

Belf

EDITORIAL

Facilitando El Despertar De La Organización



Los retos que enfrentan las organizaciones de hoy en día, exigen nuevas competencias de Facilitación que bien podrían plantear dos interrogantes clave: ¿cómo estamos atendiendo estos retos desde las metodologías facilitadoras convencionales?, y ¿hasta dónde estamos logrando que las “estructuras perceptivas” imperantes en las organizaciones (creencias, modelos mentales, etc.) puedan identificarse y se logren adaptar a los cambios?. Y una posibilidad de responder estas interrogantes podría surgir de la siguiente idea: Resignificar la realidad y fluir con procesos más intuitivos y

creativos ...he aquí la clave para estas nuevas competencias de Facilitación.

Y ciertamente, si partimos de suponer que el factor humano es lo principal en el seno de cualquier organización de hoy, es imprescindible entonces desarrollar competencias de facilitación que permitan (individual, grupal y organizacionalmente) la toma de conciencia o el *darse cuenta* de las estructuras que modelan el comportamiento dentro de dichas organizaciones; estructuras éstas que actúan a la vez como factores de obstrucción, o limitantes, para generar cambios y/o desarrollo en la organización.

Estas nuevas competencias de Facilitación tienen un papel protagónico en este escenario, ya que pueden convertirse en promotoras y generadoras de un despertar en los individuos capaz de lograr la apertura a nuevas formas de concebir, de percibir, de entender y de actuar ante los procesos organizacionales de la actualidad, trascendiendo así las estructuras que las rigen. Los cambios en los esquemas mentales imperantes en dichas organizaciones coadyuvan en la creación de nuevas prácticas y modos de hacer las cosas, incidiendo a su vez en la construcción de una cultura y un clima organizacional adaptable a los nuevos tiempos.

Lo más importante en la adquisición y aplicación de estas competencias facilitadoras que permitan fluir con procesos más intuitivos y creativos, es lograr ese *darse cuenta* dentro de un clima que valora y privilegia relaciones más humanas en la organización, que potencia el nivel de conciencia y desarrollo integral de sus miembros.



Contenido:

Intuición/ Ana Andrade, Perú	2
Entrevista a Stephen Covey;/ André F. Ribeiro	4
Exposición de dinámicas y técnicas de facilitación/ No me toques!!!	9
Rostros de la facilitación latinoamericana	11
Enlaces de interés para facilitadores	12
Eventos y encuentros	13
Bibliografía recomendada y comentada	13

ARTÍCULOS DE FACILITADORES LATINOAMERICANOS

Intuición

Por: Ana Andrade

aandrade@amauta.rcp.net.pe

- Perú -

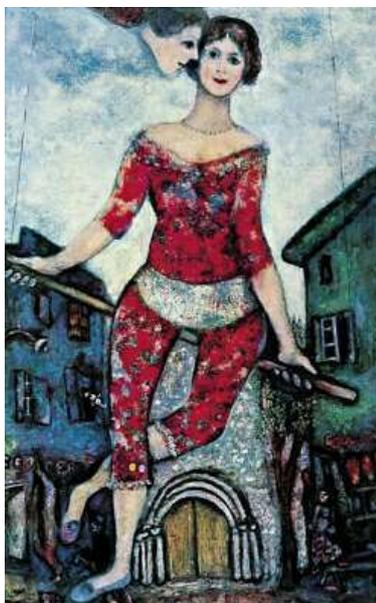
Frente a un complejo mundo de toma de decisiones, hemos usado la lógica para guiar nuestras vidas, dejando de lado una inteligencia llamada intuición, que nos puede ayudar a tomar rumbos diferentes cuando nos comunicamos con nuestro guía interior. Nosotros podemos tener acceso a esta fuente de conocimiento que nos dice lo que es bueno y verdadero para nosotros. Intuimos cuando sabemos algo, sin saber cómo lo sabemos, pues la intuición es una luz en nuestro camino que sin darnos mayor explicación, nos invita a hacer algo o acercarnos a alguien, así como nos invita a alejarnos de algo o de alguien.

“A menudo te tienes que guiar por la intuición”

Bill Gates.

Presidente de Microsoft

El origen de la palabra **Intuición** proviene del latín **“IN-TUEOR”** que significa ver el interior. Es una manera de ver y de sentir la verdad sin explicación. La intuición es asociada generalmente con una especie de sentimiento o anticipación, incluso con la espontaneidad o creatividad. La intuición se enfoca directamente en el centro de un problema o evento, mientras que el intelecto común procede de manera analítica y deductiva. El pensamiento intuitivo va directo al punto del problema, sin secuencia de pasos.



La intuición la utilizamos cuando:

Sentimos que la razón no es suficiente para poder decidir.

Existe un alto grado de inseguridad y puede haber variables no previsibles.

Tenemos presión por hallar la respuesta correcta.

Queremos tener varias soluciones alternativas y que sean innovadoras o creativas.

La intuición proviene de nosotros mismos. Para estar en conexión con ella, uno de los requisitos es estar disponibles para navegar en nuestro interior. Por lo general, la naturaleza de la intuición se atribuye a las mujeres. Se habla de “intuición femenina” pues culturalmente es aceptado que la mujer esté en contacto con sus emociones, a diferencia del hombre que supuestamente debe mostrarse racional en la mayoría de las situaciones.

