



LA MAGIA CONTINÚA

Revista Digital de libre Distribución

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

E-book 53

www.redpnl.net

LA MAGIA CONTINÚA ÍNDICE

E-book Nro. 53 - COPYRIGHT ® RED L. DE PNL

La magia del cambio proviene de la capacidad para acceder a algo que está más allá de las propias palabras. ROBERT DILTS

LAS CREENCIAS EN EL MAPA DE LA PNL

Fragmento del libro **El poder de la palabra**

De Robert Dilts

Pág. 1 a 3

EL MIEDO A SALIR DE LA ZONA DE CONFORT

Una mirada desde la PNL

Por Lorena Cid

Pág. 3 a 4

CAMBIAR LA MENTE INCONSCIENTE

Del libro **"MI VOZ IRÁ CONTIGO ... "**

De Sidney Rosen

Pág. 5 a 6

RADIOGRAFÍA DE LA PNL

Pasado, presente y futuro?

Por Graciela Astorga

Pág. 7 a 10

GRAMÁTICA MOTIVACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Inspirado en la "Gramática de los Motivos" de Kenneth Burke

Por Laura Szmuch

Pág. 11 a 13

DESDE EL REINO METAFÓRICO ...

El águila y el halcón. Cuento tradicional siux

Pág. 14

Textuales de Milton Erickson

"Desarrolla tu propia técnica. No intentes usar la técnica de otra persona... no intentes imitar mi voz o la cadencia de ella. Descúbrete tú mismo naturalmente. Es el individuo respondiendo al individuo."

"No sabes todas las cosas que puedes hacer. Usa la auto-hipnosis para explorar sabiendo que vas a encontrar algo de lo que no tiene conocimiento todavía. La experiencia es la única maestra."

"Todos tenemos tanto conocimiento del que no somos conscientes. La mente inconsciente es muy brillante. El inconsciente es mucho más listo, sensato y rápido. Entiende mejor."

"Tú sientes un poema, sientes una pintura, logras la sensación de una estatua. Sentir es una palabra muy significativa. No sólo sentimos con los dedos, sino con el corazón, con la mente. Tú sientes con los aprendizajes del pasado. Sientes con las esperanzas para el futuro. Tú sientes el presente."

"Cuando abordes un problema difícil, haz de él un esquema interesante"

"El paciente cuando llega a terapia, ignora que trae consigo todos los recursos en su interior para resolver las dificultades que le aquejan. La misión del terapeuta es ayudarlo a descubrirlos y activarlos."

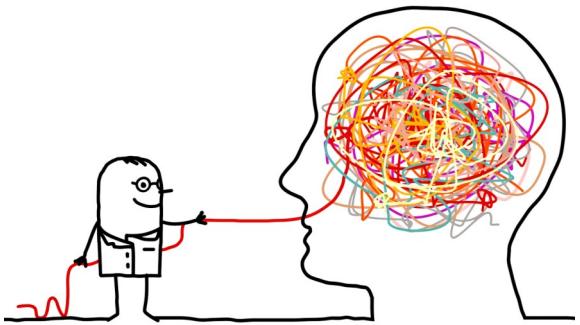


LAS CREENCIAS EN EL MAPA DE LA PNL

Fragmento del libro El poder de la palabra

De Robert Dilts

Una de las formas más fundamentales en las que enmarcamos nuestra experiencia y le otorgamos significado es a través de nuestras creencias. Las creencias constituyen otro de los componentes clave de nuestra «estructura profunda». En gran medida, crean las «estructuras superficiales» de nuestros pensamientos, palabras y acciones y les dan forma. Determinan cómo conferimos significado a los acontecimientos y constituyen el núcleo de la motivación y la cultura. Nuestras creencias y nuestros valores proporcionan el refuerzo (motivación y permiso) que apoya o inhibe determinados comportamientos y capacidades.



Las creencias y los valores están relacionados con la pregunta, «¿Por qué?» Las creencias son básicamente juicios y evaluaciones sobre nosotros mismos, sobre los demás y sobre el mundo que nos rodea. En PNL, las creencias se consideran como generalizaciones firmemente aferradas acerca de 1) causalidad, 2) significado y 3) límites en a) el mundo que nos rodea, b) nuestro comportamiento, c) nuestras capacidades y d) nuestra identidad.

Las afirmaciones «El movimiento de las placas continentales provoca los terremotos» y «La ira divina provoca los terremotos», por ejemplo, reflejan creencias distintas acerca del mundo que nos rodea. Afirmaciones como «El polen causa alergia», «No es ético ocultar información», «Un humano no puede correr una milla en menos de cuatro minutos», «Nunca tendré éxito porque aprendo despacio» o «Detrás de todo comportamiento hay una intención positiva», representan creencias de una u otra índole. Las creencias funcionan a un nivel distinto que el comportamiento y la percepción, e influyen sobre nuestra experiencia e interpretación de la realidad, conectando esta experiencia con nuestros sistemas de valores o criterios. Para aumentar el significado práctico, por ejemplo, los valores deben ser conectados a las experiencias por medio de las creencias. Las creencias relacionan los valores con el medio, con los comportamientos, con los pensamientos y las representaciones, o con otros valores y creencias.

Una afirmación de creencia típica liga determinado valor a determinada parte de nuestra experiencia. La afirmación de creencia «El éxito requiere trabajo duro», por ejemplo, relaciona el valor «éxito» con, cierta clase de actividad («trabajo duro»). Según sean sus creencias, cada cual adoptará un planteamiento distinto a tratar de conseguir el éxito. Es más, el modo en que una situación, una actividad o una idea encaje (o no) con las creencias y los sistemas de valores de un individuo o grupo de individuos, determinará cómo serán éstas recibidas e incorporadas.

Neurológicamente, las creencias están asociadas con el sistema límbico y el hipotálamo del cerebro medio. El sistema límbico ha sido relacionado con las emociones y con la memoria a largo plazo. Si bien el sistema límbico es, en muchos aspectos, una estructura más «primitiva» que el córtex del cerebro, sirve para integrar la información procedente del córtex, así como para regular el sistema nervioso autónomo, que controla a su vez funciones corporales básicas como el ritmo cardíaco, la temperatura corporal, la dilatación de las pupilas, etc. Debido a que son producidas por las estructuras más profundas del cerebro, las creencias provocan cambios en las funciones fisiológicas fundamentales del cuerpo, siendo responsables de muchas de nuestras respuestas inconscientes. De hecho, uno de los medios por los que sabemos que creemos realmente en algo es porque activa en nosotros reacciones fisiológicas: hace que nuestro corazón «late acaloradamente», que nos «hierva la sangre» o que sintamos un «escalofrío», efectos todos ellos que no podríamos provocar conscientemente. Ésa es la razón por la que el polígrafo puede detectar que una persona «miente».

Las personas tienen reacciones distintas cuando creen en lo que dicen que cuando «simplemente» pronuncian las palabras como una forma más de comportamiento (como el actor que recita su papel), mienten o son incongruentes. También es esa íntima relación entre creencias y funciones psicológicas profundas lo que hace posible que unas y otras influyan de manera tan poderosa en el campo de la salud y la sanación, como se demuestra con el efecto placebo. Las creencias tienden a tener un efecto autoorganizador o «autocumplidor» sobre nuestro comportamiento a múltiples niveles, desviando la atención hacia determinada área en detrimento de otras.

