



RED
Latinoamericana
DE PNL



LA MAGIA CONTINÚA

Revista Digital de libre Distribución

PNL, aplicaciones, modelos, nuevos diseños, Updates, magia ...

E-book 9

www.redpnl.net

LA MAGIA CONTINÚA INDICE

E-book Nro 9 - COPYRIGHTH ® RED L. DE PNL

“Si puedes reírte de algo, sin ninguna duda lo podrás cambiar”
Richard Bandler

DESAFIANDO PARADIGMAS

Enseñar PNL en el siglo XXI

Master Trainer Susana Chajet - Master Trainer Débora Chajet

Pág. 1 a 3

TRANSFORMAR EL ESTRÉS EN UN ALIADO

Conciencia y Transformación

Master Trainer Diana Frumento

Pág. 4 a 6

QUÉ ES LA PNL

Definiendo el mapa y el territorio

Según: Bandler, Grinder, Dilts, Delozier y O´Connors

Pág. 7 a 8

CAMPOS HOLOGRÁFICOS DE REPRESENTACIÓN DE LA VALORACIÓN

Del libro LA MENTE HOLOGRÁFICA

Master Trainers Daniel Cuperman y Fernando Cuperman

Pág. 9 a10

VALORES

Definición desde la PNL - Traducido de la Encyclopedía of NLP

Pág. 11 a 13

LA BRÚJULA DE VALORES

Una guía personal

Master Trainer Alicia Irazusta

Pág. 14 a 15

DESDE EL REINO METAFORICO ... EL TAO DE LOS LÍDERES

Pág. 16

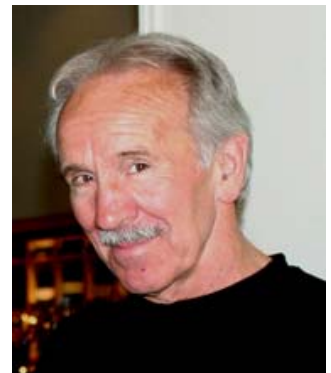
Textuales de JOHN GRINDER

He aprendido mucho observando a los niños.

Por ejemplo con mi nieto y nieta. Cuando John nació aceptó perfectamente a Jessica quien se convirtió en su “protegida”, enseñándola todo, de manera que ella podía hacer todo lo que hacía John a pesar de la diferencia de tres años entre ellos.

Un día hace cuatro años, cuando John tenía unos 8 y Jessica 5, observó John a Jessica a su regreso de la escuela, estaba triste. “¿Qué te pasa hermana?” le dijo. “Hay una persona mala, que constantemente me está diciendo cosas malas y me duele, cuando escucho cosas así me duele”, tocándose el corazón al decirlo. Inmediatamente John cogió un papel y le dijo: “OK Jessica, aquí estás tú, con tu pelo, una sonrisa y un corazón grande, el método es muy sencillo. Si escuchas algo que te gusta, le permites que entre en tu corazón, por otro lado, hay un escudo invisible alrededor de ti, si alguien te dice algo malo entra aquí y rebota, así de sencillo”.

¿De dónde viene eso? ¿Quién sabe! Los niños intuitivamente, hacen cosas que nosotros hacemos como patronos.



DESAFIANDO PARADIGMAS

Enseñar PNL en el siglo XXI

Por Susana Chajet y Débora Chajet

1

Pasaron poco más de 40 años desde que Richard Bandler y John Grinder crearon la PNL y creemos que es un buen momento para reflexionar y plantearnos cómo es la enseñanza actual de esta maravillosa disciplina en Argentina y Latinoamérica, y cuáles son sus perspectivas futuras.

Esto implica, entonces, la revisión del Paradigma actual vigente en cuanto a la transmisión de este modelo. Antes que nada, refresquemos el concepto de PARADIGMA: este término fue elaborado por el epistemólogo Thomas Kuhn, y significa «ejemplo» o «modelo»; también puede ser utilizado como sinónimo de marco teórico o conjuntos de teorías,

En sus palabras: *"Considero a los paradigmas como realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica"*.

Un paradigma, entonces, define varias cosas:

1. **Qué observar e investigar**
2. **Qué preguntar**
3. **Cómo interpretar los resultados**

Dentro de nuestra disciplina, tenemos nuestro propio paradigma que nos dice qué hay que hacer y cómo: qué contenidos corresponden a PNL, cuáles no, qué debe entrar en una formación, cómo se estudia, cómo se certifica el aprendizaje, etc.

Podríamos resumirlo del siguiente modo:

- **Hay 3 niveles de formación, y un Programador Neurolingüístico que se precie debe cursar TODOS los niveles**
- **Esos niveles son secuenciales, consecutivos: no se puede cambiar el orden ni hacerlos simultáneamente**
- **Los temas de cada nivel están preestablecidos. Las asociaciones internacionales ofrecen un listado de temas de cada estudiante debe conocer y manejar para darle por aprobado el nivel. Esto es bueno en un aspecto ya que unifica de cierta manera los programas, aunque le quita flexibilidad.**
- **La PNL se estudia de manera presencial, única forma avalada por las asociaciones internacionales**
- **Para aprender BIEN hacen falta al menos 120-130 hs. de trabajo**
- **El objetivo final es certificar para obtener el título de Programador Neurolingüístico "Internacional".**

Pero dijimos que desde que comenzó la enseñanza formal de la PNL pasaron más de 40 años... Podemos entonces hablar desde el mismo lugar? Nos sigue siendo útil el mismo paradigma?

Un paradigma incluye ciertos elementos pero excluye otros. Esos otros se convierten en anomalías cuando dicho modelo no tiene en cuenta los casos especiales, los cambios personales, de época, los avances tecnológicos, etc.

En el caso de la PNL, y de acuerdo al paradigma actual, quiénes quedan afuera de esta formación? cuáles son los casos especiales que dicho paradigma no contempla?



PRACTITIONER
MASTER
TRAINER
MASTER TRAINER

DESAFIANDO PARADIGMAS

Enseñar PNL en el siglo XXI

Por Susana Chajet y Débora Chajet

2

Algunos ejemplos:

- **los que viven lejos de un centro de formación**
- **quienes no desean certificar**
- **quienes desean formaciones más cortas**
- **los que quieren incorporar sólo algunas herramientas**
- **los que por enfermedad, viajes o cuestiones laborales quedaron fuera del programa**

Qué hay que revisar o modificar entonces para poder incluir a estos “casos especiales”?

En los años que llevamos enseñando PNL (más de 20), la aparición de estos “casos especiales” así como el encuentro con una realidad económica y social diferente de la norteamericana (origen del modelo) y europea nos llevó a plantearnos una forma diferente de transmitir esta disciplina, a partir de la revisión del paradigma vigente.

Algunas de esas conclusiones fueron:

- Todo vs. Partes: Nuestra realidad económica y laboral ha cambiado, ya la gente no se compromete a tomar el curso completo. Nuestra propuesta plantea ofrecer un programa dividido en módulos temáticos (recordando el postulado que dice “Todo puede ser aprendido si se lo divide en pequeñas porciones”) Lo ideal es tomar todos los módulos, pero también se pueden cursar sólo los de interés de la persona, o bien recuperarlo otro momento si por alguna circunstancia no se lo pudo tomar .

