

Remodelar la PNL

6. El cambio

John McWhirter



No sería una exageración afirmar que la ciencia moderna empezó cuando las personas se acostumbraron a la idea de que los cambios cambian, por ejemplo, la idea de aceleración en vez de simple movimiento.
PRIOR

Introducción

La motivación principal para mi “remodelado de la PNL” era y sigue siendo mejorar la eficacia del cambio. Como componente de esto, es importante para mí entender cómo funcionan las cosas, sobre todo en casos en los que es probable que yo tome parte en cambiarlas útilmente.

Al desarrollar mi trabajo en esta área ha sido muy importante para mí el trabajo de muchas personas, entre ellas Gregory Bateson (tipos y niveles lógicos) y algunos de sus alumnos y compañeros de trabajo: Haley, Watzlawick (cambio de primero y segundo orden; formar y solucionar problemas) y Keeney (cibernética de primero y segundo orden). No he tenido espacio para resumir sus importantes aportaciones, de modo que recomendaría muy encarecidamente leer sus obras. Al final del texto he incluido referencias a algunas de sus obras. Espero que este artículo te aliente a explorar este proceso central del cambio en todos los aspectos de tu vida.

Mi deseo de facilitar ayuda mejor y más eficaz a los niños y las familias hace 20 años, continuó a lo largo de mi trabajo con grupos, comunidades, organizaciones, equipos y empresas. En todas estas áreas, el cambio era la característica central. Durante más de veinte años he explorado diferentes tipos de cambio, volviendo siempre a cuestionar tres áreas principales relacionadas con las herramientas o habilidades: la herramienta, la explicación de la herramienta y el que emplea la herramienta. En estas áreas, me he ocupado de lo mejor de ahora, pero también de cómo llevar las cosas más allá en

el futuro. Algunas de las cuestiones (o preguntas) se detallan en el listado abajo.

Cuestión/Pregunta	Enfoque en	Investigar – Saber- Hacer	Preguntas ulteriores
¿Funciona?	Herramienta	Hacer	¿Qué hace? ¿Cómo lo hace? ¿Por qué funciona así o de otra manera?
¿Puedo hacerlo funcionar adecuadamente?	El que la emplea	Investigar	¿Qué hago al hacerlo funcionar? ¿Cómo lo hago funcionar? ¿Por qué lo hago funcionar de esta manera?
¿Funciona de la manera que se afirma?	Explicación	Saber	¿Qué otras alternativas hay? ¿Cómo más puede hacerse? ¿Por qué específicamente funciona de esta manera?
¿Puedo hacerlo funcionar mejor?	El que la emplea	Investigar	¿Qué puedo hacer mejor? ¿Cómo puedo hacerlo mejor? ¿Por qué será esto mejor?
¿Puede funcionar mejor?	Herramienta	Hacer	¿Qué puede ser mejor? ¿Cómo puede ser mejor? ¿Por qué es esto mejor?
¿Puede explicarse mejor?	Explicación	Saber	¿Qué es lo que puede explicarse mejor? ¿Cómo puede explicarse mejor? ¿Por qué puede ser explicado mejor?

Estas son preguntas/cuestiones “desarrollativas”. Fomentan la apertura a una exploración de una comprensión práctica del cambio.

Cambio

La PNL enfatiza la importancia del cambio. Por eso puede resultar sorprendente que el cambio en sí no se modelara dentro de la PNL tradicional. Si tomas cualquier libro de PNL y miras el índice (¡si es que lo tiene!) o glosario (por ejemplo las aportaciones importantes de *The Structure of Magic*, (La estructura de la magia), vol. II y *Roots of NLP* (Raíces de la PNL), *NLP volume 1*, *Changing Belief Systems with NLP* (Cambiar creencias con la PNL), *Modelling with NLP* (Modelar con la PNL), y buscas algo relacionado con el “cambio”, no encontrarás gran cosa. Falta una explicación de cómo ocurre el cambio y por qué ocurre en todos los libros clave de la PNL. Si la PNL se ocupa del cambio ¿por qué se menciona tan poco? Quizás porque se daba por hecho que todos sabemos cómo y por qué ocurre el cambio. Esta asunción resulta ser muy errónea. Si hubiera ocurrido que nadie había modelado el cambio, sería otra cosa. Decidí que merecía la pena modelar el cambio. Modelar el

cambio contribuyó tanto a mi remodelado de la PNL como al desarrollo ulterior del Developmental Behavioural Modelling ® DBM®.

