**La Animación Espiritual y las Aportaciones de la Psicología**

**Sor Julia González, H.C.**

**JUVENTUDES MARIANAS VICENCIANAS**

http://www.jmve.org/files/pdf/proceso/AnimacionPastoralAcompanamientoEspiritual/LaAnimacionEspiritualYLasAportacionesDeLaPsicologia.pdf

**INTRODUCCION**

**Antes de comenzar nuestro trabajo como «Animadores Espirituales», es conveniente que pensemos que, a quien nos dirigimos y con quien nos relacionamos es, una «persona humana» y, como tal, con todas las características y cualidades que el serlo encierra.**

**Podemos definirla:**

**1) como un ser «imagen y semejanza de Dios».**

**Esta misma definición nos lleva a una conclusión: «Conocer del todo» a una persona es imposible. Son muchos los rasgos que combinados con distintos factores ambientales, psicológicos, sociales y religiosos, se nos escapan... a la vez que nos hacen también distintos unos de otros.**

**2) Otra de las características que no podemos olvidar es que somos «seres dotados de Libertad ». El hombre o la mujer en gran parte será lo que «quiera ser». Es la persona la que dotada de esta cualidad, ha de asumir toda su potencialidad, si bien es verdad que la orientación será un medio, pero la tarea principal e insustituible será siempre de la propia persona.**

**3) Persona «es un ser en relación con capacidad de cambio». En este «ser en relación» es donde vamos a centrar nuestro trabajo de orientación o acompañamiento.Relación con Dios. Ese punto no lo vamos a desarrollar directamente en este apartado.**

**En relación con los demás.**

**En este «ser en relación con los demás», es fundamental que conozcamos, al menos, los elementos que más intervienen en esta relación y qué medios son los más indicados para establecerla.**

**Ser con posibilidad de cambio.**

**Nada tan perjudicial para relacionarnos con una persona como el llevar preconcebido un determinado «clisé» de ella.**

**Además por el hecho de ser una persona libre, puede cambiar de una situación a otra, ya que somos seres dinámicos, y este dinamismo propio del ser humano, hace que nuestras**

**actitudes y maneras de actuar puedan cambiar.**

**Persona, «ser en proyecto», que irá realizándose y haciéndose efectivo a lo largo de toda la vida. Este proyecto consistirá en ir actualizando, es decir, convertir en realidad, en acciones concretas, todo el potencial de capacidades, que irá desarrollando paralelo a su proceso de maduración, realización y asumiendo su propio existir.**

**Es por tanto necesario para poder ayudar en una orientación personal, tener en cuenta:**

**— ¿Cómo es la persona que tenemos delante?**

**— ¿Qué motivaciones fundamentan su actuar?**

**Habrá ocasiones en que ambas realidades sean difusa s, poco claras y hasta en ocasiones desconocidas en su profundidad, incluso a la propia persona. Este creo que es el servicio más humano que podemos prestar a la persona que viene a nosotros.**

**Trabajo lento, delicado que, sobre todo, requiere u na gran objetividad para que nunca sean nuestros intereses humanos los que dificulten este trabajo, sino que el único objetivo motivador de nuestro actuar sea «buscar siempre, en todo momento y circunstancia el bien de la persona que viene y se confía a nosotros». Por lo tanto una idea que repetiría con insistencia es el: «buscar el interés siempre del otro a la vez que el desinterés nuestro».**

**Ya en el terreno de la práctica uno de los medios más aconsejables, tanto por la sencillez como por estar al alcance de todos es el «diálogo personal o entrevista personal».**

**No por sencilla debe ser hecha de cualquier modo, sino que también como todo medio, tiene su técnica si queremos que sea efectiva.**

**El diálogo personal o entrevista personal, es el medio más humano, más al alcance de todos para ayudar a descubrir lo que existe dentro del ser humano, lo que él considera de mayor importancia, en qué medida, en qué forma y con qué finalidad. Es la única forma puramente espiritual que permite dentro de unos límites razonables, conocer a otro ser humano.**