La intuición tiene cuatro formas de manifestarse, que son las siguientes:

a) Físicas: Sensaciones en la piel, frialdad repentina, sensación en el pecho, cosquilleo incómodo. Visiones e imágenes. Sonidos, zumbido en los oídos, voces que dicen “sí”, “no”, “no te preocupes”, “mejor no”, etc. Incluso también los sabores, bueno o malo, sensación de boca seca, cambios en el sentido del gusto.

b) Emocionales: Buenos o malos sentimientos, tristeza, miedo, excitación, vibraciones, sensibilidad a la energía de otras personas.

c) Mentales: Ideas “flash”, un directo insight de un problema. Saltos de creatividad, innovación, ingenio e invenciones. A veces se manifiesta en los sueños, especialmente después de haber ejecutado un intensivo análisis y pensamientos racionales.

d) Espirituales: Entendimiento de la misión de la vida. Sensación de confort y apoyo personal. Seguridad de que “las fuerzas superiores” están cuidándonos. Es conocer la verdad, la naturaleza, el cosmos, el alma y la universalidad de las cosas. Por lo general, éstas aparecen en momentos cuando la mente está vacía y tranquila, cuando hay una directa relación con la vida misma.

Varios estudios de la intuición afirman que ésta no es contraria a la razón, sino que reside fuera de la misma. Según estas investigaciones, la intuición es la capacidad de integrar y utilizar la información en el cerebro, que nos permite el acceso a la reserva interna de pericia y experiencia acumulada durante años logrando la obtención de una respuesta, o de un impulso para hacer algo, o de una alternativa elegida entre varias, todo ello sin ser consciente de cómo se obtiene. Para conectarse con la intuición es necesario estar en silencio y alejado del ruido exterior, y crear un silencio dentro de nosotros y volvernos disponibles para intuir.

También es necesario reconocer los elementos que bloquean la intuición tales como ira, egoísmo, miedo, pánico, confusión, fastidio al no contar con los datos necesarios de información, fatiga, constante redefinición de metas en función de otros, depresión, estrés, negatividad, constante criticismo y autocríticismo, violencia, enfermedades crónicas o prolongadas.

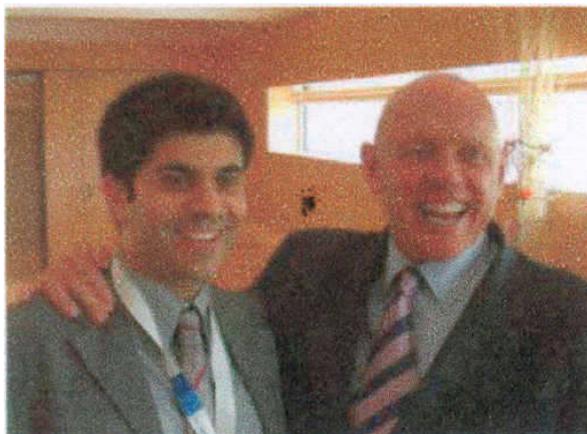
Para activar la intuición hay que formular una pregunta clara y precisa para evitar las respuestas ambiguas. La intuición utiliza un lenguaje diferente que debemos interpretar con códigos que no son los que habitualmente usamos. Aparece como una metáfora, imagen o símbolo, o como una sensación en nuestro cuerpo. Después de recibir la información viene la interpretación. Un error común es hacerlo de manera rápida pues la interpretación puede tomar un tiempo. Uno puede experimentar ese “¡Ajá!” muy rápidamente. Muchas veces es necesario dejar pasar unos días y procesar esa información en nuestra conciencia y nuevamente recoger esa información para apreciarla en diferentes ángulos.

Es importante tener cuidado en hacer una honesta autoevaluación y distinguir la intuición, o simplemente usar la intuición para justificar un predeterminado resultado. La intuición es una especie de sexto sentido que no debe confundirse con una mera opinión, con un deseo o con una reflexión. Tampoco hay que confundir las emociones con la intuición. Todos tenemos emociones que nos producen miedo, vergüenza o incomodidad o tenemos cualidades dominantes, tales como la perfección, la racionalidad, éstos aparecen en la toma de decisiones y no necesariamente se trata de la intuición. La intuición no nos guía con un ánimo autoritario o crítico. Nunca se siente excesiva ni dominante, no nos presiona para hacer algo para lo que no estemos listos y no nos hace sentir culpables de nada, ni mucho menos nos lleva a hacer algo malo para nosotros. Todo lo contrario, la intuición nos transporta a un sentimiento de apertura, alivio y liberación.



EXPERIENCIAS SOBRE FACILITACIÓN

Hemos querido variar un poco en nuestra convencional estructura editorial, para presentarles una entrevista recientemente realizada por André F. Ribeiro al afamado consultor Stephen Covey; especialmente porque el tema abordado está relacionado con el editorial de este número, y centrado en los enfoques actuales manejados en la Facilitación. Es una lectura deliciosa para mantenernos actualizados y enriquecer nuestro proceso formativo como Facilitador@s... disfruten pues de esta grata experiencia facilitadora que nos brinda Covey,



Stephen Covey y André F Ribeiro

AFR: Bueno, hacemos esta entrevista para algunos medios online, que publican en portugués, español y también inglés. Además, probablemente intentaremos publicarla también en alguna revista. Ayer escuché en audio su libro "El Octavo Hábito".

SC: Pues, ¿en serio? Es largo.

AFR: Sí, dura más o menos ocho horas, es muy largo. Me gusta mucho su voz, en el audio queda muy profunda.

SC: Gracias.

AFR: Una de las preguntas que tengo se refiere a atracción contra búsqueda. Eso quiere decir intentar atraer lo que quieres contra buscar lo que quieres. ¿Deberemos practicar las dos? La filosofía oriental parece más orientada hacia la atracción, mientras que la occidental prefiere la búsqueda. ¿Cuál es su opinión acerca de eso?

