Tomado de <http://www.pnlremodelada.es/p/el-desarrollo-de-la-pnl-con-metodologia.html> el 25 de agosto de 2012.

Remodelar la PNL - 1 Modelos y Modelado

Este es el primero (de 15) de la excelente (y ya clásica) serie Remodelar la PNL publicada por John McWhirter alrededor del año 2000. Si quieren más de esta serie contacten por email con info@sctsystemic.es

**Remodelar la PNL**

**1. Modelos y modelado**

John McWhirter (Creador de la Metodología DBM)

**Introducción**

Un artículo en el último número de la revista *Rapport* (Revista de PNL en el Reino Unido) de Martin Roberts me ha llevado a compartir algunos de mis avances e inquietudes tanto con respecto al modelado como a la PNL en general. Estoy completamente de acuerdo con Martin en cuanto a los límites del método de modelar de la PNL y el peligro que entrañan las afirmaciones exageradas. **Es muy importante conocer los límites de cualquier aproximación**. Conocer los límites dirige nuestra atención a donde se pueden hacer mejoras y donde se requieren nuevos desarrollos.

Durante varios años he preferido no escribir sobre mis avances para su publicación en “Rapport”. No quería caer en la trampa de hacer afirmaciones prematuras y aseveraciones sin fondo. Ahora después de varios años de comprobarlo a fondo y aplicarlo con éxito, estoy seguro de la eficacia y eficiencia de mi trabajo aplicando una metodología de modelar y de los resultados de aplicarla a la PNL. Espero que éste y otros artículos posteriores continuarán los debates saludables estimulados por el artículo de Martin.

Mi experiencia en la educación secundaria y la universidad fueron muy influyentes en el desarrollo de mis ideas iniciales sobre los modelos y el modelar. En el instituto y en la universidad se nos decía cada año que nos olvidásemos de la enseñanza del año anterior puesto que íbamos a prender un modelo mejor, más reciente y más certero en la física y en la química. Si me hubiese concernido por aprender el modelo correcto esta hubiera sido una experiencia muy frustrante, en vez de eso resultó liberadora. Ser químico es ser constructor de modelos. La aplicación de estos modelos, sin embargo, se ve como algo diferente. Su aplicación es para los técnicos. Esto siempre me ha parecido lamentable pues un desarrollador práctico se beneficia en gran medida de los dos aspectos.

Al final de mi primer curso en la universidad ya había decidido cambiar de carrera para hacer psicología. En la psicología parecía haber un amplio elenco de modelos de los que escoger en vez de una serie de desarrollos sucesivos. Sin embargo el resultado de esto, en mi opinión era un desarrollo mermado. Esta situación existe en cualquier sistema que sea ecléctico y cerrado al cambio.

De 1979 a 1989 trabajé en varios proyectos de los servicios sociales que tenían como finalidad desarrollar sistemas de apoyo nuevos y más eficaces para jóvenes con dificultades y sus familias. Durante un período de diez años tuve una oportunidad de experimentación e innovación en estos proyectos de familia, trabajando con modelos de terapia familiar, modelos de trabajo en grupo, educación social y la dinámica de negociación entre las agencias y proyectos compartidos.

Oí hablar de la PNL por primera vez en 1979. En aquel entonces estaba intentando integrar las diferentes áreas que estaba explorando. En lugar de reinventar la rueda tenía sentido estudiar la PNL.

Mis experiencias de la enseñanza formal de la PNL fueron tanto emocionantes como decepcionantes. Lo emocionante venía de la formación en habilidades. La decepción fue la falta de una metodología de modelado. Como cocinero, quiero aprovechar al máximo los ingredientes, de modo que necesitaba habilidades de cocinar y principios de cocina - no meras recetas para poder realizar algún que otro plato.

