiabilmente. Técnicamente, las *microtécnicas* se refieren al proceso de tomar una técnica grande y complicada, lo que se ha llamado una *macrotécnica* (p. ej., montar a caballo o en bicicleta) y dividirlo en pedazos más pequeños. Si las piezas más pequeñas son dominadas, las posibilidades de dominar la habilidad más grande y más compleja mejorarán considerablemente. El equilibrio, el pedalear, el frenar, el dirigir y controlar las caídas en la carretera son todas las microtécnicas necesarias para aprender montar en bici. Del mismo modo, percibir (capítulo cuatro) y asistir (capítulo cinco) son microtécnicas que, cuando se combinan entre sí y añadidas a las microtécnicas adicionales, pueden ayudarte a aconsejar

eficazmente. La consejería eficaz consiste en la técnica aprendida y practicada; simplemente deseando ayudar, tener algún conocimiento del proceso de consejería, esperar que suceda lo mejor u orar por alguien no es suficiente. Hay cosas específicas que podemos aprender para ser útiles.

---

---

### **Tipos de aconsejados y consejeros**

La literatura enfocada en la terapia breve centrada en soluciones identifica una tipología útil en las relaciones entre aconsejados y consejeros (evitando etiquetar a las personas, pero enfatizando la relación dinámica en cada caso).

**1. Visitante/Anfitrión:** Este tipo de aconsejado solamente quiere aparentar: certificar que ha ido a consejería, invertir mínimamente y dejar otras opciones (como los milagros) abiertas para lograr el cambio. Tales aconsejados son a menudo mandados o presionados para acudir a consejería o tienen algún motivo oculto (p. ej., complacer a alguien más). El papel del consejero es ser hospitalario y ayudar al aconsejado en el proceso mientras que éste va comprendiendo qué es y qué no es la consejería. La desventaja de este conjunto de funciones es que la consejería es en realidad mucho más que ser un anfitrión gracioso.

**2. Acusador/Simpatizante:** Este aconsejado está interesado principalmente en hablar de alguien más en su vida que, aparentemente, es el causante de la angustia del aconsejado. Este tipo de aconsejado quiere que la otra persona cambie y quiere ayuda para que eso suceda. Como consejeros, en respuesta a lo que a menudo son relatos tristes e incluso traumáticos en las relaciones, sentimos genuina simpatía, pero la simpatía no facilita el cambio, como este libro enfatizará. La consejería requiere algo más, algo más profundo.

**3. Cliente/Consultor:** Este aconsejado realmente quiere abordar un tema de su vida, desea cambiar, quiere modificar las circunstancias y está dispuesto a participar en el proceso—“comprar” el proceso. El consejero se convierte en un consultor del proceso, no determinando el resultado para el aconsejado. El poder de la relación de la consejería radica en esta dinámica y en estas funciones.

Como consejeros, buscamos invertir en clientes y no perder nuestro tiempo y energía con los demás, pero nuestras técnicas

ayudarán mucho a los visitantes y acusadores a convertirse en clientes. No renuncies demasiado rápido a los visitantes y acusadores; puede que lo que se interpone en su camino sea su miedo y ansiedad a lo que la consejería requerirá de ellos. Las técnicas de un consejero pueden descubrir rápidamente esta “resistencia” al proceso.

Para más información véase Ziegler, P. B. (2010). “Visitor,” “complainant,” “customer” re-visited. En T. S. Nelson (Ed.), *Doing something different: Solution-focused brief therapy practices* (39-44). New York: Routledge.

---

### LA TÉCNICA DE APRENDER NUEVAS TÉCNICAS

Todos sabemos que no basta con querer ser bueno haciendo algo nuevo; tenemos que descubrir cómo aprender a ser competentes en una tarea. En resumen, el aprendizaje de nuevas técnicas es una técnica en sí mismo. Algunas personas lo dominan; otros luchan repetidamente.

**Una metáfora: aprender un idioma.** El proceso de aprendizaje de técnicas de consejería es, en muchos sentidos, como aprender un nuevo idioma. Inicialmente, podrías tener un vocabulario limitado y una noción del nuevo idioma, pero a pesar de tu confianza y las capacidades naturales de aprendizaje del lenguaje, la fluidez queda muy lejos. Tal vez hayas usado algo del nuevo lenguaje en otros contextos al explicar el cambio, crecimiento y proceso de curación que las personas experimentan. Pero la profundidad de la fluidez necesaria para conectar con las profundas preocupaciones de un aconsejado viene con su propia estructura, estilo de lenguaje y vocabulario, lo que requiere que tomes las habilidades naturales que aportas a este proceso y construyas sobre ellas.

Si alguna vez has aprendido un segundo (o tercer) idioma, entenderás que el proceso es a la vez gratificante y frustrante. Sabes decir todo lo que piensas, sientes, ves, etc. En tu lengua materna, y se lleva tiempo para desarrollar el mismo nivel de vocabulario, autoexpresión y fluidez en el nuevo idioma. En el entrenamiento del consejero, como en el aprendizaje de otro idioma, puede ser necesario *desprenderse* de algo de su “lenguaje” anterior relacionado con el ayudar para *volver a aprender* el nuevo idioma con el acoplamiento sistemático con las microtécnicas.