SC: Bueno, creo que los dos tienen algo bueno. A veces utilizo las palabras "descubrir, desarrollar, percibir, inventar" y también "detectar", que va más en el sentido de la atracción.

Para decirlo en otras palabras, Victor Frankl cuando estaba en el campo de la muerte se hizo la pregunta: "¿A qué puedo ser útil?" ha cambiado su paradigma. En vez de preguntarse "¿Por qué me ha pasado a mí?". Cuando veía a alguien que se estaba muriendo de hambre, le daba la mitad de su ración. Su vida tenía sentido, como si así pudiera vivir más. En realidad, se utilizan diferentes palabras para describir la manera en la que las personas encuentran su voz. A veces una persona sale, recibe una educación y empieza a descubrirla. Otras trabajan. Yo, por ejemplo, tenía el principio que dedicarme a los negocios. Pero un día alguien me involucró en un proyecto de



desarrollo del liderazgo y eso me cambió. Se lo dije a mi padre: "Prefiero enseñar". Toda mi vida me dijo: "Si puedes hacer un trabajo lo haces, si no puedes hacerlo, enséñalo". Pero más tarde me ha dicho que tampoco había encontrado su voz en los negocios.

AFR: Muy interesante. A propósito del pensamiento sistémico y de los puntos de apalancamiento, ¿puede apuntar algunos puntos de apalancamiento que un individuo puede utilizar para cambiar la sociedad y los negocios?

SC: Un punto de apalancamiento es desde dentro hacia fuera, no hay que cambiar a los demás. Es como dentro de la pareja, se trata de hacer tu mujer feliz, no mejor. La influencia es algo que puedes controlar, que está dentro de ti. Es ser un modelo o inspirar antes que cambiar a otra persona u otra cosa.

Otro punto de apalancamiento poderoso es desarrollar hábitos o rituales que marquen tu vida cada día. Yo intento practicarlo regularmente todos los días, si puedo. Eso te renueva y da más equilibrio a tu vida. Éste es un punto de apalancamiento clave. Otro punto de apalancamiento clave es escuchar siempre antes.

AFR: ¿Cómo renueva su mente?

SC: Estudiar. Estudiar de manera sistemática, leer material fuera de mi sector. Mi mujer lee más novelas, pero yo sigo leyendo más teoría. Además me encanta la interacción con el público. Si fuera por mí, a parte de escribir, me gustaría pasar mucho tiempo interactuando y pidiendo a la gente que me desafiara.

AFR: Mucha gente a lo mejor sabe lo que no quiere pero a veces no sabe lo que quiere. ¿Cómo podemos ayudar a las personas a saber lo que realmente quieren?

SC: Tenéis que enseñarles a desarrollar su conciencia. La conciencia es más poderosa que la mente. La paz de la mente es más orientada al exterior, es como cuando pagas la hipoteca. La paz de la conciencia es ser honesto en todos tus negocios, decir la verdad a tu mujer, dedicarte a tus hijos. Tú lo sabes en tu corazón. Mi voz interior es más poderosa que cualquier tormenta u otra cosa larga, que hace ruido y tiene poder. La conciencia es la clave. Cuanto más la gente entrena su conciencia, más sensibilidad tendrá hacia su misma conciencia. Es como si tu voz llegar hacia ti.

AFR: Volviendo al pensamiento sistémico hemos dicho que hay que trabajar sobre la voz interior para cambiar el sistema. Pero muchas personas dicen: "yo he cambiado, pero el sistema no".

SC: Eso es porque siguen en un sistema exterior ...

AFR: Estas personas se preguntan "¿por qué cambiar?"

SC: Diría que, hay que trabajar sobre el círculo de influencia de cada uno, hay que extenderlo lo más posible. No hay nada que convierta los cínicos como los resultados. Luego hay que ir a hablar con las personas que pueden cambiar el sistema y decirles: "¿Por qué no hacemos un Programa Piloto?", un programa pequeño que me ayude a cambiar el sistema, por ejemplo para mí. Luego hay que ver de dónde vienen los resultados. Los Programas Pilotos son fáciles de vender, muy fáciles, porque hay poco que perder y mucho que ganar. El jefe dice que sólo está experimentando y luego ve que funciona.

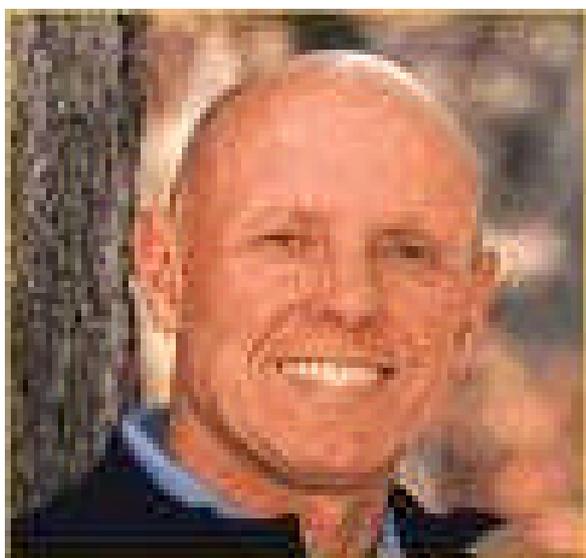
AFR: Muy bien. ¿Qué opina de aquellas personas que dicen que hay que ganarse la vida, que hay que hacer un esfuerzo cada día, que opinan que todo es exigente, que trabajan porque tienen que vivir y cobrar un sueldo, que dicen que no pueden estudiar o desarrollarse porque están demasiado ocupadas?"