Tuve la suerte de trabajar con un grupo de clientes y en contextos que diferían mucho de los serviciales clientes de clase media con los que podía practicar en los cursos de PNL. Digo la suerte porque para trabajar con estos clientes, necesitaba de verdad entender la estructura necesaria de las técnicas y habilidades de la PNL para poderlas adaptar. Esto significa, por ejemplo, adaptarlas del marco de trabajo de despacho para convertirlas en herramientas aplicables para trabajar con miembros de pandillas urbanas en la propia calle. Por tanto me vi obligado a **modelarlas**. Los límites del modelo de estrategias se hicieron rápidamente patentes en los proyectos compartidos de educación que hicimos en los que muy pronto fuimos más allá de las estrategias simples de memoria y deletrear, desarrollando estrategias para solucionar problemas y vinculando el aprendizaje con la identidad. Mediante la gran variedad de áreas de aplicación, **aprendí a tener un gran respeto tanto por los beneficios de la PNL como por sus limitaciones.**

Como ignoraba la metodología que se utilizaba para desarrollar la PNL, establecí la mía propia, llamándola Developmental Behavioural Modelling ® (Modelado Conductual "Desarrollativo") o DBM®. Con esto pretendía rellenar el hueco hasta aprender la "auténtica". A efectos de aprender la "auténtica" quedé con Richard Bandler en formarme más trabajando y colaborando estrechamente con él. En 1990, Richard me pidió que trabajase para él como formador en Suiza y me certificó como Trainer en PNL. Me certificó como Master Trainer (no es lo mismo que “Master y Trainer”) más adelante en ese mismo año en EEUU.

En 1993, Martin Roberts y yo trajimos a Richard a hacer cursos en Inglaterra. Para aquel entonces ya me había dado cuenta de que si existía una metodología más formal de modelado en la PNL esta no estaba formalmente disponible. Tenía las mismas ganas de siempre de perseguir la precisión y la efectividad en la terapia y cambio, así que la única solución era de comprometerme más con mi propia aproximación "en ciernes": el DBM®. Esto significaba que había cogido un camino diferente al que escogió Richard. Me complace que Paul McKenna y él se conocieron en nuestro curso y han trabajado con éxito desde entonces. Desde 1993 vengo aplicando mi metodología DBM® a la PNL.

**El valor de la PNL**

Para mí, la gran aportación de la PNL ha sido la de hacer más explícito **cómo hacer lo que funciona**. Los libros iniciales de la PNL enfatizaban algo que llamaban “modelar” pero ¿qué tipo de modelar era?

Robert Dilts es un excelente ejemplo de un modelador estilo PNL. Es la fuente creativa de muchos modelos pioneros sobre la PNL. En su libro "Modelar con la PNL" dice:

"El modelado de la conducta implica observar y hacer mapas de los procesos de éxito que subyacen una actuación exitosa de algún tipo. Es el proceso de tomar un acontecimiento (o serie de acontecimientos) complejo **y desglosarlo o desmenuzarlo en trozos**lo suficientemente pequeños como para poderlo recapitular de alguna manera. El propósito de modelar la conducta es el de**crear un mapa pragmático** o "modelo" de esa conducta que pueda ser **utilizada para reproducir o simular**algún aspecto de dicha actuación por parte de **cualquier persona que se sienta motivada** para hacerlo. La meta del proceso de modelar la conducta es la de identificar los elementos esenciales de pensamiento y acción requeridos para producir la respuesta o desenlace (*outcome*) deseados. Un "modelo" de un comportamiento determinado, en vez de producir datos puramente correlativos o estadísticos, ha de proporcionar una descripción de lo que es necesario para conseguir, de hecho, un resultado similar."

Es útil notar la secuencia aquí descrita. Primero el desmenuzar, después el hacer un mapa y finalmente el reproducir. También es útil notar que la motivación se separa del modelo de comportamiento; y cómo volver a juntar las piezas (volver a juntar una taza fragmentada) no está claro.

**Modelos y modelado**

Bandler y Grinder dicen lo siguiente sobre los modelos.

No hay dos seres humanos que tengan las mismas experiencias. El modelo que creamos para guiarnos por el mundo está basado en parte en nuestras experiencias. Cada uno de nosotros puede, entonces, crear un modelo diferente del mundo que compartimos y, por tanto, llegar a vivir en una realidad algo diferente [...]