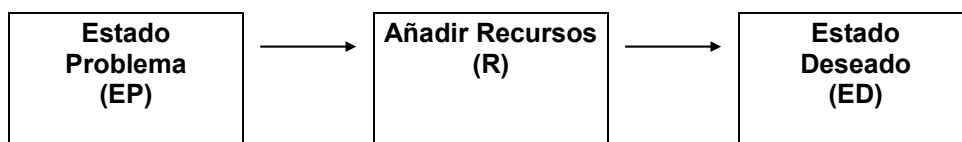
Tal cómo resalté en artículos anteriores, la PNL fue diseñada para brindar una serie de modelos, habilidades y técnicas conductuales. Esto es un cambio a nivel de tecnología. Se basa en cambiar productos – las malas sensaciones que no gustan a los clientes o las creencias que limitan su conducta o que no les gustan.

El DBM® va mucho más allá de esto como esboqué en mi último artículo. En este artículo describiré algunos de los productos de mi modelado del cambio y, en el siguiente, hablaré de cómo facilitar el cambio y cómo usar el modelado como aproximación total.

Modelo básico del cambio

Cambio significa diferencia. Estamos cambiando constantemente en un mundo que a su vez está cambiando de forma incesante. Recibimos noticias de diferencias mediante nuestros sentidos. En esta parte exploraremos cómo ocurre el cambio y cómo podemos influir más en la dirección y desenlaces de cambios específicos.

El siguiente modelo fue esbozado por Dilts como el modelo PNL del cambio.

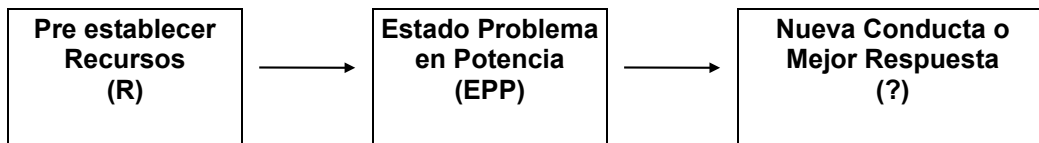


Nuevo modelo generativo del cambio

Este Modelo básico del cambio es REMEDIATIVO en su estructura, ya que un “estado problema” tiene que existir primero para después ser remediado.

Mi trabajo en modelar el proceso de cambio y aplicar la PNL para modelar la PNL en sí tenido como resultado muchos avances nuevos. Uno de ellos (y no el menos significativo) puede representarse en otro patrón de cambio. Este patrón se emplea extensivamente en nuestros patrones de perspectiva, proceso de hacer capas históricas y otras formas de cambio GENERATIVO.

La mayoría de los procesos de cambio conllevan una parte de cambio REMEDIATIVO y GENERATIVO. Sin embargo, preferimos el cambio generativo siempre que sea posible. En el cambio generativo hay un patrón de “no aparición” de problemas “que hubiesen sido”.



El símbolo (?) en la conducta nueva resalta el hecho de que el modelo generativo no ha sido diseñado para crear una respuesta específica, sino una forma de responder con más recursos. El aumento potencial en flexibilidad y creatividad quiere decir que la respuesta en sí no es del todo predecible.

Cambio divergente y convergente: doce patrones

Otra distinción que ha demostrado ser útil es modelar el cambio en términos de DIVERGIR de alguna estabilidad y CONVERGER en alguna estabilidad nueva.

A continuación hay un listado de doce patrones de cambio. Los dos tipos son importantes para el crecimiento y desarrollo. Puede existir una tentación de priorizar o favorecer los tipos convergentes del cambio.

Patrones de cambio	
Divergente	Convergente
Interrupción	Estabilidad/Continuidad
Fraccionamiento	Integración
Aleatorio	Secuencia
Concurrencia	Acumulación
Aislado	Perspectiva
Singular	Jerárquico

Hace más de diez años, tan sólo había identificado seis de los doce patrones listados arriba y había desarrollado un ejercicio para explorarlos. Los cuatro que eran especialmente evidentes en las técnicas primitivas de la PNL son: “interrupción”, “acumulación”, “integración”, y “secuencia”

Ejercicio: patrones de cambio

Haz este ejercicio con un compañero.

1. Haz que tu compañero identifique un estado negativo de “atasco” o “bloqueo” y que se conecte plenamente con él, mirando hacia fuera por sus ojos, recordando cómo se siente, haciendo lo que estaba haciendo. Fíjate en su fisiología. Vuelve a traer su atención al aquí y ahora.

2. Haz que tu compañero identifique un estado positivo de otro momento y que pueda ser una buena alternativa apropiada al estado atascado. Conéctale plenamente con ese estado. Fíjate en su fisiología. Vuelve a traer su atención al aquí y ahora.

3. Vuelve a conectarle con el estado negativo y cuando esté viviéndolo plenamente empieza a cambiar suavemente su fisiología para que se asemeje lo más posible a la del positivo. Debería empezar a sentirse diferente. Si no es así repite el paso 2 y comprueba si hay cambios más sutiles aplicándolos también.