LAS CREENCIAS EN EL MAPA DE LA PNL

Fragmento del libro El poder de la palabra

De Robert Dilts

Una persona que de verdad crea que tiene una enfermedad incurable comenzará a organizar su vida y sus actos en torno a dicha creencia, tomando muchas decisiones sutiles, a menudo de forma inconsciente, que reflejarán esa creencia.

Otra persona, en cambio, que crea firmemente que se curará de su enfermedad, tomará decisiones muy distintas. Y puesto que las expectativas generadas por nuestras creencias afectan a nuestra neurológica más profunda, producirán también efectos fisiológicos espectaculares. Es el caso de la mujer que adoptó a un bebé y, convencida de que las «madres» tenían que amamantar a sus hijos, ¡comenzó a producir realmente leche en cantidad suficiente para alimentar al bebé adoptado!

Las creencias ejercen una poderosa influencia sobre nuestra vida. Asimismo, resultan notablemente difíciles de cambiar por medio de las normas tradicionales de pensamiento lógico o racional. Existe sobre esto una vieja anécdota, narrada por el psicólogo humanista Abraham Maslow, acerca de un paciente que estaba siendo tratado por un psiquiatra. Aquella persona rehusaba tomar bocado o cuidar de sí misma, aduciendo que era un cadáver. El psiquiatra pasó largas horas argumentando con aquel paciente, para intentar convencerlo de que no era un cadáver. Por fin le preguntó si los cadáveres sangraban, a lo que el enfermo respondió: «Por supuesto que no; todas sus funciones corporales se han detenido». Entonces el psiquiatra le convenció para realizar juntos un pequeño experimento: le pincharía levemente con una aguja y verían si sangraba o no. El paciente se mostró de acuerdo. Despues de todo, era un cadáver. El psiquiatra procedió a pincharle en el brazo con una aguja hipodérmica y, por supuesto, comenzó a sangrar. Con una mirada de enorme sorpresa y asombro, el paciente exclamó: «¡Que me aspen..., los cadáveres SANGRAN!»

La sabiduría popular tiene claro que, cuando alguien cree que puede hacer algo, lo hace, mientras que si está convencido de que no es posible, ninguna cantidad de esfuerzo lo convencerá de lo contrario. Es lamentable que muchas personas enfermas, por ejemplo de cáncer o afecciones cardíacas, insistan ante sus médicos y sus amistades con la misma creencia de la anécdota.. Creencias como «Ya es demasiado tarde», «De todos modos no hay nada que yo pueda hacer» o «Soy una víctima... Me ha tocado a mí», limitan a menudo la plenitud de recursos del paciente. Nuestras creencias sobre nosotros mismos, así como sobre lo que es posible en el mundo a nuestro alrededor, influyen con fuerza en nuestra eficacia cotidiana.

Cada uno de nosotros tiene creencias que actúan como recursos, junto con otras que nos limitan. El poder de las creencias quedó demostrado por un estudio esclarecedor, en el que un grupo de niños de inteligencia media fueron divididos aleatoriamente en dos grupos de igual número. Uno de los grupos fue asignado a un maestro al que se le dijo que sus alumnos eran «superdotados». El otro grupo fue puesto al cargo de otro maestro, al que se le dijo que se trataba de alumnos «lentos». A final de curso se sometió a los dos grupos a test de inteligencia. Como era de esperar, la mayor parte de los alumnos «superdotados» puntuaron mejor que al comenzar el curso, mientras que los «lentos» lo hacían por debajo de sus registros anteriores: las creencias de sus respectivos maestros habían afectado la capacidad de aprendizaje de los alumnos.

En otro estudio, cien «supervivientes» de cáncer (pacientes cuyos síntomas habían desaparecido durante más de diez años) fueron entrevistados acerca de lo que habían hecho para lograrlo. Las entrevistas demostraron que ningún tratamiento sobresalía como más eficaz que los demás. Algunos pacientes habían seguido el tratamiento tradicional de quimioterapia y/o radiación, otros habían adoptado un enfoque nutricional, otros habían seguido un camino espiritual, otros se habían concentrado en los aspectos psicológicos e incluso algunos no habían hecho nada en absoluto. La única característica común a todos ellos consistía en que estaban convencidos que su opción funcionaría.

El de «la milla en cuatro minutos» constituye otro buen ejemplo del poder de las creencias, tanto para limitarnos como para potenciarnos. Con anterioridad al 6 de mayo de 1954, se tenía la absoluta certeza de que los cuatro minutos eran una barrera infranqueable, que era el tiempo mínimo que un humano podía tardar en recorrer una milla. En los nueve años anteriores al día histórico en que Roger Bannister rompió la marca de los cuatro minutos, nadie había conseguido ni siquiera aproximarse a ese tiempo. Seis semanas después de la proeza de Bannister, el corredor australiano John Lundy situó el récord un segundo más abajo. Nueve años después, casi doscientas personas habían roto aquella barrera, que otrora pareciera insuperable.

EL MIEDO A SALIR DE LA ZONA DE CONFORT

Una mirada desde la PNL

Por Lorena Cid

¿Qué pasa cuando somos conscientes de que habitar en una zona de comodidad nos trae tristeza, frustración, apatía, malestar y, a pesar de ello, seguimos en ese lugar? ¿Qué pasa cuando esa comodidad se vuelve incómoda, pero se hace difícil la elección de pasar a otra zona más saludable para nosotros?, ¿Qué rol ocupa el miedo en esta situación?

Muchas veces, las personas que habitan en la zona de confort lo hacen porque tienen miedo. Este miedo puede implicar, entre otras cosas, miedo a no poder aprender alguna tarea o habilidad nueva; miedo a terminar una pareja, miedo a la soledad, miedo a animarse a algún desafío, miedo a lo que piensen los demás, miedo a arriesgarse y fracasar, miedo a lo desconocido, etc.



Y esto se convierte en un círculo vicioso, porque “Más de lo mismo”, silencia el miedo a la vez que provoca otras emociones que cierran posibilidades como angustia, ira, frustración, apatía y resignación, lo que nos cierra posibilidades.

Es por ello que estar en una zona de comodidad no implica “estar a gusto”, aunque la elección de estar allí es preferible a tomar la decisión de elegir lo desconocido. Elegimos entonces lo que nos da seguridad ante la ansiedad que genera lo nuevo y diferente. Allí no hay riesgos de “equivocarnos”, de “fracasar” o de “sufrir”.

El concepto Zona de Confort, en términos psicológicos, hace referencia a un estado mental en el que el individuo adopta una actitud pasiva ante los sucesos que experimenta a lo largo de su vida, los cuales no implican riesgos, así como tampoco ningún incentivo; logrando un estado que lo conduce a la apatía y la desmotivación.

Asimismo, si bien la palabra confort tiene una connotación positiva, la expresión zona de confort también tiene que ver con pasarlo mal; y esto se debe a que, a cambio de la comodidad, se renuncia a exponerse a lo nuevo. El “Más vale malo conocido que bueno por conocer” es un refrán popular que se vuelve funcional a los casos donde se necesita una explicación tranquilizadora ante el miedo al cambio.

El miedo, como emoción básica, y como señal para la acción, nos está indicando un peligro ante el cual debemos luchar o huir, así como también nos indica algo sobre nuestras necesidades y tiene una intensión positiva. Si lo enfrentamos, debemos focalizarnos en aquello que queremos, en el OBJETIVO, para que el miedo

Fijarse un objetivo con claridad, hacia el Estado Deseado

Al pensar en un objetivo, estamos realizando un viaje desde un Estado Presente hacia un Estado Deseado, hacia aquello que queremos ser, hacer o tener y que actualmente no podemos conseguir por “miedo”.