Queremos indicar dos temas aquí. Primero, que hay una diferencia necesaria entre el mundo y cualquier modelo o representación determinada del mundo. Segundo, los modelos del mundo que cada uno crea serán ellos mismos también diferentes. Hay una variedad de maneras en las que esto puede ser demostrado.

A partir de ahí, podemos identificar tres elementos en los modelos subjetivos: el producto: - el modelo en sí, el proceso: - los procesos de modelado subjetivo, y los principios: - los principios de modelado que operan.

En *De Sapos a Príncipes*, Bandler y Grinder clarifican lo que quieren decir con modelar y su propio hacer como modeladores

Nos llamamos modeladores. Lo que hacemos en esencia es prestar muy poca atención a lo que la gente dice que hace y mucha atención a lo que hace. A continuación construimos un modelo de lo que hace.

No somos psicólogos. Tampoco somos teólogos o teóricos. No tenemos la más mínima idea sobre la naturaleza "real" de las cosas, y ningún interés especial por lo que es "verdad". La función del modelado es llegar a descripciones que sean útiles. De modo que si por un casual mencionamos algo que tú sabes por un estudio científico o por la estadística que no es preciso, ten en cuenta que se te está ofreciendo un nivel diferente de experiencia aquí. No os estamos ofreciendo algo que sea verdad, sólo cosas útiles.

Sabemos que nuestro modelar ha tenido éxito cuando podemos sistemáticamente conseguir el mismo desenlace conductual que la persona a la que hemos modelado. Y cuando podemos enseñar a un tercero a conseguir los mismos desenlaces de forma sistemática, es una prueba aún más fuerte.

Una vez más, podemos identificar los tres elementos con relación al modelador: el producto- el modelo creado, el proceso- los procesos formales (o informales) de modelado, y los principios- los principios de modelado que operan. Estos últimos pueden ser diferentes a los que hay en los modelos.

**Replicar una conducta exitosa. Producto y proceso**

Por supuesto que hay una gran diferencia entre un producto y la manera en que ese producto se produce. **Así que, por ejemplo, conocer los patrones de lenguaje de Milton Erickson, el producto, no da comprensión alguna de cómo los produjo, el proceso, ni por qué lo hizo, los principios que utilizaba.** Tampoco explica la relación que hay entre estos tres. ¿Qué experiencia vital tiene que le permite recordar o calcular una intervención que tenga altas probabilidades de éxito?

A menudo pensamos que cuando hemos completado nuestro estudio de **uno** lo sabemos todo acerca de **dos** porque ‘**dos’**son ‘**uno más uno**’. Nos olvidamos que todavía nos queda por hacer el estudio de **‘más’.**

A.S. Eddington

Lo que está involucrado aquí no es únicamente cuestión de habilidades diferentes con experiencia vital que las apoya. Los patrones de lenguaje de Erickson es tecnología, su aproximación, en cambio, es metodología. Los dos son útiles pero disponer de una tecnología no añade a nuestra comprensión de cómo y por qué hacía lo que hacía. **Es muy importante entender estos límites en el ámbito del método de modelado de la PNL.**

Si no somos conscientes no estamos en una posición de poder desarrollar. Todos los sistemas cerrados dan como resultado una carencia de desarrollo autocrítico y acaban volviéndose obsoletos a medida que se producen nuevos avances. Otra consecuencia es un aumento en los mitos y errores.

Para mí fue una gran inspiración observar y escuchar a Richard Bandler llevar a cabo trabajos de cambio cuando estaba haciendo lo que él llamaba Torpedo Therapy, (Terapia de Torpedo). Esto era lo que yo esperaba de la PNL —un ejemplo de modelado y remodelado dinámico que era un verdadero ejemplo de encontrarse con el cliente en su modelo— ¡ni una técnica a la vista! (véase su libro *Magia en acción*para algunos ejemplos).