- Sucesivos vs. Simultáneos: Los contenidos en realidad no son correlativos, para comprender Time Line o Metáforas, por ej., no es imprescindible conocer de sistemas representacionales o anclajes, y en teoría no se precisaría comenzar por el llamado Practitioner. También, así como en la Universidad pueden cursarse dos materias al mismo tiempo, se podrían estudiar los dos niveles simultáneamente.

- Certificación vs. Formación por objetivos: No todos desean obtener un título; hay un gran grupo de gente que sólo quiere aprender determinadas distinciones y habilidades que le permitan vivir mejor. Es posible entonces diseñar cursos más breves y con finalidades específicas: ventas, educación, padres ,,,.

Además, en los últimos tiempos se incorporaron nuevos contenidos, hubo “fertilización cruzada” con otras disciplinas y teorías. Hay desarrollos novedosos que no entran en los programas actuales y que sería interesantísimo incorporar.

- Realidad EEUU y Europa vs. Realidad Latinoamericana: Son las condiciones sociales y culturales de EEUU y Europa las mismas que las de nuestra realidad latinoamericana? No podemos negar que esas diferencias existen: diferente poder adquisitivo, desigual acceso a las tecnologías, menores distancias en el caso de Europa y costos más accesibles en EEUU, y en el caso de Latinoamérica, mucha oferta de cursos centralizada en las grandes capitales pero casi nada en ciudades más pequeñas o en pueblos chicos.

- **Aparición de nuevas tecnologías:** Cuando surgió la PNL, no existía Internet, ni Google, ni smartphones, ni wikipedia ni tablets...

El mundo digital fue creciendo, y las TICs (Tecnologías de Información y Comunicación) se fueron multiplicando, haciéndose más accesibles económicamente, y más “amigables” para el usuario. Para la persona común y silvestre es cada vez más fácil acceder a la tecnología.

Lo cual nos lleva al siguiente punto.



DESAFIANDO PARADIGMAS

3

Enseñar PNL en el siglo XXI

Por Susana Chajet y Débora Chajet

- Presencial vs. Virtual: Una de las condiciones para el aprendizaje de la PNL es que “hay que pararla por el cuerpo”, lo cual implica cursar de modo presencial y así poder realizar los ejercicios, compartir las experiencias con los compañeros y aclarar las dudas con los profesores. Pero qué pasa con la gente que vive lejos, o que tiene alguna discapacidad que le impide moverse, por ej.? Deben privarse de la experiencia de aprender este modelo?

Dijimos que el mundo fue evolucionando, de modo que la educación también fue acompañando dicha evolución, tomando las nuevas tecnologías para la adquisición del conocimiento. Ya no se aprende sólo en un instituto al cual vamos a tomar clase.

El aprendizaje puede darse también fuera del aula.

Este aprendizaje autónomo puede resultar algo caótico, y por eso sigue siendo importante el rol del profesor, del tutor, que es una pieza clave para ordenar el conocimiento, chequear los progresos, estimular al estudiante.

La tradicional “educación a distancia”, en donde el profesor estaba físicamente separado del alumno, que aprendía solo, ayudado por los materiales, se fue transformando en “e-learning”, donde el soporte de ese aprendizaje es internet.

Apuntando a la inclusión, creemos que es posible ofrecer cursos virtuales de calidad, con demostraciones de ejercicios a partir de videos explicativos, y espacios de intercambio (foros) que permitan al alumno tener una experiencia lo más cercana posible al modelo presencial.

Básicamente los cursos virtuales traen lo mismo que uno presencial convencional: un curso, un aula, un grupo, un docente y un currículum o programa.



Hay un modelo que va imponiéndose: la democratización del conocimiento.

De allí la aparición de las plataformas gratuitas, las licencias creativecommons, los repositorios de recursos, los MOOCs (Massive Open Online Courses)...

En nuestro caso, desde el año 2009 tenemos nuestra propia plataforma de e-learning, y desde 2011 dictamos el Practitioner completo en esta modalidad, con alumnos no sólo de Ciudad de Buenos Aires sino de otras localidades como Rosario, Concordia, San Martín de los Andes, Comodoro Rivadavia, Córdoba, Tucumán ... y países como España, Colombia, Perú y República Dominicana.

En 2013 implementamos nuestro primer MOOC, consistente en una Introducción a la PNL, en primer lugar para dar un pantallazo de lo que es la disciplina, y en segundo lugar, para ofrecer la posibilidad de experimentar lo que es aprender utilizando estas nuevas tecnologías.

La PNL se asienta en la flexibilidad, de manera que animémonos a ampliar el paradigma sobre cómo se puede enseñar y aprender PNL, para que cada vez llegue a más personas.

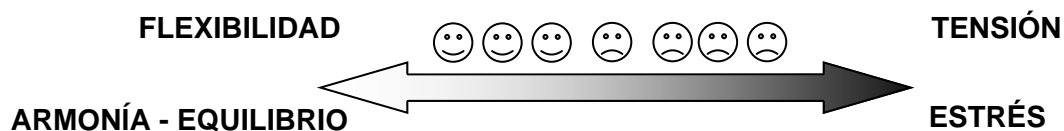
M. Trainer Susana Chajet
M. Trainer Débora Chajet
Instituto Buenos Aires de PNL y disciplinas afines
www.pnlbaires.com.ar

TRANSFORMAR EL ESTRÉS EN UN ALIADO

Conciencia y transformación

Por Diana Frumento

Alrededor de un 70% de nosotros reaccionamos frente a situaciones de tensión, un 20% tratamos de desconocerlas y un 10% tratamos de descubrir que aprendizajes podemos sacar de ellas en un proceso de realimentación para situaciones futuras



Cada uno de nosotros es un sistema de sistemas funcionando dentro de sistemas mayores



El estrés es la consecuencia de continuas luchas internas o con el entorno. Un camino hacia la transformación del estrés en un aliado, es el transformar el enorme GASTO de energía que hacemos para “mantener” este estado, en una INVERSIÓN, totalmente redituable.

PASOS:

Revisar los criterios:

INVERSIÓN	GASTO
Actuar hacia la solución	Reaccionar, luchar frente a una contrariedad
Acuerdo negociado	Tener razón
Comunicarme eficazmente	Agradar al otro
Conectarme con las posibilidades	Tener, Poder
Atender mis necesidades	Tener que hacer
Logro personal	Ganarle a...
Salud	No tener más remedio

TRANSFORMAR EL ESTRÉS EN UN ALIADO

Conciencia y transformación

Por Diana Frumento

Detectar que desencadena el estrés:

- Lo que ve?
- Lo que escucha?
- Lo que siente?
- Sus pensamientos sobre algo?

¿Qué creencia es la que sustenta el estrés?