4. Deja un espacio de tiempo (durante este tiempo podéis intercambiar papeles y repetir el ejercicio)

5. Comprueba. Pide a tu compañero que vuelva a meterse en el estado negativo atascado y la fisiología exacta del paso 1. Pídele que compruebe si es diferente. Si lo es, pregúntale ¿cómo es diferente?

Ahora bien, lo más probable es que haya ocurrido uno de los patrones del listado de arriba. Comprueba con la tabla de abajo para ver cuáles se asemejan más a vuestras experiencias.

Patrón de cambio	Experiencia en el ejercicio
Interrupción	<p>Si puedes volver a sentir la sensación negativa exactamente como era, aunque antes te hubieses sentido mejor al final del ejercicio entonces el estado en el que estabas fue interrumpido temporalmente.</p> <p>Esto es muy útil si quieres dejar el estado original tal cual, como hacemos en “interrupción de estados”.</p>
Acumulación	<p>Si experimentaste elementos distintos de cada uno de los dos estados, el patrón que has experimentado probablemente sea un patrón de acumulación.</p> <p>Éste es muy útil para las combinaciones en las que es importante que los diferentes elementos se mantengan distintos como en el caso del rastreo sensorial múltiple.</p>
Integración	<p>Si tienes una nueva sensación singular, sea buena, mala o neutral, el patrón que has experimentado probablemente sea un patrón de integración.</p> <p>Esto es útil en casos donde es importante que haya unidad de experiencia como al colapsar anclajes o establecer pureza de estado.</p>
Secuencia	<p>Si has experimentado una sensación de movimiento o un sentido de ser empujado alejándote del negativo es probable que hayas experimentado un patrón de secuencia en el que los dos estados se vinculan secuencialmente.</p> <p>Esto es muy útil para cosas como encadenar anclajes o crear estrategias.</p>

De aquí se pueden sacar conclusiones interesantes. Primero, si consideramos que el ejercicio es una técnica (y no es demasiado crudo para utilizarse como tal), la variedad de resultados posibles es un indicador de por qué las técnicas también pueden producir resultados mixtos. Efectivamente, cuando remodelé las técnicas de la PNL usando estos patrones de cambio es lo que descubrí. Los intentos de encadenar anclajes puede fácilmente producir el resultado de que se acumulen o integren o interrumpan, reduciendo así su eficacia.

Conocer las diferentes posibilidades te permite asegurarte de conseguir la que es más útil para el cliente y en caso de no conseguirla está en una posición de elección: puedes rehacer las cosas para asegurar el resultado. Es una cuestión de precisión y elección.

Patrones de perspectiva

Gran parte de la PNL se desarrolló aceptando muchas de las aseveraciones que hacen los clientes como descripciones literales:

VEO lo que quieres decir, eso me PARECE bien, etc. Desarrollé los patrones de perspectiva después de tomar literalmente aseveraciones de mis clientes como “la familia estaba a tortas, pero la muerte del tío Tomás puso las cosas en perspectiva y empezamos a llevarnos mejor”. Era una descripción de un cambio muy útil así que ¿qué es lo que estaba pasando?

Los dos ejercicios que siguen se crearon a finales de los ochenta como ejercicios de formación. Se pueden usar por separado, aunque he desarrollado patrones más sofisticados para aplicaciones terapéuticas.

Ejercicio: patrón visual básico

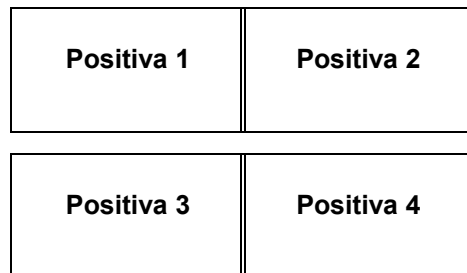
1. Hazte una imagen de algo que te hace sentir mal al mirarlo.

Imagen negativa

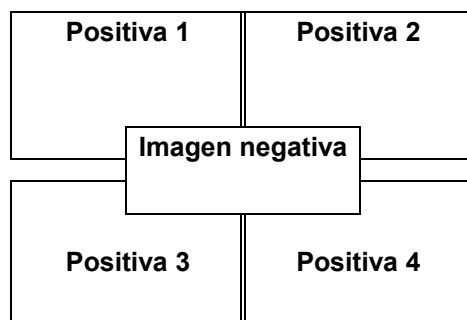
2. Aleja la imagen y trae tu atención otra vez al aquí y ahora. Usaremos la imagen más adelante.