**- CUALIDADES DE LA PERSONA QUE LLEVA DIRECCION DE DIALOGO O ENTREVISTA**

**1) Tener un perfecto control sobre sí mismo y una gran objetividad.**

**2) Si el fin es comprender y ayudar a la persona que tienes delante, esto sólo es posible si te pones «tras de él», es decir, «en su lugar», para poder captar todo su proceso mental.**

**3) Prestar mayor atención a los problemas que surjan aunque parezca que no tengan nada que ver con el asunto principal. Todo punto dudoso debe ser analizado. Así como las declaraciones o comunicaciones con mayor carga afectiva.**

**4) Conocer el ambiente en que se desarrolla su vida y las personas como las que trata.**

**5) Más que dar consejos, ayudar a la persona e encontrar soluciones por sí misma y ponerlas en práctica. Sólo cuando su comportamiento se adapte a sus palabras y propósitos, se puede decir que estamos en el camino recto.**

**Debe además**

**1) Saber escuchar con atención y meterse o sumergirse en los problemas de los demás.**

**2) Ha de tener en cuenta la dinámica espiritual que le permite aplicar una técnica con arreglo a esa dinámica.**

**3) Ha de tener en cuenta la dinámica de la personalidad del sujeto con quien dialoga; no podemos olvidar que el diálogo o entrevista es siempre la puesta en relación de dos personas y la regulación de estas relaciones.**

**4) Uno de los factores más importantes a tener en cuenta en este diálogo es el mensaje que nos quiere transmitir.**

**II - EL MENSAJE**

**El mensaje de un particular Es muy importante que tengamos en cuenta, los gesto s, ademanes, lenguaje, tono de voz, altibajos de la misma. Todo ello ha de observarlo y captarlo, la persona que lleva la dinámica del diálogo, el orientador, y, descifrarlo , ya que no es más que un mensaje en clave de lo que la persona que dialoga con nosotros nos quiere decir y no puede, o, por el contrario, lo que nos quiere ocultar.**

**El problema no está sólo en entender el mensaje que nos quiere comunicar, sino también en saber expresarse de forma adecuada para que a su vez pueda ser entendido. Es necesario por parte del que lleva la orientación cuidar las palabras que va a emplear, los gestos y tono de voz , para no equivocar el sentido de lo que quiere decir:**

**— La aparición de estos «mensajes en clave» no son más que la manifestación concreta de estados latentes de ánimo , de situaciones conflictivas, de sensaciones.**

**Además una de las aplicaciones más interesantes del diálogo es el descubrir los hechos subjetivos que condicionan situaciones y comportamientos.**

**— El joven o la joven que acude a nosotros en busca de este diálogo, que a su vez, es la persona entrevistada, es necesario que capte de primera vez nuestro mensaje. De aquí la importancia de que nuestra explicación sea clara y que tengamos capacidad de hacernos entender y crear clima de confianza.**

**Para ponerse en situación ideal es necesario penetrar y descifrar el «mensaje en clave»:**

**1) Comprender y analizar el estado motivacional de la persona que viene a entablar un diálogo con nosotros.**

**2) Ponerse detrás de él y ver el problema planteado co n sus mismos ojos, tal y como él lo ve y lo siente.**

**3) No dejarse influir por la personalidad del que vien e a nosotros.**

**El motivo esencial de que tengamos que «ponernos de trás», psicológicamente, del entrevistado, es que sólo así podemos comprender lo que él siente y cuáles son las coordenadas en que se mueve, su esquema mental.**

**Las palabras, por sí solas, no nos dan nunca la clave para descifrar el mensaje. Hay que ir más allá y saber e l significado de los gestos y palabras; significado que sólo lo captaremos si comprendemos el móvil que impulsa a la persona a utilizar esos gestos, voces, etc.**

**Las palabras que utilizamos tienen diversos significados según de donde provengan. También ocurre muchas veces que gestos en apariencia iguales tienen, sin embargo, un contenido significativo distinto según las circunstancias o según las personas que los hagan, (por ejemplo, agitar un pañuelo puede ser señal de despedida, pero también una contraseña).**

**Descifrar el mensaje es el punto principal. Descifrarlo supone haber captado las intenciones y las situaciones de la persona que tenemos frente a nosotros**

**El mensaje de un grupo Todo lo planteado anteriormente se complica si el diálogo o la entrevista se efectúa con un grupo.**