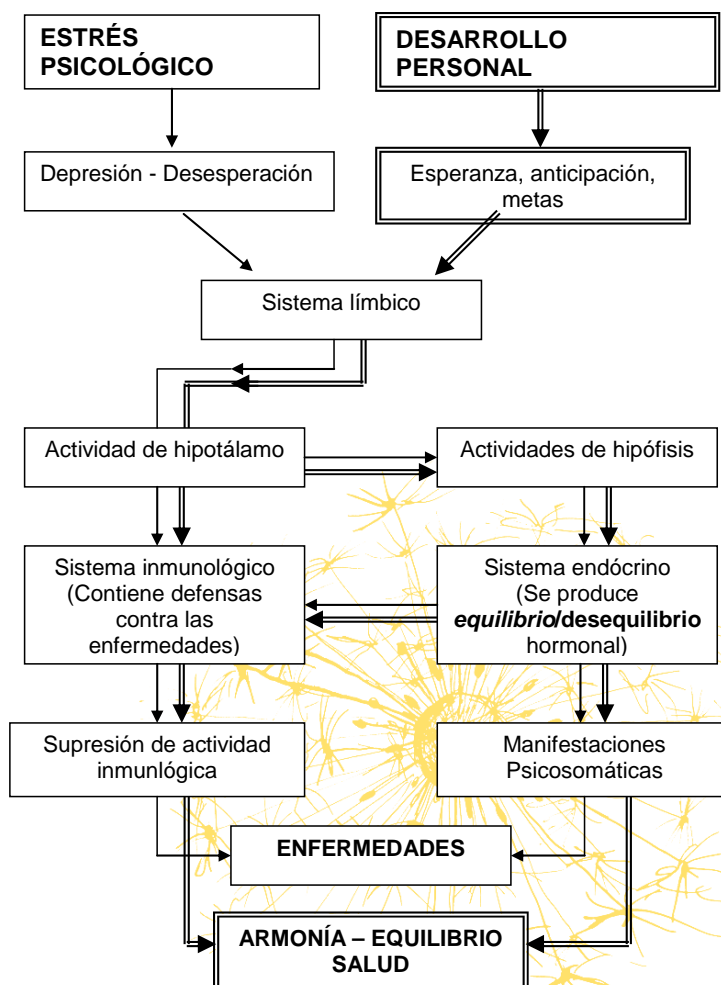
En el fluir de nuestro diálogo aparecen como por arte de magia las creencias que nos conducen al estrés.

¿A que le prestamos atención cuando nos estresamos?

¿A lo mismo que cuando estamos relajados?

Ir hacia los logros
A toda la situación
A las similitudes
Ver las cosas desde afuera
Comparo con logros
A lo que ya conseguí

Evitar los riesgos
A los detalles
A las diferencias
Meterme en la situación
Comparo con el ideal anterior
A lo que me falta



TRANSFORMAR EL ESTRÉS EN UN ALIADO

Conciencia y transformación

Por Diana Frumento

6

EJERCICIOS PARA LA TRANSFORMACIÓN:

Ancla con recurso

¿Qué recurso/s que UD. sabe que tiene precisa para neutralizar el estrés?

Recuerde una situación en que lo/s haya tenido y cuando la reviva intensamente presiones su dedo gordo del pie derecho contra el piso.

Repita esto por cada recurso

Descubra la diferencia que hace la diferencia

Imagine que en una situación de estrés, usted puede observar desde fuera y a distancia la misma. Conéctese con sus sensaciones y chequee.

Piense en que tono se habla a Ud. mismo en una situación de estrés. Luego cámbielo por el tono de armonía

Y recuerde ... Si cree que puede o si cree que no puede ... está en lo cierto ... Lo decía Henry Ford.

Master Trainer Diana Frumento
IPSO - Uruguay

QUE ES EL ESTRÉS?

El estrés (del inglés *stress*, 'tensión') es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. Es TENSION EMOCIONAL.

Es una sensación que creamos al reaccionar a ciertos eventos. Es la manera en la que el cuerpo se enfrenta a un reto y se prepara para actuar ante una situación difícil con enfoque, fortaleza, vigor y agudeza mental. Los eventos que provocan el estrés cubren una variedad de situaciones - desde verse en peligro físico hasta hacer una presentación en clase o dar un examen.

El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología. Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo humano y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. El cuerpo humano responde a estas situaciones activando el sistema nervioso y ciertas hormonas. Todos estos cambios físicos preparan a la persona para reaccionar rápidamente y eficazmente cuando siente tensión emocional. Esta reacción se conoce como respuesta al estrés. Cuando funciona como es debido, esta reacción es la mejor forma para que la persona funcione bajo presión. Pero la respuesta al estrés también puede causar problemas cuando es extrema.

Esta respuesta es crítica en situaciones de emergencia, como cuando un conductor tiene que frenar el auto repentinamente para evitar un accidente. También se activa en una forma más sencilla cuando la persona está tensa, aunque no corra peligro.

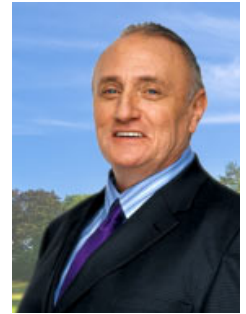
Un poco de estrés de este tipo puede ayudarte a mantenerte atento, listo para hacerle frente a cualquier reto. Y el sistema nervioso vuelve a su normalidad, listo para responder de nuevo cuando sea necesario. Pero el estrés no es siempre una reacción a cosas inmediatas o momentáneas. Eventos progresivos o a largo plazo pueden producir un estrés de poca intensidad, pero perdurable, ocasionando dificultades a la persona. El sistema nervioso siente una tensión continua y se mantiene relativamente activo a fin de continuar liberando hormonas adicionales durante un período de tiempo prolongado. Esto puede agotar las reservas del cuerpo, haciendo que la persona se sienta agotada o abrumada, debilitando el sistema inmunológico del cuerpo y ocasionando otros problemas.



QUE ES LA PNL ? De historias y definiciones ... SEGÚN ...

RICHARD BANDLER

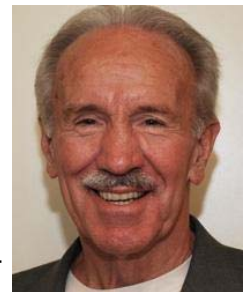
PNL o programación neurolingüística es el nombre de una serie de técnicas que desarrollé. También es el nombre de una serie de modelos de aprendizaje y epistemológicos que difieren de la psicología tanto en estructura como en desempeño ya que los resultados a los que lleva no son teóricos, son más como las matemáticas en el sentido que son modelos formales, es decir que lo que entra es procesado y sale. También la defino como el estudio de la estructura de la experiencia subjetiva y su relación con la neurología, ya que cuanto más entendemos sobre neurología más nos damos cuenta de su relación con los patrones mentales, emociones y voces internas. La PNL o programación neurolingüística es un campo meta disciplinario que se diferencia de los interdisciplinarios, del mismo modo que la bioquímica toma las herramientas de diferentes fuentes y las combina para crear una especialización que antes no existía.



La PNL es meta disciplinaria ya que el termino "meta" significa "sobre", y aplica al mismo individuo independientemente del campo de actividad. Por lo tanto, no es un campo en si mismo donde hayan expertos que se puedan modelar para obtener mejores resultados, pero sí permite modelar a personas "expertas" en otros campos, ya sea un jugador de béisbol o un bioquímico, ya que de hecho no hay ninguna diferencia desde la PNL que ofrece el mejor modelado de habilidades intuitivas, y las canaliza en forma de aprendizajes de modo que el resto de personas puedan acceder al talento de estos expertos en cada campo.