Fue con esta inspiración y un deseo de reproducir o "replicar" este modelar con éxito que yo perseguí la aplicación y desarrollo continuo del Developmental Behavioural Modelling®.

http://www.fabianberrios.cl/

|  |
| --- |
| **Metodología de Trabajo del Modelado** |

|  |  |
| --- | --- |
| Uno de los aspectos más importantes del proceso de modelado es la metodología a utilizarse para recopilar la información de las personas modeladas y para definir los rasgos más importantes en las POPS empleadas por ellos.  Esto se llama inducción.  Si bien los métodos de entrevistas, cuestionarios y métodos de observación son algunas de las herramientas empleadas por el proyecto, regularmente s muy difícil conseguir toda la información requerida para identificar integralmente las operaciones de una persona o grupo de personas modeladas. Se trata de reconocer sus estrategias inconscientes o intuitivas que emplean los expertos, ya que en una entrevista regular no suelen extraer todos los antecedentes necesarios.  Además de cuestionarios y entrevistas, es imprescindible incorporar métodos más activos de recopilación de información, como juegos de rol, simulaciones y la observación más completa en la “vida real” de los modelados en su entorno. Aunque la metodología de PNL emplea esos recursos como entrevistas y cuestionarios, la principal forma de modelado se realiza en el contacto interactivo con el o los sujetos que se van a modelar en múltiples ejemplos de la habilidad o la capacidad que se estudiará. Esto proporciona una información de mayor calidad, y crea los patrones para “capturar” las estrategias más prácticas del modelo.  Así como muchos pintores requieren estar en contacto con un modelo vivo para hacer sus cuadros, ya que les sería imposible a partir de descripciones orales.  Los métodos más tradicionales de la inducción por PNL implican a) Recordar o revivir determinadas experiencias y/o b) Llevar a cabo una tarea que se supone requiere el empleo de las capacidades, estrategias, recursos o estados problemáticos específicos. Si el vendedor es un excelente “relacionador” puede solicitársele que a) “piense en una ocasión en que se estaba relacionando con un prospecto” y/o b) “que realice la labor de relacionarse con alguien desconocido para él, a objeto de inducir el estado natural”. Si se trata de modelar el “arte de dirigir personas” de un líder, puede solicitársele que a) “piense en un momento en que entregó instrucciones a su personal para una determinada actividad” y/o b) “que realice la tarea de entregarle instrucciones aun grupo humano con el cual está interactuando”.  En el primer método, se emplean los sistemas de la memoria del modelado, especialmente útiles para distanciar al modelo de su actuación, y lograr con esto que “piense y analice” las estructuras de su estilo. Además, si hay aspectos que puedan ser desagradables, la persona puede acceder fácilmente a “disociarse” de la experiencia y otorgar una reflexión más profunda. El cuidado con esta experiencia de inducción por memoria, es que suele estar contaminada por conceptos, o filtrada cuando presentan lo que quieren presentar y no lo requerido.  La ventaja del segundo método, es que proporciona y refuerza la información del primer método, entregando complementos de más calidad para los objetivos del proyecto de modelado. La acción de filtrar experiencias en una actividad inconciente es menos factible, y por tanto entregan claves más espontáneas. Una desventaja del método aislado, es que las personas se ven “atrapadas en su contexto”, de modo que a veces no pueden analizar, de tal forma que es útil emplear una combinación de ambos métodos.  