SC: Estas personas se tienen que desestresar. Es por causa del estrés que no quieren hacer nada, que no se quieren comprometer, que inventan excusas, como las que mencionó Usted. El eu-estrés es algo diferente: el eu-estrés, es algo que te apasiona, que te refuerza, que te hace tener ganas de levantarte antes, que te empuja a estudiar, es algo que amas porque es el sentido de tu trabajo, tienes a personas que quieres bendecir, quieres tener una causa que te motive. Es esa la razón por la cual las mujeres viven más tiempo que los hombres, porque tienen eu-estrés, viven en término medio 7 años más que los hombres. Es un factor psicológico, no fisiológico. Eu-estrés ... el trabajo de una mujer nunca se acaba.

AFR: ¿Y ese cambio cómo acontece? ¿De golpe o progresivamente? ¿O de las dos maneras?

SC: Existen los dos tipos. A veces es una epifanía, todo pasa de golpe. Cuando empecé a enseñar me di cuenta de que nunca había alcanzado semejante nivel de satisfacción y nunca me había sentido tan útil. Sin embargo, normalmente, es un proceso más cumulativo, lento, evolucionario y menos revolucionario.

AFR: Es como el ejemplo clásico que hace referencia en su libro "Los siete hábitos", el ejemplo clásico de las personas que van al gimnasio un par de semanas y luego lo dejan.



SC: Sí, una vez trabajé con una mujer. Ella era la encargada del departamento de recursos humanos de una gran empresa. Ella me dijo que sólo el hecho de pensar en el concepto de abundancia en lugar de escasez le cambió la vida. Me dijo que nunca había pensado en los conceptos de abundancia y escasez. Entonces se dio cuenta de que había vivido con escasez toda su vida. No tenía ningún vínculo emocional con la escasez, simplemente la tenía. A partir de entonces empezó a pensar solamente en abundancia. Fue una epifanía.

AFR: En esta sociedad de escasez, ¿considera que hay empresas o culturas abundantes?

SC: Claro que sí. Un ejemplo es DELL Computers. Han tardado cinco años en crear lo que ellos llaman una cultura de responsabilidad en lugar de una cultura de la culpa. Con responsabilidad ellos quieren decir que si veo un problema, tengo la responsabilidad de solucionarlo, de una manera u otra. En otras palabras, con una cultura de la abundancia el ambiente responde a mis esfuerzos de solucionar los problemas, porque la cultura está basada en la responsabilidad de todo el mundo, eso quiere decir en una abundancia de oportunidades. Han tardado cinco años en hacerlo. Jack Welch de GE tardó un tiempo para producir aquel proceso de liderazgo y tardó de 7 a 10 años para difundirlo en toda la organización. Hoy ellos son los número uno o dos en todas las categorías.

AFR: Muy bien. Usted ya ha hablado de principios y valores, ¿qué opina de las creencias?

SC: Creencia es otra palabra para paradigma. Son sinónimos. Las creencias de cómo las cosas son según cada uno. Los valores son la manera en la que tendrían que estar las cosas. Las creencias son los paradigmas de cómo son las cosas.

AFR: Refiriéndonos a la brújula, ¿dónde está el verdadero Norte?

SC: El verdadero Norte representa dos cosas. Primero, es la dirección en la que hemos decidido ir. En otras palabras, si estamos conectados emocionalmente y la cultura también lo está, éste es nuestro objetivo, es nuestra

prioridad, la directriz que nos guía. Este es el primer sentido. El segundo es que los principios gobiernan, nosotros no gobernamos. Los principios gobiernan. Los valores nos conducen. Los principios causan las consecuencias, sobre las cuales no tenemos ningún control. Eso nos trae la humildad. La humildad es la mayor virtud que existe, la mayor de todas. La humildad es la madre, el coraje le padre, la integridad el niño.

AFR: Bien. ¿Qué aconsejaría a las personas que quieren ser más creativas? Se habla a menudo de la innovación. ¿Qué puede hacer una persona para aumentar su creatividad?

SC: Yo le diría primero que salga de la convicción social que la define como no creativa. Todo el mundo es creativo. Sobre todo los niños, son verdaderos genios. Entonces los adultos les quitan la creatividad. Siempre nos han enseñado a hacer preguntas. ¿Por qué no? ¿Hay otra manera de hacer las cosas? ¿Por qué tú e yo no producimos una alternativa a la situación actual que ninguno de nosotros solo conseguiría descubrir? En lugar de ponernos en oposición uno al otro, busquemos una tercera alternativa. Entonces empezaremos a mirarnos así, en lugar que uno de frente al otro, y nos preguntaremos: "¿Qué más podemos hacer? ¿Qué tal te parece esto?". Cuando las personas empiezan a crear cosas, dicen: "¡esto es divertido! o ¡esto crea un vínculo!". De hecho, no hay nada que cree más vínculo entre las personas que el hecho de crear algo juntas. No serás nunca infiel a una persona detrás de la espalda si has creado algo con él/ella, porque ha sido una experiencia demasiado enriquecedora, demasiado poderosa. Nunca seríamos infieles detrás de la espalda. Hemos creado algo juntos. No conozco nada que cree más vínculo entre las personas que el crear algo juntas.

AFR: Y a propósito del sistema de educación, como las universidades, los MBA, ¿Usted cree que ha habido algún cambio o alguna evolución?