**Para captar el mensaje del grupo es importante tener en cuenta los hechos esenciales; o bien, cada elemento del grupo tiene su mensaje particular; o bien, el grupo está de tal forma integrado con respecto a un problema o a una situación que la emisión del mensaje es colectivo y coherente.**

**Conviene que al líder o jefe del grupo se le interrogue el último, para que los demás expongan con libertad su mensaje y no se vean influidos por él.**

**Las respuestas de cada uno se analizan en interrelación con las de los demás, para ver hasta qué punto están integradas. Lo esencial es que cada mensaje responda a una situación de ánimo y que si se interpreta y descifra correctamente, se ha dado ya casi con la solución práctica del problema.**

**No podemos olvidar que, si importante es captar bien el mensaje de nuestro interlocutor, el diálogo implica también nuestras propias actitudes. Hemos de tener presente en todo momento, que el diálogo es «un proceso de acción recíproca entre dos personas».**

**Por ello, no podemos olvidar que somos parte integrante e importante en la acción.**

**III - EL LENGUAJE**

**EL lenguaje es el vehículo de expresión más típico del ser humano. Todos sus sentimientos, alegría, penas, ideas, pensamientos, los comunicamos por medio de la palabra (escrita y oral).**

**De aquí se desprende la importancia de la lingüística, ciencia del lenguaje, fenómeno social por excelencia, ya que constituye uno de los principales medios de comunicación entre los hombres.**

**Tenemos que esforzarnos porque nuestros mensajes lleguen claros y sin posibilidad de ser interpretados erróneamente por la persona que nos escucha. Adecuar nuestro lenguaje al de nuestro interlocutor. Influencia en la forma de preguntar**

**1) La sustitución del artículo definido por el indefinido en una pregunta hace disminuir el índice de cautela, o el «estar. sobre aviso», de reflexión y seguridad absoluta.**

**2) «El cambio de la forma subjetiva a la objetiva hace disminuir los índices de reflexión, precaución y seguridad absoluta.**

**3) La forma disyuntiva incompleta en una pregunta ayuda a la reflexión, hace que la cautela y la seguridad absoluta sean bajas.**

**La estructuración de las palabras, la manera de formular las preguntas, el empleo de ciertos vocablos son todos ellos factores muy importantes en el diálogo.**

**Del cuidado de estos detalles dependerán más de una vez la calidad de las respuestas y la seguridad de las mis mas. Lo importante es hacer peguntas que hagan hablar a nuestro interlocutor, nos interesa que exponga sus ideas y su parecer.**

**1) Las preguntas han de ser abiertas, para que la respuesta no quede contestada con sí o no. Nos interesa saber las razones de la contestación.**

**2) Las preguntas han de formularse con lenguaje claro.**

**3) Expresar su opinión y preguntas con un lenguaje que pueda ser entendido, es decir adaptado al interlocutor.**

**4) Las preguntas no deben contener las respuestas, aunque sea de forma implícita o sobreentendida.**

**5) Debemos tener presente en la mente, en todo momento, que las palabras y vocablos tiene una fonética que no siempre corresponde exactamente a su significado.**

**IV - EL AMBIENTE MATERIAL**

**Es otro factor a tener en cuenta en el diálogo personal. El lugar, ni excesivamente cómodo, ni excesivamente frío, ambos extremos perjudican la interrelación. Lugar que facilite la acogida y éste dé lugar a la intimidad.**

**No hacer las entrevistas o diálogos excesivamente largas y atender sobre todo a las frases de la salida donde la tensión disminuye y parece que la atención también y, «ese no estar atentos» en muchas ocasiones puede hacer surgir el núcleo fundamental del coloquio o diálogo que se ha mantenido.**

**Por eso: ¡Atención a las frases pronunciadas en «el quicio de la puerta»! Pueden ser muy reveladoras y, en ellas estar la clave de todo el diálogo anteriormente mantenido, y ayudarnos a una mejor orientación o solución del problema.**

**V - EL ESTADO MOTIVACIONAL**

**Es de suma importancia ayudar a descubrir y analizar las motivaciones de nuestro actuar.**

**Cada situación puede provocar en la persona una motivación distinta. Por lo que el estado motivacional de una persona no es más que el conjunto de necesidades de fondo.**