JOHN GRINDER

La programación neurolingüística la creamos Richard Bandler y yo en 1976 a partir de los grandes descubrimientos de la neurología y la lingüística de los setenta. Aprendimos de Bateson, Beethoven del pensamiento; Pearls, el creador de la Gestalt; Virginia Satir, avanzada de la terapia familiar, y Milton Erickson, maestro de la metáfora y experto en conseguir respuestas del subconsciente (también especialista en Hipnosis). Tratamos de explicar cómo los humanos conseguimos los estados mentales en los que realizamos nuestros objetivos. Es el estudio, realizado a través del modelado, que permite identificar los procesos de excelencia de un genio, sea cual sea su ámbito de actividad. Mediante el modelado, podemos identificar las diferencias entre un genio y una persona con un resultado medio en el mismo campo de actividad. A partir de la determinación del modelo, este puede ser imitado por cualquier persona que esté obteniendo un "resultado promedio" para pasar a conseguir un resultado excelente. Por otra parte, la PNL es una epistemología operacional. Esto significa que su validación se obtiene de la práctica y del modelado de la excelencia.



ROBERT DILTS

Inicialmente la PNL fue definida como el estudio de la experiencia subjetiva humana. Según esta definición, cualquier cosa que entra en los parámetros de la experiencia humana es PNL. No obstante, esta idea de "estructura de la experiencia" es importante pues permite comprender como todo se relaciona. La neurología, el cuerpo, el lenguaje, nos permiten examinarlo prácticamente todo con la PNL, con unos filtros específicos. Es decir, con una manera específica de pensar. Teniendo en cuenta que usamos filtros neuro lingüísticos y estos filtros son inherentes al ser humano, no son muy teóricos, son experienciales. Pienso que eso es parte del éxito de la PNL en el mundo entero, porque tenemos una neurología que es igual en todos lados. La PNL nos permite entenderla y usarla. Eso no es nada abstracto.



Trabajamos con la experiencia de la persona, lo que cree como real. La PNL trata de cómo los patrones de pensamiento afectan a nuestro comportamiento, por eso se llama programación neurolingüística, porque es sobre el sistema neuronal, el cerebro, y sobre el lenguaje, cómo las palabras influyen el modo en el que nos comportamos y sentimos, y no sólo el lenguaje verbal sino también el lenguaje no verbal. Se trata de buscar "la diferencia que hace la diferencia", así cuando modelamos a alguien que hace algo bien nos preguntamos: ¿qué hace que lo hace diferente?

QUE ES LA PNL ? De historias y definiciones ... SEGÚN ...

8

JUDITH DELOZIER

La PNL enriquece la vida personal, profesional, de empresas y organizaciones ya que crea contextos donde las personas pueden descubrir y liberar su potencial. También enseña estrategias y habilidades prácticas para lidiar con el stress, aprender a estar cómodo con la incertidumbre, aprender a vivir de manera más presente y centrada. Todo esto permite mejorar el Liderazgo, la Comunicación, la Toma de decisiones o la Resolución de Conflictos, en los diversos entornos donde nos desempeñamos, lo que facilita poder vivir más congruente y alineado con nuestros valores más profundos. La PNL genera estados de recursos y también promueve reconocer, reencontrar y reactivar, las habilidades personales que ya utilizamos y extenderlos a otras áreas de la vida. Tener una existencia plena de recursos.



John Grinder era lingüista, Richard Bandler se encontraba estudiando matemáticas y, creo, ciencias de la información. Richard era amigo de Robert Spitzer, quien tenía una editorial llamada Science and Behaviour Books, luego Richard y John establecieron Meta Publications. A través de Science and Behaviour Books, Richard conoció a Virginia Satir, porque Virginia era amiga de Bob Spitzer, y por aquel tiempo Richard estaba catalogando unos videos de Fritz Perls para Science and Behaviour Books. Durante su trabajo con estos videos, Richard comenzó a darse cuenta de ciertos patrones de comunicación que Fritz Perls usaba en sus conversaciones terapéuticas con sus clientes. Así que Richard buscó a John, quien era lingüista, y le dijo: "mira, creo que aquí hay algunos patrones, ¿me puedes ayudar a comprender o elaborar el modelo o código de estos patrones? Por supuesto, siendo John un lingüista en gramática transformacional -su trabajo era identificar patrones-, le dijo a Richard: "Muéstrame qué es lo que él hace y te diré como lo está haciendo".

Así que la PNL es acerca del "cómo", del descubrimiento y desarrollo de los patrones de lenguaje y su relación con las ciencias de la información y las matemáticas. Luego formamos un grupo y después de un año, se formaron varios grupos más pequeños, donde comenzamos a modelarnos unos a otros y nos preguntábamos cosas como: "¿Quieres ir al cine?", y la persona respondía, mirando hacia arriba, "bien, déjame ver", lo cual nos intrigó y le preguntábamos: "¿estas haciendo una imagen?", "¿qué está pasando?"... De ahí vinieron las claves de acceso y comenzamos a desarrollar el modelaje.

JOSEPH O CONNOR

La PNL se define como el estudio de la estructura de la experiencia subjetiva, y surgió de la mano de los estadounidenses John Grinder y Richard Bandler en los años 70. Empezaron a estudiar a los grandes comunicadores del momento, que eran principalmente terapeutas, con el fin de ver cuáles eran esos patrones que usaban que les hacían tan buenos comunicadores. Así que la PNL es una disciplina que trata de clarificar lo bueno de las personas, aquello que les hace brillantes y, a través de esto, la estructura de cómo piensan, y así, pensando de la misma manera, la gente podría comportarse de la misma forma, obteniendo similares resultados.

Programación Neuro-Lingüística es el estudio sistémico de la comunicación humana. Es el modelado de la excelencia y la manera de comprender como llegar a resultados extraordinarios y permitir a otros alcanzar lo mejor que ellos puedan alcanzar.

La PNL se fundamenta en cuatro pilares básicos.

El primero y más importante lo constituyen las relaciones, en concreto la especial relación de confianza y sensibilidad mutua que denominaremos *compenetración*, y que puede aplicarse al trato que uno mantiene consigo mismo y con los demás. El segundo pilar consiste en saber determinar qué queremos, pues de lo contrario ni siquiera podremos definir si hemos logrado nuestros objetivos. En términos de la PNL este proceso se denomina *definir una meta o un resultado*.

El tercer pilar se denomina *agudeza sensorial*, y se refiere a la capacidad de valernos de nuestros sentidos para ver, oír y sentir lo que en realidad nos ocurre. Sólo haciendo buen uso de ellos sabremos si avanzamos hacia nuestra meta y, si no es así, esta retroalimentación informativa nos servirá para realizar los ajustes necesarios. El último pilar se fundamenta en la flexibilidad en el comportamiento: la posibilidad de elegir entre diferentes maneras de actuar. Cuantas más opciones tengamos a nuestro alcance, mayores serán las probabilidades de éxito. Debemos cambiar nuestra forma de actuar cuantas veces sea necesario hasta conseguir nuestro propósito. Parece sencillo, incluso obvio, pero ¿cuántas veces hacemos todo lo contrario?