SC: Sin duda. Ha habido una evolución hacia la interdependencia, el trabajo en equipo en lugar de la dependencia o de la independencia. La independencia es un valor muy alto. Cuando iba a la universidad de empresariales nunca me hablaban de interdependencia, sino sólo de independencia. Hoy, si vamos a la universidad de Michigan vemos que se empiezan las primeras semanas de formación trabajando en equipo en el ghetto durante las dos primeras semanas del entrenamiento, para servir el ghetto. Por eso se aprende. Así aprendes que la vida es una ecología social, todos estamos interrelacionados, estamos en el mismo barco, mismo polo, mismo horizonte, misma dirección. Eso es lo primero. Segundo, hay que enseñar a las personas inteligencia emocional, cómo se tiene que escuchar a las personas, profundamente. Cómo tener conciencia de sí mismas, qué es lo que les motiva. Cuales son tus talentos, lo que yo llamo tu voz. Otra cosa que está cambiando es la mayor enseñanza de la inteligencia global, de la conciencia de todo el "paquete", del contexto más amplio en el que hay que actuar. Otro punto es enseñar el poder de lo que hablaba esta mañana: el capital intelectual y capital social, la importancia de la confianza. Pero diría que hay muchas organizaciones que están mucho más allá de la mayoría de los programas MBA. Los MBA siguen, pero no guían. Deberían guiar. Lo mismo pasa con el derecho. A propósito de derecho, estoy escribiendo ahora un libro para abogados. Espero que me haga volver a la educación. Lo estoy escribiendo con dos abogados, yo no soy abogado pero ellos sí: uno es un juez federal, el otro un consejero general. Poco a poco se irá produciendo una sinergia para la prevención y solución de los conflictos. Esta es la tarea de los operadores de paz, que mañana participarán en las negociaciones. Ellos creen firmemente del poder de encontrar mejores alternativas, una solución "nuestra", en lugar de "mi solución" o una solución de compromiso.

AFR: Por lo que atañe el mundo del training, consultoría y coaching, se están moviendo muchas cosas. Aquí en España, por ejemplo, hay una explosión de coaching. Es que muchas empresas están cansadas ya del training tradicional. Los resultados, como dice Usted, tienen un impacto en la moral y luego en pocos días o pocas semanas los efectos empiezan a desaparecer. ¿Cómo ve Usted el mundo del coaching y del training en general?

SC: Yo creo que la razón por la cual hay ese efecto después del training es que las estructuras y los sistemas anteriores en general no han sido cambiados, así la vela no quema. Progresivamente las personas vuelven a socializarse o culturizarse en su antigua manera de pensar, a pesar de que hayan sido entrenadas a hacer mejor las cosas. Creo que el coaching es más llegar a ser un asesor de confianza, que al principio se esfuerza en

entenderte, logrando entrar a fondo dentro de ti, para que te sientas comprendido. En lugar de ser un proceso desde fuera hacia dentro, como el training, es más desde dentro hacia fuera. De hecho, la misma palabra educar es una palabra desde dentro para fuera, quiere decir "viene desde dentro". El coaching y el asesoramiento de confianza tienen como principio el sacar lo mejor de cada persona. Entonces, en lugar de decir "Tienes que hacer esto" te diría "Dime algo de ti. Dime cuáles son tus intereses. Dime qué es lo que da sentido a tu vida". Luego si tu te sientes comprendido, pues a los mejor me preguntas: "Stephen, dime ¿cuáles son las varias opciones considerando mis intereses?". Entonces he llegado a ser un asesor de confianza porque sabes que te entiendo. Con el training todo es más externo. Te digo lo que tienes que hacer, pero tú me puedes decir: "Pero si ni siquiera conoces a mi y mi situación". Es más eficiente pero menos eficaz.

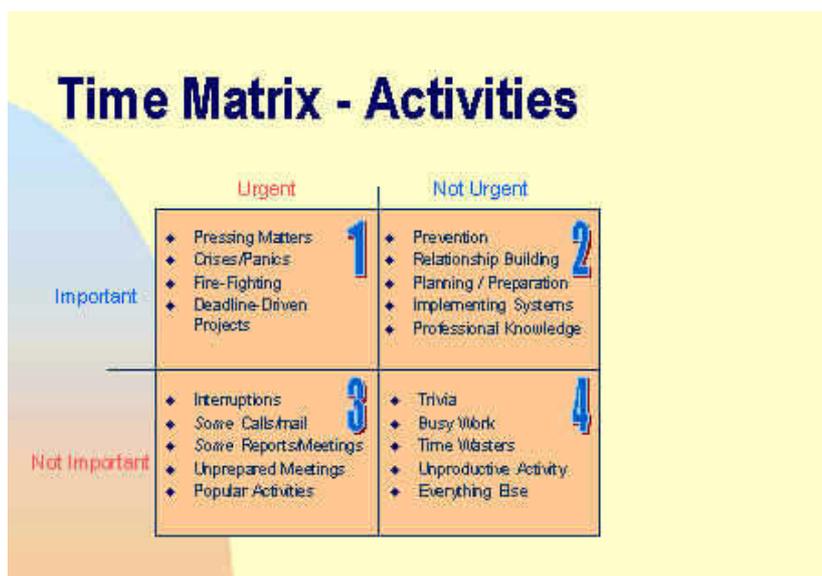
AFR: Muy bien. Es muy interesante eso. ¿Ya propósito de la programación neuro-lingüística y de la terapia Gestalt, qué opina de estos conceptos, usted está muy por dentro de esta área?

SC: Pues, creo que tienen méritos. Pero daría un énfasis prioritario a la integridad, el coraje, la humildad, antes que aprender a manipular mi mente. Creo que es bueno aprender a visualizar, afirmar y alcanzar los recursos de nuestro cerebro. Así tenemos los modelos de hábitos con los que pensamos, patrones. Así que la programación neuro-lingüística y la terapia Gestalt son positivas. Sin embargo, yo pondría el mayor valor en el carácter. Creo que el 90% de los errores de liderazgo se deben a errores de carácter y no a errores de habilidad o a la inhabilidad de manipular nuestra mente. Una vez he participado en una conferencia de neurolingüística sobre este tema. He propuesto que por cada mil que están atacando a las hojas, hay uno atacando la raíz. El problema no es saber cómo manipular tu mente para obtener mejores resultados. El problema es saber vivir según conciencia. Se trata del carácter. La ética del carácter es la que se descuida.