Se agregaría un tercer método, referido a “actuar como sí”. Es decir, solicitarle que emplee esas capacidades “como si” las estuviere requiriendo en ese momento. Esto permite el empleo de la imaginación como recurso, aprovechando una condición innata en las personas referidas a su capacidad de imaginar, simular, fingir y suscitar respuestas. “Actuar como si” es una de los métodos más valiosos y sólidos de la inducción. Por ejemplo, si una persona se siente insegura frente a una situación, se le solicita que “actúe como si” estuviera segura, confiada y lúcida. Este sistema permite a la persona acceder a recursos que, a veces, están escondidos o no latentes en el individuo.  **LAS TRES PERSPECTIVAS BÁSICAS EN LA CREACIÓN DE MODELOS**  A menudo se requiere una descripción “doble” o “triple” del proceso o fenómenos que deseamos modelar. En PNL se emplean tres perspectivas a partir de las cuales se puede recopilar e interpretar la información: la primera posición, que refleja la perspectiva de la propia persona modelada; la segunda posición, donde se percibe la situación desde el punto de vista de una tercera persona; y la tercera posición, en que toda la situación es percibida por un observador ajeno. Estas tres posiciones son esenciales para un modelaje completo.  Existe una cuarta posición perceptual que implica el conocimiento de la situación desde la perspectiva de todo el sistema o “campo de relaciones” presente en el fenómeno.  Ya que en PNL se indica que “el mapa no es el territorio”, es imprescindible formar un mapa lo más “fidedigno” posible de la situación a partir de diferentes perspectivas para trabajar eficazmente con modelos en una actividad o actuación específica. La percepción de una actuación o experiencia desde múltiples perspectivas permite a una persona obtener una visión y una comprensión más amplia de los acontecimientos.  **PRIMERA POSICIÓN: punto de vista propio.**  **SEGUNDA POSICIÓN: punto de vista ajeno.**  **TERCERA POSICIÓN: observador externo.**  Modelar desde la primera posición significaría probar algo solos para saber “cómo hacemos nosotros lo que hacemos”.  Modelar desde la segunda posición significa “ponerse en la piel de la otra persona”, e intentar pensar y actuar como esa persona en la medida de lo posible. Esto puede generar importantes intuiciones acerca de aspectos significativos, pero inconscientes, de los pensamientos y acciones de la persona modelada.  Desde la tercera posición, implicaría obtener distancia y observar a la persona modelada mientras interacciona con otras personas (incluyéndonos a nosotros mismos) como testigos ajenos. En la tercera posición dejamos de lado los juicios propios y sólo percibimos lo que nuestros sentidos indican, así como un científico lo haría en el microscopio.  La cuarta posición, referida a la síntesis, lograría que pudiéramos juntar todas las perspectivas anteriores para sacar conclusiones.  **MODELADOS IMPLÍCITO Y EXPLÍCITO**  Puede decirse que el rendimiento de una habilidad está en función de dios dimensiones fundamentales: la conciencia (el saber) y la competencia (el hacer). Es posible conocer o comprender parte de la actividad, pero ser incapaz de realizarla (incompetencia consciente). También es posible que sepamos realizar una actividad, pero no entendamos cómo la realizamos (competencia inconsciente). El dominio de una habilidad requiere que sepamos “hacer lo que sabemos” como la de “saber cómo lo hacemos”.  El mayor desafío en un proyecto de modelado de personas estelares es que muchos de los elementos del comportamiento y sus estrategias psicológicas son fundamentalmente inconscientes e intuitivos. Como resultado, son incapaces de aportar una descripción de los procesos que explican sus capacidades excepcionales. De hecho, muchos expertos en sus áreas no se permiten saber qué hacen y cómo lo hacen para no influir sobre sus intuiciones.  Uno de los objetivos del proyecto de modelado consiste en esbozar y definir las competencias inconscientes de las personas y traerlas a la conciencia con el fin de comprenderlas, potenciarlas y transferirlas. Por ejemplo, las habilidades de un vendedor para “saber qué preguntas hacer y cuándo hacerlas” o las de un líder para “adaptar los aspectos no verbales de un estilo de liderazgo” pueden ser modeladas y, luego, transferidas como habilidad o competencia consciente.  