Desde el modelo propuesto por la PNL para el logro de objetivos, el miedo podemos tomarlo como una INTERFERENCIA entre un estado y otro, ya que seguramente esté asociado a alguna creencia limitante como: “No creo que pueda lograrlo”, “No tengo capacidades para lograrlo” o “No lo merezco”.

Si en el Estado Presente el miedo actúa como interferencia para quedarnos varados en la Zona de Confort, estamos poniendo el foco o marco sobre el Miedo, quedándonos en el problema, mientras que si nos enfocamos en el Objutivo, en lo que queremos lograr, en nuestra Visión, este nuevo encuadre permitirá debilitar a ese miedo. De esta forma estaremos en condiciones de programar el cerebro para poder advertir y valorar aquellas posibilidades que se nos presentan y ser conscientes de los recursos que tenemos a nuestro favor o que necesitamos conseguir. Si pongo el foco en el miedo elijo quedarme en la zona de confort, mientras que si me enfoco en el objetivo, el miedo perderá fuerza.

EL MIEDO A SALIR DE LA ZONA DE CONFORT

Una mirada desde la PNL

Por Lorena Cid

¿El proceso de animarse a salir de la zona de comodidad, nos obliga a auto observarnos, revisar creencias y juicios sobre la o las amenazas que implican la salida de dicho lugar, así como también los recursos con que contamos para hacerles frente. Y es una vez que pudimos enfrentar el miedo y descubrir nuestros recursos, o la forma de conseguir aquellos que nos hagan falta, que podremos animarnos a lo desconocido, a realizar nuevas actividades, en definitiva, a ser quien queremos ser.

En la tarea de búsqueda y transformación, trabajar con el miedo obliga a preguntarse: ¿Qué es lo que uno quiere?, y esto que queremos ¿es más grande que el miedo?, y cuando uno empieza a pensar en lo que conseguiría si no tuviera ese miedo que inmoviliza, éste va perdiendo su fuerza a medida que la visión se va haciendo más clara y concreta.

Ya desde los antiguos mitos, leyendas y cuentos populares a lo largo de la historia el llamado a la aventura se presenta como un desafío que genera miedo al cambio, al desapego de lo conocido. Aceptar este llamado es abandonar el miedo, sabiendo que habrá obstáculos y pruebas pero que contaremos con los recursos necesarios para enfrentarlos.

Para concluir, me gustaría citar una frase de Joseph Campbell sobre el mito de “El viaje del Héroe” que acompaña al guerrero durante su búsqueda y lo anima a trascender sus temores: “**En la cueva que temes entrar está el tesoro que buscas**”.

Lic. Lorena Cid / Trainer PNL / Coach Ontológico

LA TAN MENTADA ZONA DE CONFORT

Un territorio ideal para trabajar con las herramientas de la PNL

Definimos la Zona de Confort como aquel estado mental o espacio psicológico donde nos sentimos seguros, en el que controlamos y conocemos todo o casi todo, y donde creemos que nada se nos escapa. Los dichos de “mejor malo conocido que bueno por conocer” o “es preferible pájaro en mano que cien volando”, pueden ser nuestros saboteadores interiores, cuando afrontamos una situación adversa o buscamos prosperar en un entorno incierto, porque nos anclan en el pasado, el temor y la inmovilidad.



Según los expertos, es aquella parcela del mundo o de la realidad donde nos movemos con comodidad, porque lo hemos aprendido todo de ella, la dominamos y todo nos resulta familiar, ya sea en el ámbito personal, familiar, laboral, social o de pareja.

Es una zona en la que quizás las actividades, situaciones o la vida que llevamos no sean agradables e incluso nos causen malestar, pero a la que nos adaptamos mediante una serie de conductas e ideas que consiguen un nivel constante de rendimiento sin asumir riesgos, de acuerdo a los conocedores de la mente. Para la Psicología, es una forma gráfica de definir al conjunto de límites que se autoimpone una persona, y que termina por confundir con el marco de su propia existencia, acomodándose a ese entorno conocido y renunciado a tomar iniciativas que le permitan modificar su vida.

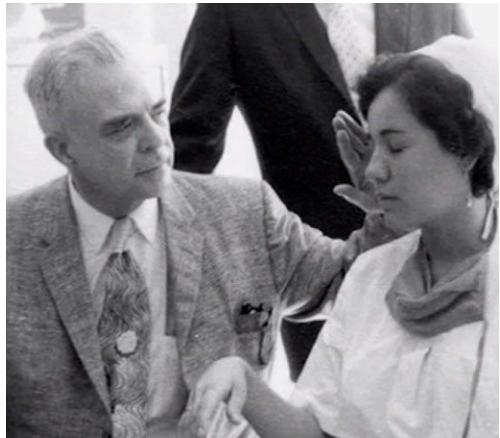
La zona de confort es aquella formada por las capacidades y habilidades que hemos ido adquiriendo a lo largo de la experiencia vital, que nos permiten adaptarnos al entorno en el que nos encontramos, indican los expertos. Sobrevivir en la comodidad y falsa seguridad mentales de la zona de confort tiene su precio, ya que es más fructífero abrazar lo nuevo y desconocido, donde aguardan las salidas y las soluciones insospechadas, porque al marcharnos de la senda más trillada y explorar otras nuevas, aparecen alternativas insospechadas.

CAMBIAR LA MENTE INCONSCIENTE

Del libro “MI VOZ IRÁ CONTIGO ...”

De Sidney Rosen

Lo que tú no adviertes, Sid, es que la mayor parte de tu vida está determinado en forma inconscientes”. Cuando escuche estas palabras de Erickson, reaccione en la misma forma en que lo hacen muchos de mis pacientes cuando les digo eso mismo: pensé lo que quería decir era que mi vida estaba pre-determinada, y que todo cuanto yo podía esperar era percibirme de esos pautamientos inconscientes tan firmemente establecidos. Pero más tarde comprendí que lo inconsciente no es por fuerza inmodificable. Todas y cada una de nuestras experiencias actuales afectan tanto nuestra mente consciente como inconsciente. Si leo algún fragmento que me inspira, mi mente se abre modificado, lo mismo si conozco a una persona importante— importante para mí--.



En verdad, la eficacia de cualquier psicoterapia se fundamenta en la capacidad de la persona para cambiar, en gran medida como consecuencia de un encuentro con otro u otras personas.

En mi opinión, este cambio se logra de una manera más efectiva y permanente cuanto más se aplica el terapeuta a influenciar las pautas inconscientes de su paciente, que con frecuencia incluyen sus valores y marcos de referencia. Erickson sostenía este mismo punto de vista, y hacia el fin de su vida desarrollo un método muy fructífero para alcanzar este objetivo: sus seminarios didácticos.

La última vez que lo vi me explico como había surgido este método: “El tiempo que dedicaba a un solo paciente era excesivo. Mi propósito más bien era enseñar a muchas personas a pensar y a manejar sus problemas. He recibido decenas y decenas de cartas que declaran: “usted modifica por completo mi manera de tratar a los pacientes”. Tengo un gran número de pacientes pero los veo cada vez menos. Cada vez es mayor la cantidad de pacientes que atiendo, cada vez durante menos tiempo”. Le indague: “¿Y esta es consecuencia de...?” Respondió: “De que vinieran aquí y me dejaran relatarles historias. Luego volvía al lugar donde vivían y modificaban su práctica clínica.”