FR: Y la matriz de gestión del tiempo, el segundo cuadrante? ¿Cuáles podrían ser unos consejos pragmáticos para aplicar las enseñanzas de la matriz de gestión del tiempo?

SC: Diría que lo primero es desarrollar una misión personal, así que sepas lo que es importante para ti. El momento en el que lo haces te liberas del cuadrante tres y cuatro. Cuando lo haces sabes qué es lo que te mueve.

AFR: La mayoría de las personas no llegan ni siquiera al primer paso.



SC: Es verdad, no llegan al primer paso. No tienen la capacidad de decir "no". Así que cuando dicen "no", se sienten culpables. Son infelices en lugar que decirlo con felicidad, porque saben lo que les interesa de verdad. Aprendes a decir "no", sólo cuando tengas un "sí" ardiendo dentro de ti y sabes lo que realmente importa para ti.

AFR: ¿Qué opina acerca de la importancia de tener un focus, que es directamente relacionado con este tema? Quiero decir que a veces tenemos una meta clara, pero luego hay cambios durante el camino, así que la meta, la misión cambian un poco. ¿Cómo podemos mantener el focus, cuando en la vida hay muchas cosas que nos distraen?

SC: Creo que hay que ser flexibles y adaptables a los cambios de la realidad. Los valores que gobiernan tu vida no tienen que cambiar nunca, no tienes que comprometer tu integridad por ningún motivo. Tu propósito puede cambiar un poco, a la medida de que vayas madurando y expandiendo tu conciencia, vayas aprendiendo a ver la ecología social y veas con más claridad tu focus. Eso lo estamos viviendo dentro de mi familia. Hemos cambiado

la misión cuatro veces y ahora tenemos un focus mas claro. Eso suele pasar también en varias organizaciones. Sin embargo, los valores guía siguen siendo siempre los mismos. A veces madurando añades 2 o tres metas, pero nunca quieres ni necesitas demasiadas, porque hay sólo cuatro sectores en la vida (cuerpo, mente, corazón y espíritu). Estos sectores incluyen toda la vida. Ahora mismo no puedo pensar en algo que no esté relacionado con esos cuatro sectores. Oiría que hay que ser flexible y al mismo tiempo muy resolutivo hacia el propósito y los valores guía, pero también abiertos a aprender, crecer y madurar.

AFR: Por lo que atañe el poder de pensar en el ahora, en el presente es una enseñanza que nos viene de lejos, de miles de años atrás- ¿pues, qué opina de eso?

SC: Hay mucho de bueno en eso. Eso nos enseña a no mirar con excesiva preocupación el futuro, a no sentirnos depresivos por los errores del pasado, si no el mañana se queda atrapado en el ayer. Creo que la capacidad de mirar hacia el futuro tiene un valor muy grande, un valor impresionante. Te permite ver un potencial que todavía no se ha realizado. Eso es lo que tiene que empujar el ahora, porque si estás demasiado orientado hacia el ahora, llegas a estar siempre en el tercer cuadrante "es urgente, pero no importante". Creo que hay que ser orientado hacia el ahora en el sentido que si el focus se concentra demasiado sobre el mañana o el ayer, tus decisiones de hoy no centran en lo que hay que hacer hoy. Las decisiones en el ahora deben ser gobernadas por tu visión. La visión es el desayuno de los campeones, el feedback la comida y la auto-corrección la cena.

AFR: Muchas gracias.

EXPOSICIÓN DE DINÁMICAS Y TÉCNICAS DE FACILITACIÓN

No me toques!!!



Esta actividad han sido tomada del material audiovisual titulado "Inspire!", utilizado para la Educación Experiencial, y producido por LearningChange, LLC © 2003.

Traducción al español especialmente elaborada para el BELF® por Aurora Urbina Lorente (neurbilo@hotmail.com). Venezuela.

Esta actividad trabaja el paradigma de que no todo lo que ves y oyes es lo que obtendrás, y la idea de "pensar fuera de la caja". Hará que los retos hagan aflorar los talentos de tu grupo. Esta actividad ha sido descrita en varios libros, y es muy usada por su eficiencia.

Utensilios:

- Objetos planos, que puedan ser usados como discos (platos de cartón, pads de la computadora, etc.) y señalar con ellos.
- Un cronómetro

Indicaciones: Para comenzar, forma un gran círculo con tu grupo y marca el centro con uno de los objetos.

INSTRUCCIONES Y CLAVES

- Pídele a cada participante que elija a un compañero del círculo que esté en frente de él. Para estar seguro que cada quien tiene su pareja, hazlos ir al centro del círculo y señalarse. Es la única vez que podrán tocarse.
- Si tienes un número impar de participantes, tú tendrás que entrar al grupo como uno más de ellos.
- Explícales al grupo que esta es una actividad cronometrada, y que deberán alcanzar los objetivos en el menor tiempo posible, cumpliendo con las siguientes cuatro reglas:

1. Cada uno deberá cambiar de posición con su compañero.
2. Cada uno deberá repetir la frase "NO ME TOQUES" mientras están en movimiento.
3. Cada uno deberá tocar el objeto mientras cambian de posición.
4. Nadie debe tocarse en el proceso, por cada toque, se le añadirán varios segundos de penalidad.