3. Ahora identifica cuatro imágenes positivas.

4. Hazlas grandes y júntalas en un collage.



5. Mantén este positivo compuesto y coloca el negativo en el centro. Ahora nota el cambio en tu respuesta inmediata al negativo.



6. ¿Qué puedes aprender de esto que antes no podías?

Nota que si colocas la negativa delante de las positivas estarás creando un patrón figura fondo que destacará el negativo y puede hacer que te sientas peor. Algunas personas hacen esto naturalmente. La solución es relativamente sencilla. O bien trayendo la negativa por detrás de las positivas o haciendo un pequeño agujero para mirar “a través” de la perspectiva. Lo clave es poder ver la negativa “EN” perspectiva.

Cuando se logra establecer el patrón de perspectiva se obtiene un equilibrarse de la sensación. Esto permite que se pueda cumplir útilmente con el sexto paso. Con demasiada frecuencia cuando dejamos de sentirnos mal perdemos una buena oportunidad para aprender. Esto puede hacerse más patente en el ejercicio siguiente.

Ejercicio: patrón de perspectiva auditivo básico

1. Recuerda una crítica verbal que te hace sentir mal. Usaremos esto más tarde. Vuelve a traer tu atención al aquí y ahora.

2. Recuerda cuatro instancias de cuatro personas diferentes dándote "feedback" positivo sobre cosas que sabes que hiciste bien.

3. Coloca dos de estos positivos detrás de ti y uno a cada lado. Como en el caso de las imágenes será difícil aislar el detalle. Es la perspectiva global lo que queremos establecer, de modo que una buena sensación general es apropiada.

4. Escucha las cuatro voces positivas y mientras sigues escuchando, escucha la crítica. Date cuenta de la diferencia.

5. ¿Qué puedes aprender de la experiencia ahora?

NOTA: Hemos desarrollado muchos y más complejos patrones de perspectiva y también identificado otros que están en uso común pero que no se suelen entender en estos términos. Por ejemplo “enquadres de perspectiva conversacionales”, “patrones de perspectiva vital” y “capas históricas”.

Experiencias emocionales y cambios en la dirección de la vida

Tradicionalmente, las psicoterapias priorizan las “experiencias emocionales”. O bien las enfatizan como las causas de los problemas o como necesarias para realizar una terapia adecuada.

El enfoque principal de recogida de información será, en este caso, explorar sentimientos y sensaciones malas y traumas de la vida. Es más, algunas terapias no aceptan como “real” ningún cambio que no involucre experiencias emocionales fuertes. Esta aproximación de que “no hay ganancia sin dolor”, evidentemente desecha cualquier otra manera de cambiar dando por hecho que es superficial o no real.

Normalmente, es fácil identificar por lo menos un ejemplo de este tipo de experiencia. Una pregunta importante es ¿es ésta la única manera en que ocurre el cambio?

Ejercicio: cambio importante y experiencia emocional

1. Toma cada una de las siguientes combinaciones de experiencia emocional (EE) y cambio importante (CI) y comprueba a lo largo de tu vida buscando por los menos un ejemplo de cada.

2. Combinaciones:

- a. Experiencia emocional que causa un cambio importante
- b. Experiencia emocional sin cambio
- c. Cambio importante que causa una experiencia emocional
- d. Cambio importante sin experiencia emocional
- e. Experiencia emocional y cambio importante que ocurren juntos

¿Has encontrado por lo menos un ejemplo de cada situación? La mayoría de las personas sí pueden, sobre todo si buscan ampliamente.

Hay varias cuestiones interesantes que surgen a partir de esto. Quisiera destacar algunas. Primero, si tenemos el enfoque de que “no hay ganancia sin dolor” en nuestra terapia o en la vida en general, ¿entonces podríamos correr el riesgo de dolor sin ganancia! Esto sería un ejemplo de b). Segundo, perderíamos maneras emocionalmente más fáciles de cambiar como es el caso en c) y d). Tercero si realmente estuviésemos limitados a cambiar cuando estamos reaccionando emocionalmente, seríamos incapaces de realizar cambios planificados y hacer cosas antes de estar implicados en algún tipo de crisis. Mucho de mi trabajo de hace entre diez y veinte años fue con personas y familias que necesitaban aprender otras maneras de cambiar, no sólo mediante una crisis.

Incluso después de explorar estos asuntos no sabemos cómo ocurre el cambio con o sin experiencia emocional. Esto es lo que

empecé a modelar hace más de diez años. El resultado fue la creación del modelo de coloque, descoloque, recoloque [en otras versiones “disposición, revuelta, recomposición”, en inglés The Three Sets Model].