Como es obvio, el hecho “de que vinieran y me dejaran relatarles historias” implica expectativas y mensajes en muchos planos. Por ejemplo cualquiera que pase un tiempo junto a Erickson probablemente terminara experimentando diversos niveles de trance hipnótico. La persona que tiene expectativas positivas, en estado de trance, se halla en las mejores condiciones para acoger los mensajes e influencias que Erickson trasmítia a través de sus historias. Y él afirmaba que si su oyente se “olvidaba” de alguno de esos relatos, vale decir, si desarrollaba una amnesia con respecto a él, su efecto podría ser más potente todavía.

En su costumbre de narrar anécdotas y relatos Erickson se guía, desde luego, una antiquísima tradición. Los cuentos y leyendas han sido utilizados desde tiempo inmemoriales para trasmitir valores morales, éticos y culturales. Ya se sabe: una píldora amarga puede tragarse más fácilmente si viene envuelta en una dulce cobertura. Tal vez alguien desestime una predica moral directa, pero la orientación y las directivas de otro resultaran aceptables si están insertas en una narración interesante, divertida y bien contada. Con este fin, los relatos de Erickson apelan a muchos artificios narrativos, incluido el uso del humor y de informaciones interesantes —por ejemplo, datos médicos, psicológicos y antropológicos poco conocidos—. Las sugerencias terapéuticas vienen intercaladas en relatos cuyo contenido tiene un vínculo muy remoto con las inquietudes del paciente y con los temas que el terapeuta enfoca manifestamente.

El estado de trance, según Erickson, es aquel en que hay más probabilidades de que se produzca el aprendizaje y la apertura del cambio; no se refiere a un estado incluido de somnolencia. Los pacientes no son “sometidos” dirigidos para la voluntad del terapeuta, ni pierden el control de sus actos. En realidad, el trance es un estado natural, que todos experimentamos. El estado de trance con el que más familiarizados estamos es el de sueño diurno o ensueño, pero también se producen estados de trance cuando meditamos, oramos o realizamos determinados ejercicios—como el aerobismo, que ha sido denominado, “meditación en movimiento”—. En estas situaciones. Ciertas vivencias sensoriales y psíquicas interiores asumen un carácter vívido, tanto que pierden importancia los sonidos y movimientos exteriores.

CAMBIAR LA MENTE INCONSCIENTE

Del libro "MI VOZ IRÁ CONTIGO ... "

De Sidney Rosen

En el estado de trance los pacientes suelen comprender de manera intuitiva el significado de sueño, símbolos y otras manifestaciones inconscientes. Se despreocupan de sus ideas y de sus problemas y se aproximan a lo que Erickson denomina "aprendizaje inconsciente". Pueden aceptar entonces con menores críticas las sugerencias del hipnotizador, aunque sin ellas entran en pugna con los valores que el individuo sostiene, esa aceptación es solo transitoria o no se produce. Puede no recordar la experiencia del trance o parte de ella, pero esto no constituye un aspecto esencial.

Para ayudarlo a entrar en trance, el terapeuta capta la atención del paciente y la dirige hacia su interior, hacia una búsqueda interna, de modo de generar una respuesta hipnótica. Esta última se relaciona con las necesidades y expectativas y con la directiva que le dio el terapeuta, y procede de su "vasto depósito de conocimientos". Las sugerencias terapéuticas que apuntan a obtener esta respuesta pueden ser indirectas y estar entremezcladas con una conversación corriente o la narración de un relato interesante. (En su libro *hypnotherapy*, Erickson y Ernest Rossi han descrito algunos métodos concretos útiles para este propósito.)

El terapeuta se mantiene alerta a fin de percibir los sutiles cambios que indican la "atención de respuesta" del sujeto: un ablandamiento de los músculos fáciles, la mira fija sin parpadeo, una inmovilidad casi total. Así está presente esta constelación de elementos, el terapeuta puede presumir con total seguridad que su paciente ha entrado en un trance ligero. Entonces puede formularle una sugerencia o simplemente decirle: "Eso es. Quédese con eso", en la certeza de que el sujeto estaba abordando material inconsciente.

Los relatos de Erickson suelen seguir pautas arquetípicas, como las que presentan los cuentos de hadas, las paráboles bíblicas y los mitos populares. Incluyen a menudo, como estos últimos, el tema de la búsqueda. El cumplimiento de algunas de las tareas asignadas por Erickson tal vez no tenga el carácter heroico de la búsqueda del Vellozino de Oro, pero los sentimientos y dramas interiores son similares. Y en muchas de sus narraciones, en especial las que versan sobre su familia, hay rasgos particularmente norteamericanos. Por este motivo se ha dicho que Erickson es una especie de héroe popular de Estados Unidos.

No obstante, uno podría preguntarse cómo es que el solo hecho de escuchar un relato, aunque sea un trance hipnótico, puede ser provechoso para un paciente o un alumno. En muchos aspectos, el efecto es similar al del "embrujo" que se siente después de ver una buena película de cine. Durante la proyección, muchos espectadores entran en un estado alterado de conciencia, se identifican con uno o más personajes y salen del cine "trance-formados"*. Pero este sentimiento dura poco, a lo sumo diez o quince minutos. En contraste con ello, las personas que han escuchado un relato de Erickson vuelven a referirse a él muchos años más tarde; el cambio que produjo en sus actitudes y conducta puede haber sido permanente.

Erickson explicaba la perdurabilidad de estos cambios por el hecho de producirse en el contexto de la "hipnosis", que él definía como "la evocación y utilización de los aprendizajes inconscientes". Si un terapeuta es capaz, recurriendo o no a los relatos, de ayudar a un individuo a ponerse en contacto con su propio saber desaprovechado, lo más probable es que éste incorpore a su conducta esos olvidados conocimientos, y que ello dé por resultado un comportamiento más constructivo y autofortalecedor.

¿En qué se diferencia este proceso de un "lavado de cerebro"? Quizás la principal diferencia radique en que, sin un refuerzo cultural, los lavados de cerebro tienden a disiparse. Por ejemplo, durante la guerra de Corea a muchos prisioneros de guerra norteamericanos se los sometió a lavados de cerebro para que aceptaran creencias antinorteamericanas; miles ellos declararon luego que querían permanecer en China comunista en vez de retornar a su patria. Por lo que parece, sin embargo, después de haber sido repatriados, la mayoría de ellos, si no todos, volvieron a sus antiguas creencias.

Las intervenciones de Erickson por el contrario, provocaban a menudo cambios que se auto perpetuaban generando otros cambios. Tal vez ello sucediera porque apuntaban en la dirección del crecimiento y la "apertura" personales.

Desde luego, su eficacia y permanencia estaba más asegurada en una cultura congruente con la filosofía de Erickson, según la cual cada individuo es importante y puede mejorar, y cada cual tiene sus propias posibilidades de crecimiento.

RADIOGRAFÍA DE LA PNL Pasado, presente y ¿futuro? Por Graciela Astorga

Hoy se identifica a las personas por su ADN.