LA MENTE HOLOGRÁFICA

Campos Holográficos de representación de la VALORACIÓN

Por Daniel Cuperman y Fernando Cuperman

La mente organiza la información que recibe del territorio en campos de representación virtuales y los ordena en ciertas ubicaciones específicas del espacio que rodea el cuerpo de acuerdo a ciertas distinciones básicas, mediante las cuales las personas construyen su experiencia del mundo.

Es así que podemos clasificar los campos holográficos de representación en:

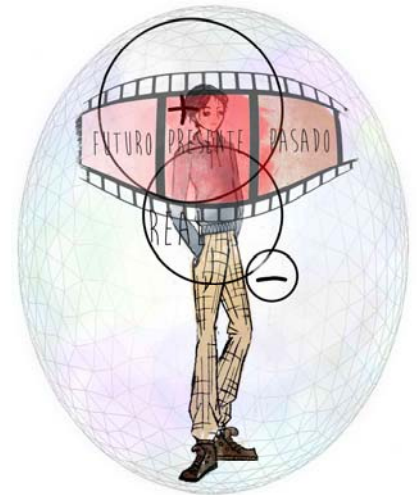
Campos de la representación de la Realidad:
Real / Irreal (lo que creemos que existe o no, que es posible o no)

Campos de la representación de la Valoración:
Positivo / Negativo (lo que nos gusta y lo que no, las ventajas y desventajas, etcétera).

Campos de la representación del Tiempo:
Pasado / Presente / Futuro.

Campos de representación de la Conciencia:
Consciente / Inconsciente.

Campos de la Representación Sensorial:
Visual (imágenes)/ Auditivo (sonidos) / Kinestésico (sensaciones).



Los campos holográficos pueden tener distintas submodalidades de ubicación, tamaño, forma, distancia, altura, densidad y movimiento. En primer lugar, vamos a presentar un modelo eficaz para detectar los campos de representación. Luego expondremos brevemente los juicios previos que genera la organización del Holograma Mental y de qué modo influyen en la percepción de nosotros mismos, de los demás y del entorno.

La polaridad positivo/negativo es una distinción básica para orientarnos en nuestras decisiones, elecciones y conductas. En la psicología clásica, la primera sensación de displacer funda el psiquismo y esta distinción será la base sobre la cual se irá formando la mente. Cuando pensamos en un objeto, una situación, una relación o recordamos una experiencia, es esencial que seamos capaces de distinguir lo positivo de lo negativo. Para organizar nuestra experiencia, es importante que sepamos lo que nos gusta y lo que no nos gusta, lo que nos hace bien y lo que nos hace mal, lo que nos parece lindo y lo que nos parece feo, lo que consideramos bueno o lo que consideramos malo. Esta polaridad también se presenta en nuestras representaciones de las ventajas y las desventajas, las soluciones y los problemas, las posibilidades y las limitaciones.

Ejercicio:

Pídale a una persona que piense simultáneamente en un automóvil que le guste y en uno que no. (Puede ser una comida, una persona, un lugar de vacaciones, una canción, etcétera). Pídale que le explique las ventajas y las desventajas de cada uno. Lo que aprecia de el auto X y lo que lo que le disgusta del auto Y, lo que tiene de bueno el auto X y lo que tiene de malo el auto Y. Obsérvelo mientras habla y vaya detectando hacia dónde inclina el cuerpo, mueve las manos y dirige la mirada cuando habla de uno y de otro.

Seguramente habrá notado que utiliza una ubicación, generalmente de un lado del cuerpo, para representar lo positivo y otra diametralmente opuesta para representar lo negativo.

Las personas son bastante consistentes a la hora de ubicar en un determinado lugar del Holograma aquello que puede definir como positivo y como negativo. En esos espacios se representan algún análogo, generalmente una imagen o una imagen con sonido. Aquello que les parezca positivo lo ubicarán en un campo a un lado del cuerpo y cualquier pensamiento que proyecten ahí les dará una sensación agradable. Por el contrario, ubicarán lo negativo del lado opuesto del cuerpo y lo que allí se representen les dará una sensación desagradable. Entre uno y otro campo se ubica una escala intermedia, lo que nos gusta "más o menos" o nos resulta neutro.

LA MENTE HOLOGRÁFICA

Campos Holográficos de representación de la VALORACIÓN

Por Daniel Cuperman y Fernando Cuperman

10

Otra manera de detectar la ubicación de estos campos puede lograrse pidiéndole a una persona que se pare, primero de un lado y luego del otro, de una segunda persona, a una distancia de entre 30 cm y un metro. Desde cada una de las posiciones, le preguntamos a la segunda persona cuál de los dos lados le resulta más comfortable. Además de la respuesta verbal, son observables cambios en la fisiología, como la respiración, la tensión muscular y los gestos de la cara, pudiéndose observar las comisuras de los ojos y la boca hacia arriba cuando estamos del lado cómodo y las mismas hacia abajo del otro lado.



En general, una mayor cantidad de las personas que hemos entrevistado sienten el lado derecho como más cómodo y el izquierdo como su espacio más incómodo.

Cuando nos hacemos conscientes de la inteligencia metasensorial de esta organización y nos damos cuenta intuitivamente que, al conversar con otra persona, el diálogo funciona mejor cuando se coloca a un lado de nuestro cuerpo, que ocurre lo contrario cuando se coloca del otro lado, y al tener una comprensión consciente de estos campos, nos resulta una distinción práctica para favorecer la comunicación. Cuando enseñamos la distinción positivo/negativo, la gente se sorprende al darse cuenta del grado de influencia que tiene en su vida. Por ejemplo, hay personas que tienen el negativo a la derecha y no soportan que les hablen mientras manejan, parejas que suelen pelear solamente cuando están en el auto o en la mesa, etcétera, debido a que alguna de las personas queda en el lado negativo o a que se superponen sus lados incómodos. Les sugerimos que prueben simplemente con cambiar de lugar en la mesa, en el auto o que dirijan la voz hacia el lado positivo del otro –si fuera imposible cambiar de lado–, y suele suceder que de pronto empiezan a encontrar puntos en común que facilitan el diálogo.

Si bien la ubicación de los campos es bastante consistente en lado y altura, el tamaño de los mismos varía según el estado de ánimo, así cuando estamos alegres o enamorados, los campos y representaciones positivas son de mayor tamaño, mientras que estados como el miedo y la tristeza aumentan el tamaño del campo negativo y sus representaciones.

Establecimos, entonces, que la inteligencia metasensorial de cada individuo ordena las representaciones de lo positivo y lo negativo en dos campos holográficos ubicados espacialmente en lugares distintos. La polaridad de estos campos puede ser derecha/ izquierda, arriba/abajo, atrás/adelante, o sus combinaciones. Por lo cual testeamos estos campos con cada persona.