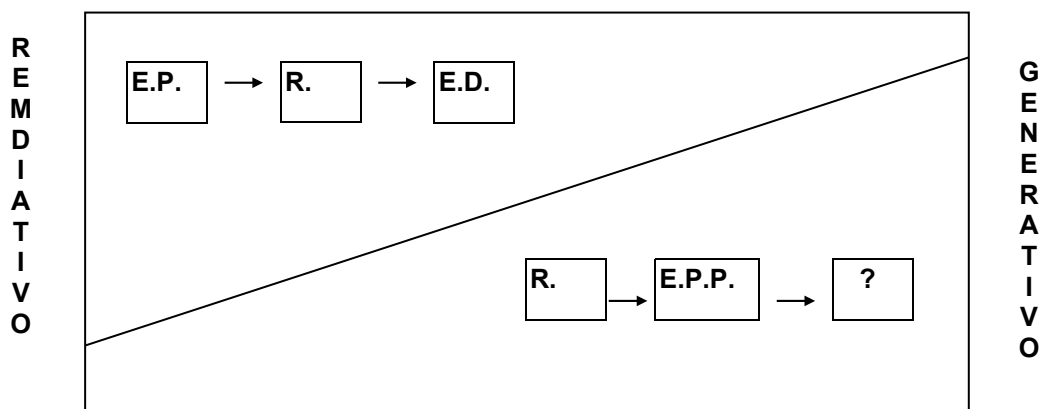
Modelo de tres sets: modelo de set-up (coloque), upset (descoloque), y set-down (recoloque)

No somos “tablas en blanco” cuando experimentamos. La suma total de nuestra experiencia anterior y el “modelo del mundo” resultante nos “colocan” ante la experiencia. Las consecuencias de nuestro “coloque” individual o de grupo pueden ser limitantes y/o enriquecedoras. Si una experiencia no nos agrada o no es lo que esperábamos (aunque esto sea de forma agradable), nuestras expectativas y orientación se ven “descolocadas” en cierto modo. Ejemplos de descolokes limitantes son: traumas, fobias, shock etc. Ejemplos de descolokes positivos serían fiestas sorpresa, ganar la quiniela, un halago no esperado, etc.

Las experiencias cambian nuestra conducta cambiando nuestro modelo del mundo. Podemos hacer esto mientras estamos experimentando la experiencia y en cualquier momento después. Los cambios pueden entenderse como lo que “recolocamos” a partir de la experiencia. Lo que recolocamos, es, a su vez, lo que nos coloca de cara a la siguiente experiencia y así sucesivamente. Ahora pasaremos a aplicar estos procesos y explorar los dos modelos de cambio.

Comparación de los modelos de cambio

Los dos modelos de cambio anteriormente señalados pueden producir tanto un cambio remediativo como uno generativo.



Este diagrama tiene el propósito de enfatizar el equilibrio entre un cambio remediativo y uno generativo. Cuando empleamos un modelo remediativo acabaremos mejor “colocados”, lo que después tendrá algún efecto generativo. Cuando nos optimizamos mediante un cambio generativo, se resolverán “de paso” algunas dificultades actuales, lo cual es un cambio remediativo.

Si quieres conseguir un sentido experiencial de esto, prueba a hacer el ejercicio siguiente:

Ejercicio: explorar los dos modelos del cambio con el modelo coloque, descoloque, recoloque

A. Identificar y explorar una experiencia negativa: el “descoloque”.

1. Empleando una línea de tiempo kinestésica y externalizada, identifica un descoloque en tu vida. Para en un punto antes de que ocurriese el acontecimiento. Ésta es la fase de “coloque”.
2. Avanza en el tiempo identificando qué es lo que “recolocaste” como consecuencia de ese descoloque.

B. Aplicar el modelo remediativo.

1. Identifica qué recursos serían útiles en la experiencia.
2. Emplea el proceso de “cambio de historia” para añadirlos.
3. ¿Qué cambios ocurren en el “descoloque”?
4. Avanza hasta la fase del “recoloque” y comprueba si algo cambia ahí.

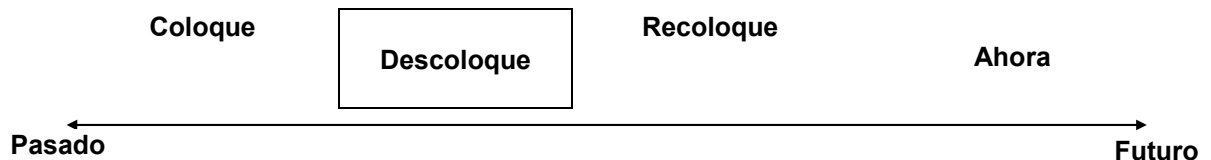
C. Aplicar el modelo generativo.