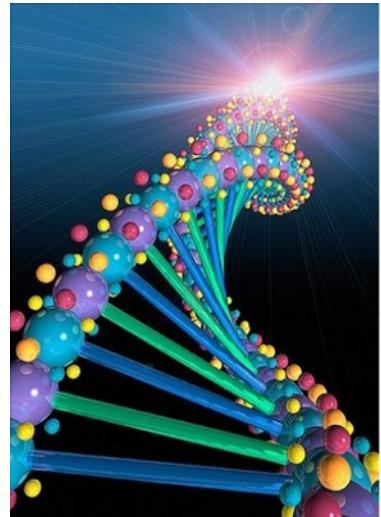
El ADN es el mapa genético, las instrucciones de armado de la persona, su procedencia, todo está allí, guardado, codificado, por siempre.

Las disciplinas también tienen un ADN, y cuando examinamos el de la PNL, encontramos un entramado de linajes de múltiples donadores, muchísimos más que en cualquier otra disciplina.

Es como si en vez de tener dos padres y cuatro abuelos, multiplicáramos este número varias veces más. ¿Por qué? Porque la PNL nace del Modelado de las excelencias de diversas fuentes: personas y disciplinas.

¿Y qué es el Modelado?

Según Robert Dilts en su libro Creación de modelos con la PNL, “la palabra modelo se deriva del latín modulus, que, en esencia, significa una versión “reducida” del ejemplo original.”



El “modelo” de un objeto es una versión en miniatura o una representación de aquel objeto. Un “modelo funcional” (como el de una máquina) es algo que puede hacer a pequeña escala el trabajo que hace la máquina, o que se supone que hace.

La idea de “modelo” también ha adquirido el significado de “descripción o analogía utilizada para visualizar algo (como un átomo) que no puede ser observado directamente”. También se puede utilizar para señalar un “sistema de postulados, datos e inferencias presentado como descripción formal de una entidad o estado de cosas”.

El modelado del comportamiento implica observar y definir mapas de los procesos que han tenido éxito y que subyacen a una actuación excepcional de algún tipo. Es el proceso de abordar un acontecimiento complejo o una serie de acontecimientos y descomponerlos en fragmentos lo suficientemente pequeños para que se puedan reformular de alguna manera.

El objetivo del modelado de la conducta es crear un mapa o “modelo” pragmático de un comportamiento utilizable por cualquiera que se sienta motivado para reproducir o simular algún aspecto de aquella actuación. El objetivo del modelado de la conducta consiste en definir los elementos esenciales del pensamiento y de la acción requeridos para producir la respuesta o resultado deseado. Por oposición a proporcionar datos puramente correlativos o estadísticos, un “modelo” de una conducta específica debe proporcionar una descripción de lo que se requiere para realmente lograr un resultado similar.”

Fue el estudio de las excelencias de varias personas y enfoques, lo que produjo el primer grupo de conocimientos que dio origen a la PNL.

¿Y cuál fue el génesis de esta historia, que la puso en marcha?
La curiosidad por saber y descubrir, puesta en movimiento por algo mágico llamado preguntas.

¿Qué está haciendo?
¿Qué hace cuando hace?
¿Qué está pasando cuando hace?
¿Porque funciona?

Y después:

¿Cuáles son los pasos para que esto suceda?
¿Qué hay que hacer para llegar a los mismos resultados?

Sigue Dilts: “De hecho, la PNL comenzó cuando Richard Bandler y John Grinder modelaron patrones de lenguaje y de conducta a partir de los trabajos de Fritz Perls (fundador de la terapia Gestalt), Virginia Satir (fundadora de la terapia familiar y la terapia sistémica) y el doctor Milton H. Erickson (fundador de la American Society of Clinical Hypnosis).

RADIOGRAFÍA DE LA PNL Pasado, presente y ¿futuro? Por Graciela Astorga

Las primeras “técnicas” de la PNL nacieron de los patrones verbales y no verbales clave que Grinder y Bandler observaron en el comportamiento de estos excepcionales terapeutas. El significado del título de su primer libro, La estructura en la magia, fue que aquello que parecía mágico e inexplicable solía tener una estructura más profunda que, al ser iluminada, podíamos entender, comunicar y poner en práctica, aun sin ser los “magos” excepcionales que inicialmente habían practicado la “magia”. La PNL es un proceso que permitió descubrir los fragmentos relevantes del comportamiento de estas personas, para luego organizarlos en un modelo funcional.”

Pero falta un protagonista en esta historia que comienza allá por los 70 en EE.UU., cuando la labor de enseñanza universitaria reúne en California a Richard Bandler y Frank Pucelik, sumándose luego John Grinder y un pequeño grupo que llegaba a las siete personas. Al cabo de un tiempo quedarán solo los tres nombrados, que darán origen a lo que hoy es la PNL.

Nos cuenta Pucelik:

“Cuando comenzamos el estudio nos hicimos dos preguntas: una, cómo la gente que es realmente buena en algo a menudo tiene dificultades en enseñar a otros para que sean tan buenos como ellos; dos, si vas y le preguntas a esa gente exitosa “¿cómo haces lo que haces?”, no pueden contestar, no saben. Así que nosotros entendimos eso, éramos conscientes de este problema. La raza humana acumula conocimiento, lo empaquetamos y se lo damos a nuestros hijos, que lo perfeccionan, y estos a su vez se lo dan a sus hijos, que se lo pasan a los suyos... y vamos mejorando en ciencias como la química, la biología, la física o las matemáticas.

Pero, sin embargo, somos pésimos en tres cosas: en ser padres (¿dónde está la universidad de padres?, ¿cuál es la base de conocimiento para ello?), en liderazgo (que hasta hace poco tiempo no teníamos ni idea de qué era) y en sabiduría (¿cómo aprendemos a vivir en armonía con el resto del mundo?). Cuando muere la gente que lo sabe, desaparece también el conocimiento. John, Richard y yo no planteamos que esto no debería ser así, queríamos hacer herramientas que pudiéramos usar para medir el comportamiento de esas personas increíbles.

Que pudiéramos desvelar qué es lo que hacen. Y así es como comenzamos, empezamos a estudiar la conducta de la gente más increíble. Podemos rescatar su sabiduría, empaquetarla y ofrecerla a nuestros hijos o a cualquiera para tener las mismas habilidades que Virginia Satir, Fritz Perls, Gregory Bateson, Linus Pauling o Milton Erickson.

A eso le llamamos el estudio de la excelencia. Creamos herramientas con las que medir y absorber el comportamiento de gente realmente buena en su campo y copiarlo para encontrar el modo de hacer lo que ellos hacen. Y si somos capaces de replicarlo, sabremos que hemos cogido la pieza correcta del comportamiento.”

Por circunstancias personales, Pucelik deja al grupo inicial para seguir su propio camino y a la dupla Bandler – Grinder se le irán sumando otras personas. Este nuevo equipo estudiará excelencias y modelará personas y técnicas, creando lo que hoy es la PNL.

De este grupo inicial de modeladores, podemos nombrar a David Gordon, Robert Dilts y Stephen Gilligan a los que se sumarian luego Leslie Cameron Bandler, Steve y Connirae Andreas y Judith Delozier.

Continuando con la metáfora, fue así que se codifico el ADN de la PNL.

Esta primera generación fue la fuerza impulsora que dio origen a una nueva disciplina, que por definición es el estudio de las excelencias de terceros. No de sus conocimientos conscientes, ya que estos se transmiten fácilmente con los libros, sino de sus habilidades y recursos inconscientes.