- Explíquele a su grupo que una vez comenzada la actividad, usted solamente dirá: "comienzo del conteo" "fin del conteo". Si le piden repetir las reglas, repita las cuatro reglas seguidas.

- Dígale a cada grupo cual fue su tiempo y agréguele los segundos de penalización que hayan tenido.

- No permita a los grupos que hagan una interpretación creativa de las reglas, por ejemplo, hacer los círculos más pequeños, pararse cerca de su compañero, etc.

- El cambio de posiciones debe comenzar con el ojo izquierdo cerrado, tocar el centro y cambiar posición con el compañero. Esto limitará al grupo.

- Como facilitador, debe chequear qué tan satisfechos están los integrantes con el tiempo que realizan cada vez. Si después de cada intento hay una sobre cuenta de 5 ó 7 segundos, usted deberá preguntarles, que harían ellos si usted les dice que ha visto lograr el objetivo en un poco más de un segundo. Verá como se prende el fuego y todos harán lo imposible para lograr el menor tiempo.



Seguridad: Recuérdele al grupo el cuidado que deben tener al moverse a través del círculo.

Variación: Si el grupo es muy grande, puede poner señaladores más grandes. Para ello puede servir unos pipotes de basura o las cajas de guardar los instrumentos de trabajo. Puede inclusive, dividir el grupo en dos, cada uno con su cronómetro y señalador.

Cada vez que alguno de los grupos trate de imitar los trucos del otro, pídale que conversen acerca de la estrategia.

Reflexión: Provee un gran tema para diferentes tipos de conversaciones, trayendo soluciones a problemas.

1. **Descubre:** Describe cómo te sentiste cuando:

- Te di las instrucciones
- Cómo enfrentaste el reto
- Cómo completaste el ejercicio

Conecta: ¿Cómo cambiaron tus ideas a medida que trabajabas en la solución del problema? ¿Cómo las reglas limitaron en un principio a ti y a tu grupo? ¿Hay otras reglas con las que vives que limiten tu desempeño en el trabajo?

Crea: Si tú pudieras crear nuevas reglas para mejorar el desempeño e tu trabajo / vida, ¿Cuáles serían? ¿Cómo sería tu desempeño, si pidieras que te aclararan las dudas, las reglas y si tú las aclararas a los demás?

2. **Descubre:** ¿Qué notaste que hizo diferente el grupo que logró menor tiempo que el tuyo?

Conecta: ¿Hay algún procedimiento que hayas hecho que podrías cambiar para mejorar tu desempeño?

Crea: Como grupo, ¿Cuáles son las reglas con las que debemos vivir para resolver los retos que debemos encarar? ¿Cómo sabemos que vivimos con ellas?

ROSTROS DE LA FACILITACIÓN LATINOAMERICANA



Lic. Lenin J. Wilhelm

Venezuela

Director del Instituto Venezolano de PNL.
Vice-Presidente del Centro Ecuatoriano de PNL
Conferencista – Facilitador – Consultor de Empresas
Profesor en la Universidad Pedagógica Experimental
Libertador – Instituto Pedagógico “Siso Martínez”
Trainer en Programación Neurolingüística Master
Practitioner en PNL
Ingeniero en Diseño Humano – D.H.E.
Especialista en Patrones Hipnóticos
Coach Ontológico Empresarial
Locutor de Radio y Televisión
Licenciado en Administración
Especialista en Dinámica de Grupo e Intervención
Psico/Social
Página web: www.ivpnl.com.ve
Correo Electrónico: lwilhelm@ivpnl.com.ve

Luzvian Saray Rubio.

Colombia

Ingeniera Industrial. Especialista en Administración del Desarrollo Humano. Diplomada como Facilitadora en Procesos de Transformación Organizacional y Comunitaria. Profesora Certificada de Biodanza Organizacional. Diplomada como Coach Ontológico y Organizacional. Docente de Post Grado en el área de Administración del Desarrollo Humano y Organizacional, y en la de Docencia Universitaria y Gestión de la Calidad, en la Universidad Tecnológica de Pereira. Directora de Bienestar Universitario de la UTP.

Contacto: luzvian@utp.edu.co



ENLACES DE INTERÉS PARA FACILITADORES

<http://www.utp.edu.co/facilitadores/>

Del 27 al 31 de Marzo 2006 se realizará en la Universidad Tecnológica de Pereira, en Colombia, "EL PRIMER ENCUENTRO COLOMBIANO DE FACILITADORES". El encuentro está diseñado para compartir, aprender y participar según los siguientes ejes:

1. Experiencias de aprendizajes y transformación.
2. Desarrollo organizacional y construcción del cambio.
3. Equipos de trabajo y productividad.

<http://mit.ocw.universia.net/index.htm>

El MIT OpenCourseWare (OCW) pretende que los materiales pedagógicos empleados en casi todas las asignaturas de licenciatura y de postgrado impartidas en el MIT estén en la Red a disposición gratuita de cualquier usuario del mundo. Tiene como objetivo apoyar a la formación usando las nuevas tecnologías y servir como modelo para la difusión de conocimientos a nivel universitario en la era Internet.

<http://www.quadraquinta.org/inicio.html>

QuadraQuinta es un proyecto educativo creado en Argentina, que tiene como objetivo la investigación de las posibilidades de la creatividad como motor del aprendizaje. Actualmente mantiene su sede operativa en España.

<http://www.cuerpointeligente.com/>

Los orígenes del Yoga se remontan al año 3000 antes de Cristo, con piezas arqueológicas de sellos de piedras con figuras de posiciones yóguicas pertenecientes a las civilizaciones de los Valles del Indo y Saraswati. La cultura hindú y en general todo lo relacionado a lo religioso-filosófico de la India, tiene su origen en los Vedas, textos sagrados que originalmente provienen del sánscrito y que constituye todo un acopio de sabiduría en el campo del conocimiento del ser humano a nivel físico, metafísico y puramente espiritual. Este sitio Web resume las principales técnicas para la práctica del Yoga.