1. Vuelve a un punto antes del “descoloque”.
2. ¿Cómo estabas “colocado” para la experiencia?
3. Construye un marco de perspectiva generativo: asombro, curiosidad con un deseo de aprender de todas las experiencias (marco de aprendizaje vital).
4. Manteniendo este marco entra en la experiencia del “descoloque”.
5. ¿Qué cambia?

6. Avanza en el tiempo una vez más. ¿Qué es lo que “recolocas” ahora?

D. Comparación.

1. Compara los cambios experimentados a partir de los dos modelos de cambio.
2. Presta especial atención a las diferencias entre los tres lotes de “descoloque” y los tres lotes de “recoloque”.
3. ¿Qué crees que hubiera pasado si hubieses estado óptimamente “colocado” la primera vez?
4. ¿Cuáles son los posibles efectos de los dos patrones a lo largo del tiempo? ¿Cómo te “colocará” cada uno de ellos para retos en el futuro?



¿Consiguiendo mejoras?

Utilizando el modelo fractal de lenguaje podemos investigar cualquier situación en mucho detalle. Abajo hay varios tipos de cosas que los clientes piensan a menudo que quieren o necesitan como parte de conseguir mejoras o que “las cosas” mejoren.

1. Conseguir más – ¿de qué? (felicidad, tiempo etc.) / ¿que quién? / ¿qué? / ¿cuándo?
2. Conseguir menos – ¿de qué? (dolor, follón, etc.) / ¿que quién? / ¿qué? / ¿cuándo?
3. Conseguir ser mejor – ¿de qué manera? / ¿que qué? / ¿que quién? / ¿qué? / ¿cuándo?
4. Conseguir ser diferente – ¿de quién? / ¿de qué? / ¿cuándo?
5. Superar – ¿el qué? / ¿a quién?
6. Desquitarse – ¿de qué? / ¿con quién?
7. Sobreponerse – ¿a qué? / ¿a quién?
8. Librarse (de) – ¿qué? / ¿quién? / ¿cuándo?
9. Conseguir algo, por ejemplo, compañerismo/ amistad
10. Conseguir apoyo – de / por uno mismo / de otros, cosa (dinero información etc.)

Para planificar, decidir, hacer, etc.

1. Conseguir comprensión – de / por uno mismo / de otros
2. Conseguir 'ausencia' – ¿qué? / ¿quién? / ¿cuando?
3. Conseguir paz – interior / conciencia
4. Conseguir armonía, tranquilidad
5. Conseguir equilibrio – "¡no tan bueno como debería!"
6. Conseguir 'deshacerse de' – sensación / sentimiento / recuerdo
7. Conseguir dejar – hábito / compromiso
8. Recuperar – (resarcirse) de ¿qué? (venganza) / ¿de quién? / ¿cuándo?
9. Hacerse de nuevo – relación/buena sensación / sentimiento
10. Conectarse, vincularse con ¿qué? / ¿quién? / ¿cuándo?
11. Conseguir el uso de ¿qué? / ¿quién? / ¿cuándo? Como caja de resonancia, comprobación, información, etc.

Para aferrarse a la realidad, una relación, alegría, sentimiento, a uno mismo, equilibrio, etc.

Como comprobación de realidad.

En términos de transición éstos se pueden clasificar como diferentes tipos de alineación.

1. Añadidas
2. Extensiones
3. Rellenos
4. Equilibrio
5. Crecimiento y Desarrollo
6. Vínculos y Conexión

La alineación irá en relación con el proceso involucrado y el tipo y nivel de cambio.

Tipos y niveles de cambio

El trabajo de Bateson es muy relevante aquí. Especialmente su trabajo sobre tipos lógicos, niveles lógicos y niveles de aprendizaje.

También tiene relevancia directa el trabajo de los miembros del grupo inicial de investigación de Bateson: Watzlawick, Weakland y Fisch sobre el cambio del primero y segundo orden. En su libro, *Change*, perfilaron dos tipos de cambio. El primero es el cambio

dentro de un sistema. El segundo es un cambio en el propio sistema.

Si exploramos nuestras experiencias del cambio, podemos identificar diferentes tipos o niveles de cambio. En el DBM® identificamos los siguientes tipos básicos de cambio “desarrollativo.”

1. Variar
2. Alterar
3. Crecer
4. Desarrollar
5. Evolucionar

El cambio y la invariabilidad

Una vez que tenemos una comprensión del cambio se destaca el asunto complementario de la invariabilidad. ¿Cómo permanecen las cosas iguales? Algunos de los filósofos griegos antiguos mantenían que “nada se crea o se destruye. Más bien, una cosa se mezcla con o se separa de las cosas que ya existen” (Anaxágoras, citado por Watzlawick y otros p.10). Una excepción a esto fue el caso de Heráclito, de quién es la famosa afirmación que “ningún hombre puede meterse dos veces en el mismo río.” La invariabilidad en la identidad es una experiencia común. La mayoría de las personas tienen un sentido de un yo que no varía a lo largo del tiempo. Así que parece que la relación es algo más complicada.