**Si descubrimos esas necesidades comprenderemos el motivo de su conducta. Aquí es donde radica toda la importancia que tiene. Al conocer las necesidades de la persona que viene a nosotros, hemos comprendido a fondo su conducta y sus reacciones, y además tendremos mayores posibilidades de cambiar esa conducta externa.**

**Las necesidades humanas más corrientes podemos clasificarlas en:**

**1) Necesidades biológicas: Son de naturaleza animal: aire, agua, reposo, calor, alimentación, movilidad, etc.**

**2) Necesidades psicosociales: Referentes a su Psicología y a sus relaciones sociales.**

**3) Necesidades egocéntricas: Seguridad, estabilidad, posesión, poder, autorrealización personal, prestigio profesional, autonomía e independencia, dignidad personal, etc.**

**4) Necesidades afiliativas: Pertenencia a grupos sociales, dependencia afectiva y ayuda moral, protección, etc**

**Todos los comportamientos de una persona y su conducta están en función de estas necesidades. Lo que más nos importa de una persona no es tanto su necesidad, como la conducta que desarrolla de acuerdo con ella**

**VI - LA ATRACCION PERSONAL**

**Para conseguir esto es necesario cuidar y cultivar:**

**1) La simpatía personal y el «don de gentes».**

**2) Adoptar una actitud democrática de cercanía, más que una postura autoritaria.**

**3) Ponerse en el lugar del otro.**

**4) Ser un espejo para él, devolverle su propia imagen, para ello, cuidar mucho la objetividad y la atención a todos los detalles.**

**La simpatía debe existir a lo largo de todo el diálogo, pero destacaría como puntos importantes:**

**1) Al comienzo del diálogo.**

**2) Para acabar con una situación de tensión.**

**3) Para finalizar el encuentro, para dejar buena impresión. Es necesario también a la hora de entablar un diálogo en profundidad con el joven que viene a nosotros, tener en cuenta, la diferente tipología de personalidades para poder llegar más a ellos y crear un auténtico clima de relación personal.**

**VII - DIFERENTES PERSONALIDADES Y FORMAS MAS ADECUADAS DE LLEGAR A ELLAS**

**1 - La persona difícil de convencer Busca siempre la ocasión de oponer su pensamiento al nuestro, encuentra siempre motivo de polémica. Si calla puede tratarse de una persona que tiene miedo y que no quiere entrar en discusión. Para volverle a su situación normal habrá que provocarle para que discuta. Ante esta personalidad:**

**- mantener en todo momento el control del diálogo;**

**- no entrar en polémica;**

**- no hacerle razonamientos;**

**- no buscar sus puntos débiles para argumentar;**

**- poner en su boca nuestra tesis. Sostener y buscar una situación opuesta.**

**2 - La persona que no se compromete A veces encontramos personas que no parecen reaccionar a ninguna observación. Esto a veces puede obedecer a diferentes factores: cautela, resentimiento, miedo, falta de interés...**

**a) Ayudarle con preguntas que le lleven a tomar posiciones.**

**b) Puede ser que esté irritado porque considere que el ser valorado, observado o aconsejado, es interferirse en sus asuntos particulares. Comprobada esta causa, evitar tomar posiciones radicales.**

**c) Estar muy atentos a su menor muestra de interés. Procurar desarrollárselas mediante preguntas que le den ánimo como, por ejemplo, pedirle opinión sobre el tema que es «precisamente el que más nos interesa».**

**d) Mostrarse muy interesado en su tema favorito: si pide opinión darle la que él espera de nosotros; hacerle ver que sus puntos de vista coinciden, será la mejor forma de ganarse su voluntad**

**La Persona, se ha dicho aquí: «es un ser en Proyecto». Algo que se tiene que ir descubriendo y realizando. Esta persona, puede que tenga cualidades poco descubiertas, que encierre tesoros ocultos.**

**¿Cómo descubrirlos? En el tema se te ha dicho: mediante el diálogo interpersonal.**

**Y desde la Psicología, avanzamos a la ANIMACION ESPIRITUAL.**