Cada uno de estos campos –positivo y negativo– posee submodalidades específicas: una cierta distancia con respecto al cuerpo, un tamaño, un volumen y una densidad. Según como estén configuradas estas distinciones, tendremos diferentes lecturas del mundo. El tamaño de los espacios virtuales en los que nuestro interlocutor piensa lo positivo y lo negativo puede advertirse en los gestos que hacen al hablar o ponerse en evidencia mediante preguntas de contraste.

VALORES

Desde la visión de la PNL - Encyclopedia of NLP

Traducido por Alicia Irazusta

11

Según el diccionario Webster, los valores son "principios, cualidades o entidades que son intrínsecamente valiosas o deseables". El término "valor" originalmente significó "lo que hace digno, importante, valioso a algo", principalmente en el sentido económico de intercambiar valores.

El uso del término se ha extendido para incluir una interpretación más filosófica durante el siglo 19, bajo la influencia de pensadores y filósofos tal como Friedrich Nietzsche. Estos filósofos acuñaron el término axiología (del Griego axios, que significa valioso) para describir el estudio de valores.

Por estar asociados con valioso, significativo y deseable, los valores son la fuente primaria de motivación en la vida de las personas. Cuando los valores de la persona se cumplen, siente una sensación de satisfacción, armonía o rapport. Cuando ocurre lo contrario, se siente insatisfecha, incongruente o violentada.

Para explorar sus propios valores considere por un momento cómo respondería a las siguientes preguntas:

En general: ¿qué lo motiva?

¿Qué es lo más importante?

¿Qué te pone en acción, o "te saca de la cama en la mañana"?

Algunas respuestas posibles son:

Éxito

Elogios

Reconocimiento

Responsabilidad

Placer

Amor y aceptación

Logro

Creatividad



Este tipo de valores influyen y direccionan grandemente las metas que establecemos y las decisiones que tomamos. Los objetivos que nos proponemos son, en realidad, la expresión tangible de nuestros valores.

Una persona que tiene por objetivo "crear un equipo efectivo", por ejemplo, muy probablemente valora "trabajar con otros". Una persona cuyo objetivo es "incrementar las ganancias", probablemente valora el "éxito financiero". Del mismo modo, una persona cuyo valor sea la "estabilidad" definirá metas relacionadas a lograr estabilidad en su vida personal y profesional. Esta persona buscará resultados muy diferentes a los de una persona cuyo valor sea "flexibilidad" por ejemplo. Una persona que valora la estabilidad estará contenta con un trabajo de 9 a 17 que tenga una retribución consistente y con tareas bien establecidas. Por el otro lado, una persona que valora la flexibilidad tratará de buscarse un trabajo con horarios y tareas variables.

Desde la perspectiva de la PNL, las metas pueden ser consideradas valores que han sido ubicados en lugar futuro en la línea de tiempo.

Los valores de la persona también definirán la forma en que "evalúa" o da significado a su percepción de una situación particular. Esto determina la clase de estrategia mental que la persona seleccionará para abordarla y, en última instancia, las acciones en esa situación. Una persona que valora la "seguridad" constantemente evaluará si las situaciones y actividades esconden algún peligro potencial. La persona que valora la "diversión" juzgará la misma situación o actividad buscando oportunidades de humor o juego.

Valores y criterios

En PNL los valores están usualmente equiparados con aquello conocido como criterio, aunque no sean completamente sinónimos. Los valores se relacionan con lo que queremos y deseamos. Los criterios son estándares y evidencias que aplicamos para tomar decisiones y emitir juicios.

VALORES

Desde la visión de la PNL - Encyclopédia of NLP

Traducido por Alicia Irazusta

En los términos del Modelo T.O.T.E., los valores están más relacionados con las metas, mientras que los criterios están más relacionados con la evidencia usada para cotejar si la meta fue lograda exitosamente o no.

Los criterios pueden aplicarse a cualquier número de diferentes niveles de experiencia. Podemos tener criterios de entorno, de comportamiento e intelectuales tanto como emocionales

Por el otro lado los valores están en el mismo nivel lógico de las creencias. Desde estas perspectivas, los valores se superponen con los "criterios centrales" de la PNL

Los valores y los criterios centrales son ejemplos clásicos de la experiencia "subjetiva", en contraste con los hechos y acciones observables, que representan la "objetividad".

Dos individuos pueden decir tener los mismos valores y aún así actuar de maneras muy diferentes en situaciones similares. Esto ocurre porque aún cuando la persona pueda tener valores similares (como éxito, armonía y respeto), pueden tener diferentes maneras de evidenciar si se cumplen o han sido violados.

Por ejemplo, para una persona la evidencia del valor respeto puede ser que la audiencia se siente quieta y mantenga permanentemente el contacto visual. Para otra persona la evidencia podría ser que la audiencia esté activamente comprometida, haciendo preguntas desafiantes. Esto puede ser tanto una fuente de conflicto como de una diversidad creativa.

El término utilizado en la PNL para la evidencia específica y observable de si se ha cumplido es valor o no es *equivalencia de criterio*. La equivalencia de criterios tiene mucha más base sensorial que los valores y criterios y puede ser influenciada por cualidades sensorias variadas de la experiencia. Las personas pueden diferir usualmente en el sistema representativo, nivel de detalle y la perspectiva con la que evalúan su éxito en si se cumplen sus criterios y valores.

Las personas, por supuesto, también operan frecuentemente desde diferentes valores. Una persona o grupo pueden buscar "estabilidad" y "seguridad" mientras que otra puede buscar "crecimiento" y "autodesarrollo". Reconocer que las diferentes personas tienen valores y criterios diferentes es esencial para resolver conflictos y gestionar diferencias.

Los contactos interculturales, las fusiones empresariales o las transiciones en la vida de una persona habitualmente traen a colación cuestiones relacionadas con los valores y criterios.



Escala de criterios y valores

En el modelo de la PNL la escala de criterios de una persona o grupo es esencialmente el orden que aplicarán cuando se decide cómo actuar en una situación particular.

La escala de criterios y valores está relacionada con el grado de importancia y significado con que la persona interactúa con las experiencias y las acciones.

Un ejemplo de escala de valores sería que una persona valore "la salud" más que el "éxito económico". Esta persona tenderá a poner su salud "primero". Esta persona probablemente organizará su vida considerando las actividades físicas más que las oportunidades profesionales.

Una persona que tiene estos criterios al revés en su escala, tendrá un estilo de vida diferente. Podrá sacrificar su salud y bienestar para "progresar económicamente".

Tipos de valores

La escala de criterios y valores se construye porque hay distintos tipos de valores que tienen funciones e influencias diferentes en los individuos y las organizaciones.

En filosofía hay comúnmente una distinción entre "valores de implementación" – qué es bueno como medio para obtener el fin (dinero o riqueza por ejemplo) - y "valores intrínsecos" – que es bueno como un fin en sí mismo (como felicidad y armonía). [algunos procesos y fenómenos son considerados de los dos grupos como "salud", "conocimiento" y "respeto" – salud es tanto un medio como un fin].