Las competencias cognitivas y del comportamiento se pueden modelar implícita o explícitamente. El modelado implícito significa desplazarse a la segunda posición con la persona a modelar para generar intuiciones personales acerca de sus experiencias subjetivas. El modelado explícito implica tomar una tercera posición para describir la estructura explícita de su experiencia, de manera que pueda transferirse a otros.  El cuadro siguiente enumera algunas de las diferencias claves:  **Implícito Explícito** Experiencia Intuición Intuición Estructura Uso de sí mismo Transferencia a otros  IMPLÍCITO EXPLÍCITO Inconsciente Consciente Hemisferio derecho Hemisferio Izquierdo del cerebro del Cerebro General – Conjunto Específico – Partes Sintético Secuencial Estado Estrategia Asociado Disociado Inductivo Deductivo Intuitivo Cognitivo Analógico Digital Niño Adulto Externo-Interno Interno-Externo Territorio Mapa  El modelado implícito es, fundamentalmente, un proceso inductivo por el cual incorporamos y percibimos patrones en el mundo que nos rodea. El modelado explícito es, fundamentalmente, un proceso deductivo por el cual describimos y llevamos a la práctica dichas percepciones.  Ambos procesos son necesarios para un trabajo eficaz de un proyecto de modelado. Sin la base implícita, no hay una plataforma eficaz de intuición para construir un modelo explícito. Como podemos reafirmar, no hay posibilidades de conocer la estructura gramatical de una lengua extranjera, si no conocemos alguna intuición sobre ella. Por otra parte, sin la fase explícita, la información que hemos modelado no servirá para transformarse en técnicas e instrumentos, ni se puede transmitir a otros.  El trabajo implícito ayudará a una persona a desarrollar competencias personales e inconscientes en la conducta deseada (es decir, la manera como aprenden los niños normalmente). La creación de técnicas, procedimientos y habilidades que se puedan enseñar o transmitir más allá de uno mismo requiere, no obstante, un cierto grado de trabajo explícito con modelos. Por ejemplo, una cosa es tener una correcta ortografía, y otra es enseñar a otras personas cómo hacerlo para tener esa ortografía correcta.  Una frase de Grinder, uno de los creadores de la PNL lo resume: “Si me enseñas a hacer lo que haces, te diré qué estás haciendo”.  En resumen, “si me ayudas a hacer lo que haces”, es decir a desarrollar las competencias inconscientes que posees de manera que yo pueda alcanzar resultados similares, “te diré qué estás haciendo”, es decir elaboraré una descripción explícita de los procesos y modelos que ambos usamos.  **LAS ETAPAS BÁSICAS DEL MODELADO**  Las etapas básicas del modelado con PNL implican derivar desde el modelado implícito al explícito. Estas etapas son:  La Preparación La preparación significa seleccionar al o los modelos que tengan las capacidades que queremos modelar.  Además definimos: a) El contexto en que se realizará el modelado. b) Dónde y cuándo se tendrá acceso a la o las personas modeladas. c) Qué relación se desea tener con la persona o personas modeladas. d) Establecer condiciones apropiadas (anclas y líneas vitales) que nos permitirán comprometernos plenamente con el proyecto.  **Etapa 1: Registro Inconsciente** En la primera etapa se realiza una observación de la persona o personas modeladas en ejemplos de actuación o capacidad deseada dentro del contexto apropiado. Comenzamos a modelar desplazándonos a la “segunda posición” para generar intuiciones acerca de las habilidades de la persona o personas. Esto se hace sin que busquemos patrones definidos. Se trata de identificarse con el modelo plenamente. Es una etapa de “registro inconsciente”. No tratamos de entender conscientemente lo que el modelo hace. Es un estado de “no saber” para captar lo que es importante de lo que no lo es.  