¿Cuál es el potencial del modelado? Citando a Thomas Jefferson «Sí dos personas se reúnen e intercambian un dólar, al separarse cada uno se irá con un dólar en la mano. Sí los mismos individuos se reúnen e intercambian una idea, al separarse, cada uno se irá con dos ideas.»

No encontramos muchos antecedentes históricos de esta estrategia, excepto en el arte.

Desde hace siglos se utiliza el estudio de los clásicos del arte para lograr maestría. Se entrena a los nuevos pintores y escultores haciendo que realicen réplicas de los grandes maestros como forma de aprendizaje y desarrollo. Deben seguir sus pasos, vivir su experiencia y llegar a los mismos resultados.

RADIOGRAFÍA DE LA PNL Pasado, presente y ¿futuro? Por Graciela Astorga

A estas obras se las llama CALCOS.

¿Y cuál es el objeto de los calcos?

El entrenamiento del nuevo artista mediante el estudio de los grandes maestros, para lograr su estilo personal.

Un novel escultor hace un calco del David de Miguel Ángel, en la misma piedra y con el mismo tamaño. O sea que tiene que seguir los pasos del maestro, entrenar su talla para cincelar igual el mármol, dar los mismos golpes, tener la misma visión para llegar al mismo resultado: otra estatua del David, fiel copia de la belleza de la original. Luego podrá encontrar sus temas y su técnica, pero tiene una formidable base para comenzar.

La PNL tiene algo de este espíritu.



Si seguimos los mismos pasos de las estrategias de excelencia de Milton Erickson, podremos estar en las mejores condiciones para obtener resultados similares y una vez que entremos en esas maestrías y se convierten en habilidades nuestras, podremos utilizarlas como recursos propios. Igual que en el arte.

Desde esta metáfora del formidable potencial de la PNL, definamos entonces su realidad hoy.

¿A cuántos y cuáles hemos “artistas” hemos calcamos?

¿Quién determinó que había que calcar/modelar a ese grupo y no a mas?

La PNL es el modelado de la excelencia humana realizado a unas 20 personas, por unas 20 personas. Y aunque los descubrimientos luego se hayan chequeado y estudiado en muchas más personas, la base es esta.

¿Tiene esto sentido? La historia de la PNL es entonces, el modelado a un grupo de residentes en un solo país, por otro grupo de la misma región en un periodo de unos 30 años de la historia.

Así que el tema aquí es: si con esta acción tan pequeña se creó una disciplina como la PNL, ¿que fue lo que se detuvo? ¿Porque no hay 100, 1000 “artistas”, genios, maestros en lo suyo modelados y en todo el mundo? ¿A que se debe esto?

Siguiendo con las metáforas, la PNL es una tribu humana, que como toda tribu humana tienen especialistas o arquetipos. En la PNL hay 4 grupos.

Hay varios miles de practicantes – usuarios.

Hay algunos miles de trainer – entrenadores.

Hay quizás cientos de diseñadores, creadores de nuevas tecnologías con base en la PNL.

Y no hay más de tal vez 20 modeladores conocidos o con trabajos publicados.

¿Por qué?

Dice Robert Dilts: “Si nos imaginamos ponernos en los zapatos del científico, vistiéndonos con una bata blanca de laboratorio y viendo a través de los ojos del científico, podemos ver un universo de fenómenos interconectados por fórmulas, leyes, teorías e hipótesis, todas “allá afuera”, ya sea descubiertas y explicadas o esperando a ser descubiertas y explicadas. ¿Qué falta? El científico falta. **El hacedor de modelos, el observador, el medidor, el matemático, el inventor de leyes, teorías e hipótesis parece haber desaparecido.**”

En las últimas dos décadas, poco ha evolucionado la PNL. Se siguen enseñando las bases, se le han agregado algunas nuevas miradas: Viaje del héroe, Coaching, etc. Pero no hay 30 nuevos modelos esenciales sumados a los 30 de las dos primeras décadas.

En la tribu de la PNL, los modeladores son muy pocos. Y no hablamos aquí del ejercicio modelarle una excelencia a un compañero para entrenar la técnica, hablamos del modelado de las grandes mentes del mundo, tal cual se hizo en los comienzos de la PNL.

RADIOGRAFÍA DE LA PNL Pasado, presente y ¿futuro? Por Graciela Astorga

Vemos entonces, que tenemos una disciplina increíble que puede cambiar la vida de las personas, con solo con el modelado de las excelencias de unas 20 personas o técnicas.

¿Qué pasaría si modeláramos a más personas o disciplinas?

¿Cuánto más conocimiento estaría disponible?

¿No hay una nueva generación que siga por este camino?

Esta es una pregunta que desde siempre se hizo el PNLista argentino Daniel Cuperman, Master Trainer, co autor de LA MENTE HOLOGRÁFICA, investigador, creador de nuevas tecnologías de PNL , diseñador y modelador nato. De formación inicial en ingeniería, Daniel tuvo desde siempre una mirada que detectaba lo esencial en el funcionamiento de las cosas. Gregory Bateson definía lo básico de un conocimiento, lo que lo define y hace que funcione, como el “reductor de complejidad” de esa técnica. Daniel lo ha redefinido como MODELOS ESENCIALES. Ese modelo que es la clave de la excelencia de una persona o disciplina. En una PNL que pareciera haberse detenido, ha venido detectando y modelando toda una nueva colección de principios que difunde en sus entrenamientos y que han sido la base de la creación de los juegos Taquion de desarrollo personal, entre otras aplicaciones.

Dice Daniel:

“En PNL decimos que necesitamos el cómo logramos eso que queremos. Esto para los que venimos de mundo tecnológico es algo imprescindible. A través de los años, ha sido un elemento diferenciador en mi trabajo y en mis entrenamientos, mi pasión por saber cómo funcionan las técnicas, que es lo que las hace funcionar y de cuantas maneras se pueden usar.

Al leer un libro, tomar una clase, leer un artículo o dialogar con un especialista, rápidamente podía reconocer los protocolos o procedimientos operativos (Modelos esenciales) y las palabras que inspiraban es modelo (Conceptos Esenciales). Esa es la base del modelado y necesitamos mas personas con esta misma curiosidad y pasión por los descubrimientos”

El modelador es un tipo particular de persona. Es un buscador constante, un investigador curioso, un apasionado por descubrir los cómo y obtener respuestas. Es un arquetipo humano muy particular, con atención al detalle, con una mente que se enfoca naturalmente en los secretos de los “como” de las cosas, que puede detectar “eso” a lo que se reduce una maestría o modelo altamente funcional. A un modelador le es evidente la sencillez de la aparente complejidad. Diríamos desde la PNL, que es una persona con metaprogramas muy completos, lo que le permite ver ese “como” en lo que funciona.

Mis bases profesionales son la producción de cine y TV. En este medio el trabajo es muy especializado; aunque el resultado final sea una película o un programa, para realizarlo se necesitan una serie de personas con conocimientos, improntas, entrenamientos y arquetipos muy diferentes. No es lo mismo ser un director, que un productor, que un iluminador, que un guionista, que un actor. Son diferentes profesiones, diferentes talentos, diferentes habilidades. Es con la suma de todos se crea una obra de arte. Es el conjunto de sus especialidades lo que construye una obra audiovisual que luego todos disfrutaremos. Pero en una película hay 4 o 5 personas en el equipo de cámara y solo un director.