VALORES

Desde la visión de la PNL - Encyclopedía of NLP

Traducido por Alicia Irazusta

Se pueden hacer distinciones entre valores esenciales, valores de procedimiento y valores estratégicos. Los Valores Esenciales son aquellos que sostienen y expresan cercanamente la identidad de la persona o de la organización. Los Valores esenciales están relacionados con los “valores intrínsecos”. Se los expresa en los “valores estratégicos” y los “valores de procedimiento”.

Los *valores esenciales* son aquellos que más cercanamente expresan y sostienen la identidad de las personas y las organizaciones. Están relacionados con los “valores intrínsecos”. Estos valores generalmente se expresan en los valores estratégicos y los de procedimiento. Los *valores estratégicos* son los que se expresan externamente, en el entorno y en otros significativos (como los clientes, competidores, etc.). Tienen que ver en cómo se presenta el individuo o la organización al mundo. Los *valores de procedimiento* se expresan internamente, por ejemplo en cómo los miembros de la organización se relacionan con los colegas y colaboradores.

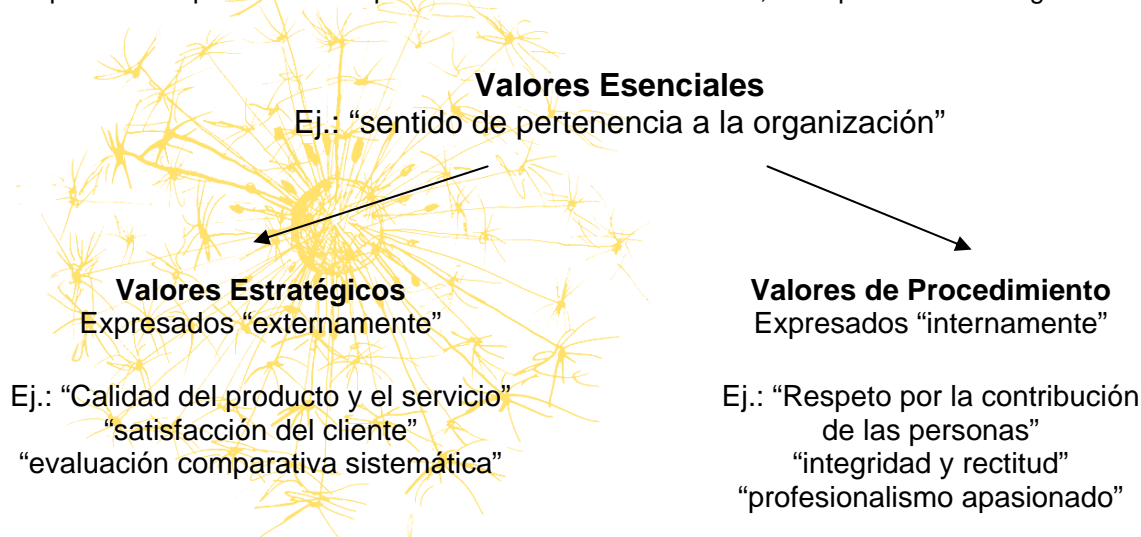
Un valor esencial, tal como “sentido de pertenencia a la organización o al grupo” puede expresarse estratégicamente en otros valores como “innovación en valor”, “satisfacción al cliente” y “evaluación comparativa sistemática”. Ese mismo valor esencial expresado internamente en la organización con respecto a las interacciones de los miembros (valores de procedimiento) puede incluir “respeto por las personas”, “integridad y rectitud” y “profesionalismo apasionado”.

Para que la organización o la persona sean congruentes y coherentes, es necesario balancear los valores estratégicos y los de procedimiento.

Frecuentemente los conflictos e incongruencias surgen cuando los valores de procedimiento son sacrificados a favor de los estratégicos y viceversa. Esto es, una empresa o grupo puede ser actuar consistentemente de acuerdo a sus valores estratégicos en la forma en que trata a sus clientes pero falla al no aplicar igual énfasis en las relaciones internas (por ejemplo pueden tratar a sus clientes con respeto y no hacer lo mismo con los miembros de su equipo interno).

Los individuos pueden hacer lo mismo internamente. Pueden tratar a los otros de forma diferente de la que se trata a si mismo, aplicando diferentes valores en la forma en que piensa o se comunica consigo mismo de los que aplica cuando interactúa o trata con otros.

Este tipo de asimetría aparece como si la persona o el sistema tuviesen un “doble estándar”, es “hipócrita” o “inconsistente”, y esto generalmente lleva a la frustración, la discordia y la resistencia. Dado que ambos tipos de valores provienen de Valores esenciales, es importante darles igual énfasis.



LA BRÚJULA DE VALORES

Una guía personal

Por Alicia Irazusta

Se habla mucho en este tiempo de la Misión, Visión y Valores. Es por ello que muchas empresas y personas ya los han definido. Lo que no suele ser tan usual es utilizarlos a la hora de establecer objetivos y mucho menos utilizarlos en lo cotidiano.

Cuando tenemos una Visión, podemos alinear los objetivos, decidiendo si esto me acerca o me aleja de la misma. Y si la visión ha sido bien trabajada y detectada, ese es mi rumbo. Y no hay otro. Cualquier objetivo que me desvíe ha sido definido de una manera incompleta o tal vez esté mal definido. Si no ha definido su Misión o su visión aún, ya tiene una información importante. La sugerencia: comience por allí. Descubra su Visión. Aún así, sabe que valores nos guían, aún no teniendo el rumbo es muy útil.

La brújula

Lo que somos, nuestra identidad es la que valora. Como habitualmente este nivel de decisión es más inconsciente, solemos expresar esas valoraciones en deseos, sueños, metas u objetivos.

Si hemos sido cuidadosos y hemos utilizado la visión para alinearlos, ya tenemos gran parte del trabajo hecho. Nuestros objetivos pertenecen al grupo de acciones, pasos, etapas que nos acercan al destino deseado.

Ahora, suele ocurrir que una vez que el objetivo ha sido planteado, nos enfocamos en resolverlo y olvidamos que es sólo una de las posibles formas de cumplir con nuestros valores. Y podemos perder el rumbo. Estamos haciendo esfuerzos por resolver el objetivo y tal vez no nos está llevando, tal como habíamos pensado, al lugar deseado.

Ese es el momento de chequear con la brújula, ¿estoy en la dirección adecuada? ¿Qué es lo verdaderamente importante, lo valioso de lo que estoy haciendo (buscando, proyectando, etc.)?

Al recuperar ese nivel, al encontramos con lo valioso de la meta y no con la meta en sí, es que podemos ajustar nuestro plan e incluso cambiar el objetivo, ya que recordamos la búsqueda esencial. Utilizando el valor como brújula, esta nos señalará si estamos en el rumbo o no.



dreamstime.com

Recuperando la motivación

La enciclopedia de la PNL nos dice: "Por estar asociados con valioso, significativo y deseable, los valores son la fuente primaria de motivación en la vida de las personas".

Nuestros valores son el combustible que nos lleva al logro. Al olvidarnos del valor subyacente en el objetivo, solemos perder la motivación, la energía necesaria para seguir. Hay veces que esta falta de consciencia de lo esencial es lo que nos hace renunciar a la meta.