Cuando se siente que tenemos intuitivamente las habilidades modeladas, las aplicamos a un contexto “como si fuéramos la persona modelada”. Luego las aplicamos como “nosotros mismos”. Eso nos dará una descripción doble de la habilidad que estamos modelando. Cuando hayamos alcanzado a grandes rasgos las mismas respuestas del modelado, completamos la primera etapa del modelado.  **Etapa 2: El Proceso de Sustracción** El segundo proceso consiste en diferenciar qué es importante para el modelado y qué es accidental. En esta etapa comenzaremos a explicitar las estrategias y comportamientos que hemos modelado. Puesto que hemos logrado reproducir las habilidades de la persona modelada, podemos utilizar nuestros comportamientos en “primera posición” como referencia.  Nuestro objetivo consiste en clarificar y definir los pasos cognitivos y de los comportamientos específicos que se requieren para producir los resultados en los contextos elegidos. En esta etapa, igualmente, debemos dejar fuera los comportamientos o fragmentos de comportamientos o estrategias que no respondan al modelo. Cualquier cosa que dejemos fuera y que no incida en las respuestas que obtenemos no es esencial para el modelo. Cuando dejamos fuera algo que sí afecta a los resultados obtenidos, hemos identificado una parte crucial del modelo.  Esto se denomina “proceso de sustracción”. Su objetivo consiste en reducir los pasos de la persona modelada a su forma más sencilla y elegante, y separar lo esencial de lo “supersticioso”.  Después de esta etapa, tendremos el modelo mínimo actual que nos indica cómo duplicamos las capacidades del modelo.  **Etapa 3: El Diseño** La etapa final del modelado consiste en diseñar un contexto y un procedimiento que nos permita establecer un programa para que otros aprendan las habilidades que hemos modelado, y así ser capaces de obtener resultados similares a los de la persona o personas que han servido de modelos. Para producir el programa de esos diseños, deberemos sintetizar la información que hemos obtenido desde las tres posiciones perceptivas. En lugar de imitar tan sólo los pasos específicos seguidos por los o la persona que hemos modelado, se establecen las experiencias apropiadas como referencia para quienes aprenden, y ayudarles a descubrir y desarrollar los “circuitos” específicos necesarios para realizar eficazmente la habilidad. No es necesario que sigan el mismo proceso de modelado que hemos seguido nosotros para lograr esas habilidades.  **RESUMEN DE LOS PASOS DEL MODELADO**  1. Definir quiénes son los especialistas a modelar y los contextos en que se aplican las capacidades del modelado. 2. Establecer y llevar a cabo el procedimiento apropiado de recopilación de información en los contextos apropiados, a partir de diferentes posiciones perceptivas. Empezaremos construyendo intuiciones desde la “segunda posición” y, a continuación, intentaremos reproducir los resultados desde nuestra “primera posición”. Adoptaremos una “tercera posición” y observaremos las diferencias entre nuestro procedimiento y el de la persona que hemos modelado. 3. Filtrar los resultados de la recopilación de información para reconocer patrones cognitivos y del comportamiento relevantes. 4. Organizar los patrones en una estructura o “modelo” lógico y coherente. 5. Poner a prueba la eficacia y utilidad del modelo construido a partir de diferentes contextos y situaciones, asegurándonos que logramos los resultados deseados. 6. Reducir el modelo a su forma más sencilla y elegante, con la condición de que produzca los resultados deseados. 7. Definir el mejor procedimiento para transferir o “instalar” las habilidades explícitas definidas en el proceso de modelado. 8. Determinar los instrumentos más apropiados para medir los resultados y descubrir los límites de la validez del modelo. | |
| **Estrategias de la Creación de Modelos** | |