En la PNL sucede algo similar, es una tribu formada con la suma de sus miembros, donde la especialidad de los modeladores es minoritaria, pero vital para el crecimiento, sostén y desarrollo de la misma.

Y necesitamos seguir modelando. Necesitamos investigar mas disciplinas, descubrir como funcionan mas técnicas, modelar a muchos mas genios y en todos los países del mundo.

Y el camino para lograrlo es como el de los artistas: comenzar calcando a los maestros.

Por eso necesitamos mas modeladores.

Necesitamos que más personas que con esta curiosidad casi científica, como diría Dilts, se sumen con sus aportes e investigaciones para que la PNL continúe siendo lo que por definición es: el modelado de la excelencia humana.

Tenemos una disciplina fantástica, que por definición es una colección de lo que funciona, con solo el modelado unas 20 personas y disciplinas. De nosotros depende el resto, de nosotros depende el futuro.

¿Quién se suma?

GRAMÁTICA MOTIVACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Inspirado en la “Gramática de los Motivos” de Kenneth Burke

Por Laura Szmuch

El mundo entero es un escenario, y todos los hombres y mujeres meros actores. William Shakespeare

La motivación es la fuerza que mueve a las personas a hacer lo que hacen.

La existencia humana se resume en cada obra de teatro, y su estructura es la misma. Kenneth Burke postuló un modelo que se considera esencial en los análisis retóricos. Es una pétanda, cuyos elementos responden a la pregunta acerca de qué está implicado cuando indagamos por qué la gente hace lo que hace. Para comprender los motivos de nuestras acciones debe haber un hecho concreto o ACTO, una ESCENA, lugar o contexto donde ese acto ocurre, una persona que lo lleva a cabo: el AGENTE, los medios que lo han llevado a actuar: la AGENCIALIDAD y el PROPÓSITO con el cual ha actuado.



Para analizar la motivación por la cual una persona hace algo, es necesario considerar cada uno de los vectores de esta pétanda, ya que cada uno de ellos influye en el otro.

Es válido preguntarnos: ¿Qué revela esta acción sobre esta persona? ¿Qué nos muestra acerca de su propósito?

Comencemos por el elemento fundacional: la escena.

Escena

La escena es el espacio, tanto físico como emocional y/o psicológico donde toma lugar la acción. Son las condiciones y el momento donde las cosas transcurren. En ese espacio se dan las interacciones entre las personas o agentes.

La fuerza motivacional del espacio donde los eventos tienen lugar no puede subestimarse. Las escenas contienen las acciones, es decir, el lugar en gran medida determina qué puede hacerse y qué no. También el espacio influye en cómo se llevarán a cabo esas acciones.

La relación que cada persona (agente) tiene con su espacio influye notablemente la forma en que actúa. Desde el punto de vista motivacional, la calidad de una acción está implícita en la calidad de una escena. Cuando los agentes o personajes están interactuando, las condiciones escénicas pueden ser consideradas el ambiente, y cualquier acto puede ser considerado parte del contexto que modifica los actos siguientes. Si bien esta pétanda tiene cinco elementos, es necesario tomar en cuenta que son un sistema en el que se interactúa, al superponerse los elementos y complementarse. El término escena generaliza el concepto tanto de espacio físico como de antecedentes históricos, encuadre o versión. Es un término que refiere a cualquier situación en la cual se ubiquen los actos y los agentes. Cada vez que se analice un acto, una acabada discusión acerca de sus motivos debe contener algún tipo de referencia a la escena en donde tiene lugar.

Términos que pueden ser usados como sinónimos de escena son: la sociedad, el medio, la situación política, localizaciones específicas como ser lugar y hora. También pueden ser considerados escena las expresiones metafóricas como: “climas de opinión”, “escenario de ideas”. La máxima militar “el terreno determina las tácticas” demuestra la relación entre escena y acto.

En el ámbito laboral, podemos darnos cuenta de que los trabajadores hacen o dejan de hacer está altamente condicionado por el espacio donde se desempeña. No es lo mismo un lugar bien decorado, ventilado, cómodo, que horas interminables con luz artificial y olor a encierro. También es importante considerar cómo el clima laboral que podemos definirlo como las relaciones comunicativas y de confianza que se establecen entre los trabajadores pueden propiciar o inhibir el buen ejercicio de las tareas.

GRAMÁTICA MOTIVACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Inspirado en la “Gramática de los Motivos” de Kenneth Burke

Por Laura Szmuch

Un trabajador que se siente fastidiado o presionado por el ambiente, el clima, y las relaciones con los demás trabajadores, no va a realizar lo que debe hacer con la misma calidad que si ese espacio propiciara las acciones esperadas. Los actos suelen estar alineados con las escenas, y las escenas con los actos. Es decir, las actividades de las personas influyen en la escena, y ayudan a mantenerla, propiciarla, mejorarla o empeorarla.

Un cambio físico puede tener gran influencia en las acciones: un reordenamiento de escritorios y material de trabajo, una mejor decoración del espacio, y sobre todo, una mayor atención a cómo la gente se está relacionando entre sí, tienen gran peso en la motivación laboral.

Acto

El acto es lo que sucede en determinado tiempo y espacio. Como ya dijimos, la calidad de la *escena* lleva implícita la calidad de la acción que va a tomar lugar en la misma. Es importante distinguir entre *acto* y *escena*, pero es importante reconocer su interdependencia.

Muchas veces se reduce la acción a mero movimiento. La diferencia entre acto y movimiento es que en la primera hay propósito, mientras que en la segunda el actor parece ser movido automáticamente. La profesión, la vocación, las políticas, las estrategias y las tácticas son conceptos de acción. Sin embargo, ciertas tareas llevadas a cabo en forma casi automática el elemento de acción se reduce al mínimo, y se transforma en simple movimiento, por ejemplo en operaciones puramente administrativas, el archivado, el trabajo en una línea de producción, entre otros.

Agencialidad

El tercer elemento es la *agencialidad* y se refiere a las teorías implícitas, creencias y valores, que rigen y sostienen a las acciones. Son esas teorías o programas, precisamente, las reglas que gobiernan las acciones. Burke señala que dos personas, realizando uno al lado de otro los mismos movimientos, están realizando diferentes *actos*, en relación a las diferencias en sus actitudes en relación a su trabajo. Da como ejemplo la diferencia entre manejar un elevador en el sistema privado y hacerlo en un sistema comunitario. De acuerdo Burke, desde el punto de vista de esta pétada, se podría colocar la *agencialidad* como el punto más alto. La acción voluntaria, la agencialidad humana y la causalidad personal son factores motivacionales básicos.

Agente

El *agente*, es quien realiza el acto. Este elemento necesita una subdivisión: *agente*, *co-agente* y *contra-agente*. El agente es quien actúa, sin embargo, su acción puede depender, o estar completa o parcialmente modificada por un *co-agente* (amigo) o *contra-agente* (enemigo). Como vimos antes, el elemento escénico tiene una enorme influencia sobre los actos llevados a cabo por el agente, y su alcance está relacionado con las reglas para la acción (*agencialidad*) que tenga cada uno de los agentes. La escena influye tanto como para propiciar determinado tipo de acción, o para motivar el deseo de modificarla.