Me ha ocurrido en muchas ocasiones que simplemente con ayudarlo al cliente a contactar con el valor que generó el objetivo se ha resuelto una situación que parecía muy complicada.

¿Que valora nuestra identidad?

Robert Dilts suele decir que la única manera de expresar adecuadamente nuestra identidad es una metáfora, así de difícil es decir quién soy.

Sin llevar esa pregunta a un nivel existencial, podemos hablar de muchas identidades, y cada una de ellas valora diferente.

Podríamos preguntarnos ¿quién soy en esta situación?

Soy la madre, soy el jefe, soy la ingeniera a cargo, soy el hijo, soy ...

Y en cada una de esas identidades tendré un grupo de valores guía, específico para resolver en ese entorno de acción.

LA BRÚJULA DE VALORES

Una guía personal

Por Alicia Irazusta

15

La brújula esencial

Hay un grupo de valores que tiene que ver con nuestra identidad esencial y esos 3 o 4 valores esenciales son los que hay que considerar cuidadosamente en cada objetivo, aún cuando no aparezcan como los principales valores en ese entorno.

Si esos valores no se cumplen, todo nuestro ser se opondrá a obtener resultados. Y esa oposición se manifestará de diferentes maneras. A veces de forma muy peligrosa.

Es como frase que dice "Prefiero morir antes que la muerte". Prefiero enfermarme antes que hacer esto. Prefiero accidentarme antes de violar este valor. Y muchas de estas situaciones, tal vez menos riesgosas que todos, de un modo u otro, hemos tenido.

Esto ocurre, por supuesto, a un nivel profundamente inconsciente y nos damos cuenta de que está ocurriendo por los resultados.

Podremos evitar esto, o al menos minimizarlo, si chequeamos el rumbo con la brújula.

Armando la brújula

Para tener a mano esta brújula, es interesante tomarse un tiempo para definirla.

Se puede definir directamente, esto quiere decir que tal vez usted ya conozca esos tres o cuatro valores esenciales y pueda directamente ponerlos en la brújula. De lo contrario, puede hacer el siguiente ejercicio:

Escriba en una hoja 10 valores que le sean importantes. Algunos superan fácilmente ese número, a otros les cuesta llegar a completarlo.

Organice ese listado de valores de manera que queden colocados desde el de mayor importancia hasta el de menor importancia.



Preguntas posibles:

- ¿Qué valor es el más importante en cualquier situación?
- ¿En una situación X, que valor priorizarías?

Por ejemplo si en la lista tenemos como valor honestidad y amistad, la pregunta sería: ¿qué es más importante, la amistad o ser honesto?

Si lo más importante es la amistad, podría pensar "mentiría por un amigo. Si lo que valora es la honestidad, podría decirse "un amigo verdadero no me pediría que mienta".

De esta manera puede darse cuenta de qué valor va antes en la escala. Hay veces que no se puede definir cuál es el que va primero. Póngalo en el mismo nivel.

Lo que se propone con este ejercicio es identificar cuáles son esos cuatro valores que marcan el rumbo de su vida. Porque son lo que, al ser violentados, producen mayor resistencia. (Léase síntomas, auto-boicots, etc.) Sea consciente de que en el tiempo los valores cambian. Lo que valoramos en la juventud puede ser un valor totalmente secundario en nuestra adultez. Sin embargo no es tan fácil cambiar este grupo de esenciales.

Puede que en los primeros intentos no obtenga su verdadera brújula. Hay valores que de tan obvios se vuelven "transparentes" como diríamos en coaching, y no los ponemos. Pero luego aparecen con mucha fuerza, porque son parte de nuestra identidad esencial.

Tómese su tiempo. Busque su brújula. Será de gran ayuda para llegar a su destino deseado.

Desde el reino de lo metafórico ...

CLAVES DEL TAO DE LOS LÍDERES

De John Heider

16

Igualdad: nadie escapa a las consecuencias de su conducta. Los humanos no son mejores que el resto de la creación. El mismo principio que está en el interior de los seres humanos está presente en todas las demás cosas. El líder sabio no pretende ser especial y el silencio es su gran fuente de fortaleza.

Como el agua: El líder sabio es como el agua. Fluye, responde. Actúa siempre para beneficio de todos y es capaz de servir más allá de cuanto le paguen. Para profundizar en ti, abandona tu egoísmo. Abandona tus esfuerzos por ser perfecto, rico, seguro y admirado. Tales esfuerzos limitan, bloquean tu universalidad.

Abandonar el egoísmo: Abandono mi egoísmo y termino con la ilusión de estar separado. Actúo para el todo. Me beneficio y te beneficio. No estoy en conflicto con nadie; estoy en paz, y tengo energía disponible para dar, porque ya no me resisto a lo que está ocurriendo.

Como una partera: El líder sabio no interviene sin necesidad. Su presencia se siente, pero el grupo se dirige a sí mismo. Recuerda que tu tarea es facilitar el proceso de otra persona, no tu proceso. No te metas demasiado, no controles. No fuerces tus propias necesidades e insights a un primer plano. Si no crees en el proceso de otro, éste tampoco te creará.

Ser mejor: Si quieres ser mejor prueba con el silencio o alguna otra disciplina de limpieza que te enseñe gradualmente dónde se halla tu identidad sin ego.

Saber qué pasa: cuando te confunda lo que veas o lo que escuchas, no te esfuerces por armar el rompecabezas. Cálmate, deja de analizar; los hechos complejos se convertirán en simples. Hay que empujar menos y abrirse más. Escuchar en silencio.

La sabiduría tradicional: la tarea de líder es facilitar procesos y clarificar conflictos.

Centro y tierra: El líder centrado y firme puede trabajar con gente errática y situaciones grupales críticas sin dañarse. Estar centrado significa poder recuperar el equilibrio aun en medio de la acción. Estar firme significa tener los pies sobre la tierra.

Polaridades y paradojas: Lo que sube debe bajar; si quieres prosperar, sé generoso. Además: El agua desgasta la roca; el espíritu supera la fuerza; los débiles desarman a los poderosos. Aprende a verlo todo al revés, desde dentro y por detrás.

Poseer o ser poseído: Hay un problema con el tener demasiado. Cuanto más tienes, más debes cuidar tus posesiones y más puedes perder. ¿eso es poseer? ¿o ser poseído? Intenta quedarte quieto y descubrir tu seguridad interna. Si la descubres tendrás todo lo que quieras.

Las respuestas: Saber que no sabes es mucho más sabio que creer que sabes cuando no es así. El líder sabio ha aprendido lo doloroso que es simular conocimientos. Evitando el dolor, el líder sabio ya no le interesa pretender que conoce.

De todas formas es un alivio ser capaz de decir "no sé"

Nada nuevo: el líder sabio no hace nada nuevo u original. El líder sabio atrae pocos seguidores: aquellos que reconocen que la sabiduría es un tesoro que suele reposar oculto debajo de una apariencia común y corriente.

El líder sabio trabaja sin quejarse en cualquier contexto y con todo problema o persona que se presente. Actúa siempre para beneficio de todos y es capaz de servir más allá de cuanto le paguen. Habla simple y honestamente, interviniendo sólo para dar luz y armonía.