Evidentemente ¡si no es el mismo hombre el que se mete en el río, tampoco es el mismo el río en el que se mete! Pero nuestro sentido de identificar la continuidad en la vida deja claro que éste es el mismo hombre y el mismo río. Hay un viejo chiste que cuenta que otro griego se acercó a Heráclito y le dio una bofetada. Cuando Heráclito protestó el otro le dijo que él no había sido, pues por su propia filosofía, no era ya el mismo que le había dado el cachete.

Una posible solución a esto viene de una combinación del modelo inmanencia – emergencia – trascendencia explicado en otro artículo junto con las diferencias entre ser y devenir (o llegar a ser).

He hecho gran uso de Devenir como un nivel de estabilidad superior para que sea más fácil que mis clientes cambien cómo están Siendo. Algunos clientes se llegan a temer que ya no SERÁN ellos mismos si cambian. Esto conlleva una reticencia comprensible al cambio (¿¡por qué iban a querer morir en la terapia!?) Mi solución

es enfatizar la continuidad que es “él” o “ella”. Son el mismo devenir que eran cuando tenían dos años, diez años, veinte años, etc. y seguirán siendo el mismo devenir incluso después de estar siendo diferentes. Esto (con varios cambios de lenguaje para encajar con cada cliente) ha hecho desaparecer un grave bloqueo en potencia a cambios muy importantes en muchos clientes.

De modo que ahora podemos decir que el MISMO hombre (devenir) puede entrar como un hombre DIFERENTE al de antes (ser) en el MISMO río (devenir) que es también DIFERENTE de cómo y qué era anteriormente (ser).

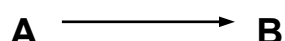
Esto, sin embargo, deja todavía sin contestar la pregunta: ¿Cómo ocurren los cambios, de hecho? En la ciencia occidental, la comprensión del cambio es mediante la idea de causa y efecto. Ahora pasaré a perfilar diferentes patrones de causa y efecto y, a continuación, un modelo añadido o alternativo.

Tipos de causalidad

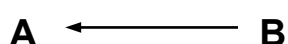
En la cibernética se emplean varios tipos de causalidad. Hay una confusión general entre la recursión rígida y sistemas de feedback con propósito.

En el Developmental Behavioural Modelling ®, utilizamos los siguientes tipos de causalidad:

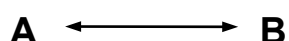
1. **LINEAL:**



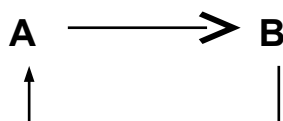
2. **2. TELEOLÓGICA:**



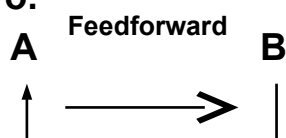
3. **3. INFLUENCIA MUTUA:**



4. **4. CAUSALIDAD CIRCULAR: Recursión con sesgo. El sesgo se pone externamente.**

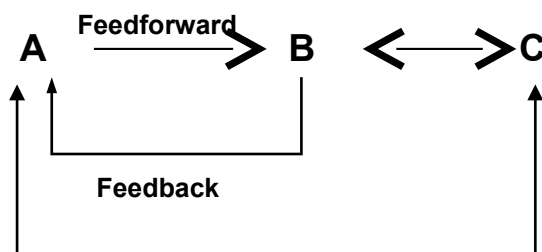


5. **5. RECURSIÓN CON PROPÓSITO: El sesgo se pone desde dentro.**



Feedback

6. **6. RECURSIÓN SISTÉMICA ABIERTA: El sesgo se pone desde dentro.**



Aleatorio / Más allá

Transiciones: tránsito – transferir – transformar

La causalidad funciona muy bien para el mundo material pero no funciona tan bien para el mundo de la mente.

La causalidad se concentra en estados separados, desconectados en el tiempo: un antes y un después. La manera de representar esto simbólicamente revela una opción interesante.

A → B

¿Qué pasa en la flecha entre A y B? A y el B son estados de ser (y estar); la flecha representa el devenir (o llegar a ser) y un proceso de transición.

Creé el siguiente modelo inicialmente como añadidura para trabajar con la mente. Fue sólo después que me di cuenta de que se podía emplear también para la materia.

