

TXEMA I BRAIN PRESIDENTE DE IZARKI, ASOCIACIÓN VASCA DE PNL Y DESARROLLO HUMANO

«Queremos crear una sociedad a la que todos quieran pertenecer»

Desde su posición de psicólogo, analiza la Programación Neurolingüística como elemento de cambio en la cultura moderna

02.10.08 - PEIO BLANCO

Txema Ibrain, presidente de la Asociación vasca de Programación Neurolingüística (PNL) y desarrollo humano, Izarki, desvela como esta innovadora técnica, cuyo fin es despertar conciencias para crear entornos sociolaborales que potencien el valor humano, puede jugar un papel importante en la composición de la cultura empresarial y social del siglo XXI. Mañana comienzan unas jornadas en el Palacio Miramar.



Txema Ibrain. /MITXELENA

- Comencemos por lo básico. ¿Qué es la Programación Neurolingüística?

- Es un modelo de cambio a nivel de organizaciones y de la propia persona, enfocadas al desarrollo humano mediante la escucha práctica, la empatía, la predisposición positiva hacia el interlocutor, etcétera. En definitiva, son cuestiones referentes al potencial humano como factor de cambio en la cultura empresarial y social, entre otras aplicaciones. Surgió en los 70 en la universidad de California, en un intento por sistematizar los modos de comunicación que ayudan o entorpecen el cambio personal.

- ¿Es efectiva esta técnica ?

- Lo que podemos hacer desde una aplicación psicológica y un proceso de coaching es cambiar el modelo y estar más cercanos a otros valores, creando sinergias donde la persona se sienta respetada y reconocida. El capitalismo feroz al que pertenecemos genera mucha riqueza externa, nos hace olvidar el sentido de la vida y nos desahogamos con estímulos externos y con el placer neurótico del consumo. De ahí el interés y la importancia del despertar de la conciencia, por un desarrollo del ser humano conectado con su esencia.

- ¿Y el origen de Izarki?

- La asociación vasca de PNL y desarrollo humano, Izarki, nació hace 5 años con el fin de crear una red de pertenencia desde donde impulsar la psicología aplicada, para provocar cambios en el crecimiento personal y en la dinámica de funcionamiento de las organizaciones. La asociación está compuesta por 50 socios. Somos un grupo de componente humano de mucha calidad, pertenecientes a diferentes áreas como el deporte, la psicología, la empresa, la salud... que nos hemos replanteado la cultura de empresa y lo que ello conlleva: valores, comunicación, visión, etcétera. Todo ello enfocado al potencial de la persona como factor de cambio hacia un entorno más humanizado.

- ¿Cuáles son los pasos a seguir para aplicar la PNL?

- Saber dónde estoy, a dónde quiero llegar y facilitar el conocimiento de los propios recursos que la persona tiene para que ella misma haga el cambio. Esto es extrapolable al funcionamiento de las empresas y sociedades.

- ¿Qué busca esta corriente?

- Estamos en un sistema que produce bastante insatisfacción en el ser humano. Es más, formamos parte del sistema. Nos volvemos locos por el ansia desenfrenada de ser algo en la vida, por poseer más bienes materiales y prestigio a cada vez mayor velocidad. Nos vendemos por demostrar que valemos y nos sacrificamos; pero, ¿qué estamos sacrificando?, nuestra vida, nuestro desarrollo personal, emocional y afectivo, nuestro ser, nuestro tiempo... nuestra verdadera autoestima positiva intrínseca: sabernos dignos, respetarnos, querernos... sin tener

que sobre demostrar nada a nadie. Hay que potenciar esta faceta.

- ¿Es una disciplina sólo aplicable a entornos laborales, o también a conductas individuales?

- Allá donde se pueda mejorar la comunicación o donde se puedan generar cambios para crear, por ejemplo, una cultura de empresa que apuesta por la persona y por nuevas formas de interrelación, ahí podrá ser aplicable esta efectiva corriente.

- Hablando del mundo laboral, ¿Son los líderes de empresa el sujeto idóneo para extender la influencia de la PNL?

- Un directivo es aquella persona cuya responsabilidad es la de gestionarse a sí mismo. Desde la PNL se aporta ese aprender a liderarse y, desde ahí, liderar equipos y personas. El principal valor de una entidad son las personas, y para garantizar la supervivencia de la empresa, el gerente debe actuar en varios ámbitos: el de la organización, creando estructuras y métodos capaces de adelantarse a cualquier problema; el de las personas, aprendiendo a comunicar, a comprender, a compartir y a delegar.

- ¿Perciben, desde su posición, una falta de humanidad considerable en las culturas empresariales?

- Desgraciadamente y con el modelo en el que vivimos, bastante. Hay empresas que apuestan por cambios de fondo y es esperanzador. En la asociación de PNL y desarrollo de potencial humano tenemos una misión, crear una sociedad a la que todos quieran pertenecer. Se trata de contribuir en esa dirección.

- ¿Se deja en tiempo de crisis más de lado el factor humano en el entorno empresarial?

- Para nosotros crisis significa oportunidad de cambio. Esta opción no sólo está en mano de los que dirigen, sino en la de la gente que tiene inquietudes por explorar nuevas fórmulas, incluso para salvar el propio sistema. Digamos que hay algunos empresarios que están sensibilizados y tienen una visión más amplia, más allá del marketing comienzan a creer en el factor humano como elemento de máxima importancia.

- ¿Hasta qué punto está extendida la PNL en Euskadi? ¿Hay países en los que existe una mayor conciencia de ello?

- En los países más avanzados y en las organizaciones más innovadoras, la PNL está metida a tope en la filosofía del cambio en la cultura del negocio. Donde más auge ha tenido es en EE UU, pero en Europa la disciplina tiene otras fundamentaciones previas que le dan aún más solidez y, sin duda, en Euskadi estamos a la cabeza del Estado.