Propósito

Finalmente, el quinto elemento de la pétada es el *propósito*. Una vez que la *agencialidad* ha salido a la superficie, los otros términos se acomodan fácilmente a la regla. Los materiales escénicos se convierten en medios que los organismos emplean en el proceso de crecimiento y adaptación. El organismo mismo es una confluencia de medios, y cada parte está al servicio de las otras partes. Burke dice que al referirse a propósito, puede estar haciendo alusión a algo místico, a la *esencia divina*, a la *fuente creativa*. De todos los cinco términos, el *propósito* se ha convertido en el más susceptible de disolución, en relación al reconocimiento formal que recibe. Se podría decir que el *propósito* es supervivencia implícita. De la misma forma el propósito está implícito en los conceptos de *acto* y *agente* y de *agencialidad*, ya que las herramientas y los métodos tienen un propósito.

Si bien la reducción conductista-materialista de la escena ha eliminado al propósito, el rol gramatical queda implícito en el elemento que se constituye en su substituto.

Una vez explicada la pétada, pasemos a una aplicación práctica reflexiva.

GRAMÁTICA MOTIVACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Inspirado en la “Gramática de los Motivos” de Kenneth Burke

Por Laura Szmuch

Escena:

Espacio físico

- ¿Cómo es el ámbito laboral en el cual te desempeñas?
- ¿De qué manera el espacio físico propicia o limita tus acciones?
- ¿Qué cambios podrías realizar a tu lugar de trabajo para que te resulte más fácil llevar a cabo las acciones laborales que desempeñas o deberías desempeñar?
- ¿Qué nuevos espacios podrías crear?

Con respecto al entorno emocional

- ¿Cómo son las relaciones entre las personas?
- ¿Cómo se llevan y comunican?
- ¿Cómo se saludan?
- ¿Cómo es el trabajo en equipo?
- ¿Qué tono de voz usan para comunicarse?
- ¿Se comunican, o suponen que todo es obvio, que el otro ya debería darse cuenta?
- ¿Hay capacitación laboral?
- ¿Se toman en cuenta las aspiraciones de las personas que trabajan juntas?
- ¿Qué estado de ánimo predomina?
- ¿Cómo se nutren las relaciones?

Acto:

- ¿En qué consiste tu trabajo?
- ¿Es algo mecánico o está alineado con un propósito?
- ¿Son acciones diseñadas por un equipo, consensuadas, o actos aislados?
- ¿De qué manera podés ver la relevancia de tu trabajo en relación al trabajo que desempeñan otras personas?
- ¿Sabés cuál es la importancia de lo que estás haciendo?
- ¿Qué pensás acerca de la forma en que usás tu tiempo?
- ¿Qué relación hay entre tus actividades laborales diarias y tu propósito laboral?

Agente:

- ¿Cuál es tu rol dentro de tu ámbito laboral?
- ¿Conocés la descripción de rol de tu puesto de trabajo?
- ¿Qué preparación tenés para el trabajo que realizás? ¿Cómo seguís aprendiendo y capacitándote?
- ¿Cuáles son tus expectativas de crecimiento en tu carrera?
- ¿Quiénes son las personas con las cuales trabajás y de qué manera se comunican?
- ¿Con quiénes trabajás codo a codo y con quiénes tenés conflictos? ¿Qué tipo de conflictos son, y cómo los resuelven?

Agencialidad:

- ¿Qué pensás acerca del trabajo que realizás?
- ¿Qué opinás acerca del lugar, de tus compañeros, de tus posibilidades en ese lugar, de lo que ganás?
- ¿De qué modo tus ideas políticas afectan tu trabajo?
- ¿Qué crees acerca del trabajo en general?
- ¿Qué pensás acerca de vos mismo, de tu rendimiento, de tu desarrollo?

Propósito

- ¿Para qué trabajás?
- ¿Qué es lo que hace que te quedes en el lugar donde estás?
- ¿Para qué te preparaste, por qué elegiste el tipo de trabajo que realizás?
- ¿Cuál fue tu visión en el momento de decidir a qué dedicarte?
- ¿Cuál es tu visión ahora?

DESDE EL REINO METAFÓRICO ...

El águila y el halcón ... Cuento tradicional siux

14

Cuenta una vieja leyenda sioux que una vez llegó hasta la tienda del brujo más viejo de la tribu una pareja de enamorados de la mano: Toro Bravo, el más valiente y honorable de los jóvenes guerreros, y Nube Alta, la hija del caci que y una de las más hermosas mujeres de la tribu.

- “Nos amamos”, empezó el joven.
- “Y nos vamos a casar”, dijo ella.
- “Y nos queremos tanto que tenemos miedo.”
- “Queremos un hechizo, un conjuro, un talismán.”



- “Algo que nos garantice que podremos estar siempre juntos.”
- “Que nos asegure que estaremos uno al lado del otro hasta encontrar a Manitú el día de la muerte.”
- “Por favor”, repitieron, “¿hay algo que podamos hacer?”

El viejo los miró y le emocionó verles tan jóvenes, tan enamorados...
“Hay algo...”, dijo el viejo después de una larga pausa. “Pero no sé... es una tarea muy difícil y sacrificada.”

- “No importa”, dijeron los dos.
- “Lo que sea”, ratificó Toro Bravo.

– “Bien”, dijo el brujo. “Nube Alta, ¿ves el monte al norte de nuestra aldea? Deberás escalarlo sola sin más armas que una red y tus manos, y deberás cazar el halcón más hermoso y vigoroso del monte. Luego deberás traerlo aquí con vida el tercer día después de la luna llena.”

– “Y tú, Toro Bravo”, prosiguió el brujo, “deberás escalar la Montaña del Trueno y, cuando llegues a la cima, encontrar la más brava de todas las águilas y, solamente con tus manos y una red, atraparla sin herirla y traerla ante mí, viva, el mismo día en que vendrá Nube Alta... ¿Comprendisteis?”

La pareja asintió y el anciano chamán hizo un gesto indicando que no tenía más que decir. Los jóvenes se miraron con ternura y después de una fugaz sonrisa salieron a cumplir la misión encomendada, ella hacia el norte, él hacia el sur. El día establecido, frente a la tienda del brujo, los dos jóvenes esperaban con sendas bolsas de tela que contenían las aves solicitadas.

El viejo les pidió que, con mucho cuidado, las sacaran de las bolsas. Los jóvenes lo hicieron y expusieron, ante la aprobación del viejo, los pájaros cazados. Eran verdaderamente hermosos, sin duda lo mejor de su estirpe.

“¿Volaban alto?”, preguntó el brujo.
– “Por supuesto, como lo pediste... ¿y ahora?”, preguntó el joven. Esperamos un sacrificio, ¿hemos de matarlos, qué hemos de hacer?”

– “No”, dijo el sabio anciano. “Haced lo que os digo. Tomad las aves y atadlas entre sí por las patas con estas tiras de cuero. Cuando las hayáis anudado, soltadlas y que vuelen libres.”

El guerrero y la joven hicieron lo que se les pedía y soltaron los pájaros. El águila y el halcón intentaron levantar vuelo pero sólo consiguieron revolcarse en el suelo. Unos minutos después, frustradas, las aves arremetieron a picotazos entre sí hasta lastimarse.

– “Este es el conjuro. Jamás olvidéis lo que habéis visto. Sois como un águila y un halcón; si se atan el uno al otro, aunque lo hagan por amor, no sólo vivirán arrastrándose, sino que además, tarde o temprano, empezarán a hacerse daño el uno al otro. Si queréis que vuestro amor perdure volad juntos pero jamás atados”.