EVENTOS Y ENCUENTROS

- Conferencia de la Asociación Internacional de Facilitadores IAF 2006 Maryland 15-17 de junio de 2006, proceso de registro temprano en línea de \$525 USD, www.iaf-world.org
- Foro Social Mundial: Consejo Hemisférico Américas se realizará en las afueras de Caracas entre el día 7 y 10 de diciembre de 2005 <http://www.forumsocialmundial.org>
- VI Congreso Iberoamericano de Superdotación, Talento y Creatividad: Hacia una educación inteligente. Concienciar para la acción. Mar del Plata (Argentina), del 1 al 3 de Junio del 2006. <http://www.implantecoclear.org/altascapacidades2006/>
- V Congreso Internacional de Educación Superior "Universidad 2006". La Habana , Cuba, del 13 al 17 de febrero del 2006, <http://www.universidad2006.cu/>
- Asociación Argentina de Salud Mental, I Congreso Argentino de Salud Mental, Buenos Aires Argentina, 16, 17, 18 de marzo, info@aasm.org.ar - www.aasm.org.ar
- ³Encuentro Mundial SER, Espiritualidad, Conocimiento y Salud Integral Febrero 19-21, 2006, Arena Monterrey, Monterrey, Nuevo León, México <http://www.encuentroser.org>

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA Y COMENTADA

Software libre para una sociedad libre.

Autor: Richard M. Stallman.

Editorial: Desde abajo (ediciones@desdeabajo.info - www.desdeabajo.info).

Fecha de Publicación: 2004

Lugar de Publicación: Mundial

Comentarios: El autor plantea la idea de un mundo donde la libertad y el conocimiento sobreviven al compilador y a las rígidas estructuras que secuestran y manipulan la información, y a los aportes que ésta brinda a la humanidad. Se trata de un enfoque revolucionario que refleja lo que esa libertad podría ser, partiendo de la doble acepción de la palabra inglesa *free*: como libre y como gratis.

Coaching con PNL: Guía práctica para obtener lo mejor de ti mismo y de los demás.

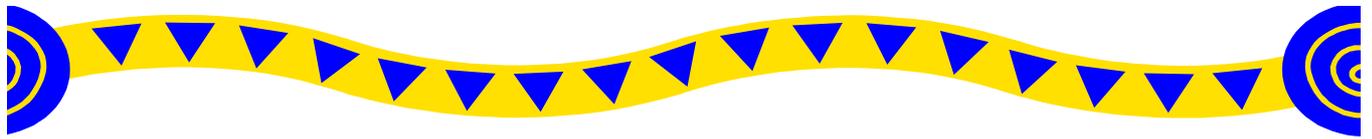
Autor: Joseph O'Connor & Andrea Lages

Editorial: URANO

Fecha de Publicación: 2005

Lugar de Publicación: Mundial

Comentarios: La extraordinaria y reconocida trayectoria de O'Connor, divulgada a través de una decena de sus libros especializados en la PNL, se integra esta vez con la metodología del coaching haciendo alarde de su gran talento como formador. Este libro ofrece herramientas a los Facilitadores para expandir sus competencias, al tiempo que los inspira para utilizarlas al servicio del enriquecimiento de sus vidas y de quienes se relacionan con ellos.



BOLETÍN ELECTRÓNICO LATINOAMERICANO DE FACILITACIÓN BELF®

- Publicación Bimensual -

Si usted desea recibir permanentemente esta publicación, escribanos a

belf_ditorial@yahoo.es

Envíanos a belf_editorial@yahoo.es tus aportes para las diferentes secciones del próximo número del BELF® antes del **1 de Febrero de 2006**. Comparte tus logros y experiencias de facilitación con toda Latinoamérica.

RED VENEZOLANA DE FACILITADORES RVF®

Los Facilitadores de Venezuela que deseen incorpórense a la comunidad virtual de la RVF® pueden hacerlo a través de facilitadoresvenezuela@yahoo.es

Información para publicar anuncios y promociones de productos, eventos y servicios vinculados a la facilitación: belf_editorial@yahoo.es

COLABORARON EN ESTA EDICIÓN

Coordinación y Edición General

Gladys Yamelicse Quintero - José Strongone Tovar

gyameq@telcel.net.ve - jstrongone@cantv.net

Edición y Diseño Electrónico

Gladys Yamelicse Quintero

Otras Secciones del BELF®

Ana Andrade - Aurora Urbina
Lenin J. Wilhelm- Luzvian Saray Rubio.

Nodaliados Latinoamericanos del BELF®

(encargados de la difusión)

Alfonso González Martines (México) - Ana Andrade (Perú) - Francisco Fernández (Colombia) Gilberto Brenson Lazan (Colombia) - Jorge Talavera Melgarejo (Paraguay) - Laura Salvador (Ecuador) - Luis Felipe Ulloa (Nicaragua) - Luzvian Saray Rubio (Colombia) - Marcelo Krynski (Argentina) - Maria Francia Utard (Chile) - Remedios Ruiz (Rep Dom) - Rosina Brasesco (Uruguay) - William Neves (Brasil) - Enrique Agreda - Mireya Murillo Bautista - María de los Ángeles Princesa (Chile) - Alejandro Builes (Colombia) - María Antonia Zapata (Colombia) - Ruth Szvarc (Argentina) - Pablo Goldemberg (Chile).