Transiciones		
Detalle	Tránsito	Tránsito: Movimiento
		Transferir: Movimiento
		Transformar: Movimiento
Extensión	Transferir	Tránsito: Entrada: Mampara
		Transferir: Entrada: Habitación
		Transformar: Entrada: Edificio
Conexión	Transformar	Tránsito: Crecer
		Transferir: Desarrollar
		Transformar: Evolucionar

Niveles de comprender el cambio: modelo de listeza, inteligencia y sabiduría

El nivel de comprender el cambio influirá en gran medida en cómo identificamos y respondemos.

Podemos identificar tres niveles de emplear la comprensión y la habilidad para tratar con las dificultades, problemas y limitaciones de la vida. Podemos ser listos, inteligentes y sabios. Puede que tengamos una preferencia por una de ellas y emplearla aun cuando se requiere de una respuesta mediante cada una de ellas

Nivel	Nivel Fractal	Descripción
<u>Listo</u> Qué hacer	Listo	Una respuesta que es eficaz y eficiente de cara al detalle inmediato. Una buena respuesta en comparación con otras.
	Inteligente	Una respuesta que es eficaz para más que el detalle. Una respuesta que emplea más de un nivel o área de detalle.
	Sabio	Una respuesta que trata con el todo. Una respuesta que hace uso del todo al responder.
<u>Inteligente</u> Cómo hacerlo	Listo	Una respuesta que es eficaz y eficiente de cara al detalle inmediato. Una buena respuesta en comparación con otras.
	Inteligente	Una respuesta que es eficaz para más que el detalle. Una respuesta que emplea más de un nivel o área de detalle.
	Sabio	Una respuesta que trata con el todo. Una respuesta que hace uso del todo al responder.
<u>Sabio</u> Por qué hacerlo	Listo	Una respuesta que es eficaz y eficiente de cara al detalle inmediato. Una buena respuesta en comparación con otras.
	Inteligente	Una respuesta que es eficaz para más que el detalle. Una respuesta que emplea más de un nivel o área de detalle.
	Sabio	Una respuesta que trata con el todo. Una respuesta que hace uso del todo al responder.

Conclusión

Aunque el cambio es, desde luego, un asunto principal en la vida, necesitamos ser sabios en nuestro compromiso con él. Requerimos de habilidades y sabiduría para saber lo que merece la pena cambiar además de saber cómo realizar los cambios.

No sólo el progreso, sino el mero cambio, el mero movimiento, ha tenido sus incontables mártires.

Nietzsche

Los modelos y comprensiones del cambio arriba detallados no son, ni mucho menos, el modelo entero, y distan mucho de ser la historia entera. Se extienden mucho más allá del modelo tradicional del cambio en la PNL. Motivado como estoy por inquietudes prácticas, siempre he desarrollado estos modelos conjuntamente con lo que será el material de mi próximo artículo “Cambio en la facilitación” en el que hablaré del Remodelado de la PNL en la aplicación del cambio y, una vez más, un número de nuevos modelos de DBM® que extienden la efectividad del cambio facilitado.

DBM es una marca registrada.

Bibliografía

- BANDLER, Richard & GRINDER, John, *The Structure of Magic vol.1*, Science and Behaviour Books, Inc., 1975.
- BANDLER, Richard and GRINDER, John, *Frogs into Princes*, Real People Press, 1979.
- BANDLER, Richard, *Magic in Action*, Meta Publications, 1984.
- BANDLER, Richard and MacDONALD, *An Insiders Guide To Sub-Modalities*, Meta Publications, 1988.
- BATESON, Gregory, *Mind And Nature*, Bantam, 1988.
- BATESON, Gregory, *Angels Fear*, Rider, 1988.
- BATESON, Gregory and RUESCH, Jürgen, *Communication, The Social Matrix Of Psychiatry*, Norton, 1951.
- BATESON, Gregory, *Sacred Unity, Further Steps To An Ecology Of Mind*, Harper Collins 1991
- CAMERON-BANDLER, Leslie, *Solutions: Enhancing Love, Sex, and Relationship*, FuturePace, 1985.
- DILTS, Robert, HALLBOM, Tim & SMITH Suzi, *Beliefs: Pathways to Health & Well-Being*, Metamorphous Press, 1990.
- DILTS, Robert, *Changing Belief Systems with NLP*, Meta Publications, 1990.
- DILTS, Robert, *Modelling with NLP*, Meta Publications.
- DILTS, Robert et al., *NLP VOL. 1*, Meta Publications, 1980.
- DILTS, Robert, *Roots Of NLP*, Meta Publications, 1983.
- KEENEY, Bradford P., *Aesthetics of Change*, The Guildford Press, 1983.
- WATZLAWICK, Paul, Ph.D., WEAKLAND, John H., Ch.E., and FISCH, Richard, M.D., *Change: Principles of Problem Formation and Problem Resolution*, Norton, 1974.