|  |
| --- |
| El proceso de modelado con PNL implica establecer diversas estrategias para analizar los procesos mentales y de accionar específico que subyacen a una determinada actuación o al logro de un resultado concreto y, luego, en elaborar algún tipo de mapa o descripción explícitos de esos procesos para aplicarlos a un objetivo práctico.  Señalemos que las estrategias de modelado son subprocesos dentro de la metodología general, que requiere, en primer lugar, desarrollar una base intuitiva acerca de una capacidad o conducta específica modelando “implícitamente” a las personas que poseen las destrezas necesarias hasta que alcancemos los resultados deseados. La segunda fase consiste en la identificación “explícita” y la definición de las características y los patrones más relevantes para alcanzar esos resultados deseados. La fase final comprende el diseño de los procedimientos y herramientas de que se vale el modelado y a través de las cuales se expresan esos patrones y características para ser transferidos a otras personas.  En las estrategias de modelado se emplean tanto procesos inductivos como deductivos. Los procesos inductivos se refieren a aquellos mediante los cuales percibimos los patrones de nuestro entorno. Los procesos deductivos se refieren a la descripción y actuación de esos patrones en nuestra percepción. En el modelado, la diferencia entre estrategias deductivas e inductivas se relaciona con la diferencia entre la fase de “registro” o recopilación de información y la fase de aplicación del conjunto del proceso de modelado.  **ESTRATEGIA DE MICROMODELADO**  La estrategia de micromodelado se refiere al modelado de los componentes de una habilidad específica (por ejemplo, una habilidad del comportamiento sencilla como “las palabras empleadas en una presentación de ventas” o alguna habilidad especial de oratoria).  1. Identifica la habilidad que se quiere explorar. 2. Se pide a la persona modelada que ponga en ejecución esa habilidad en un contexto específico. 3. Se induce el POPS de la persona al aplicar esa habilidad en ese contexto.  Todo el proceso se realiza con cuestionario de trabajo (Cuestionarios POPS) que resumen en base a preguntas, la observación. Se realiza a través de una presentación por pasos con tres observadores o más. Luego se propone a los observadores que modelen los rasgos del POPS y se realiza un cuestionario para los observadores.  **ESTRATEGIAS DE MACROMODELADO**  En el macromodelado se identifican las habilidades que componen una habilidad más compleja o complicada (por ejemplo, habilidad del comportamiento compleja, como el liderazgo).  1. Se sitúa a la persona que se modela en el contexto en que se exige esa habilidad. 2. Identifica ejemplos del comportamiento y demostraciones específicas de la habilidad que será modelada. 3. Empezando por la conducta, induce los diversos niveles de proceso (cómo, por qué, quién) que sustentan la conducta.  El cuestionario de trabajo de este modelado requiere varias preguntas en diferentes niveles luego de identificar el patrón de conducta que será modelado. Se realiza en la creación o simulación del contexto para evitar las respuestas “teóricas” o divagaciones al respecto.  Dicho cuestionario está elaborado en los diferentes niveles, con preguntas de cada uno de éstos. Se realizan ejercicios donde se localiza el contexto de la persona que será modelada y donde manifiesta una conducta X (es decir, liderazgo, creatividad, aprendizaje, etc.) Se pide a la persona que penetre en ese contexto y emplee sus capacidades para reproducir dicha conducta. Eso permite reconocer sus valores y creencias. Luego se le solicita que lo haga en un contexto donde esa conducta X es imposible, y se reconoce cuáles son sus valores y creencias en ese otro contexto. Se le solicitan diversos pasos bajo diversas posiciones, y que emprenda la acción, para luego pasarlo a la tercera posición para que vea sus conductas y habilidades en contextos eficaces y no eficaces. Se evalúan las diferencias. Luego se determina una cuarta posición para analizar el contexto de todas las perspectivas. Se realizan cuestionarios a los observadores.  **ESTRATEGIAS DE MODELADO APLICADO**  Implican identificar las habilidades claves que poseen los individuos que son capaces de alcanzar determinados resultados; especifica a los individuos que se puede beneficiar del aprendizaje de esas habilidades y alcanzar esos resultados, y; definir cuáles de esas habilidades son más necesarias para los individuos que requieren las destrezas o tienen el deseo de alcanzar los resultados deseados. Las estrategias para este modelado es identificar, en primer lugar, una necesidad o problema que abordaremos y, luego, encontrar o seleccionar los individuos que posean las capacidades o recursos necesarios para lidiar eficazmente con la necesidad o problema. Eso se puede hacer individualmente o en grupos que se quieran modelar.  El modelado implica dar una forma a las capacidades que hemos identificado de manera que las personas que las necesitan puedan desarrollarlas e internalizarlas (como un seminario de ventas, de liderazgo u otro).  En muchos sentidos, el modelado aplicado supone llevar las estrategias a la práctica. Esto implica establecer un proceso de recopilación de información en un formato “estado presente-estado deseado” conocido como S.C.O.R.E. Las distinciones S.C.O.R.E. definen los rasgos esenciales de un “espacio problemático” específico: los síntomas asociados al estado presente; las causas de esos síntomas; el objetivo o resultado deseado que remplazaría a los síntomas; los recursos necesarios para transformar los síntomas y sus causas y alcanzar el resultado deseado, y los efectos a largo plazo en la obtención de resultados.  Una estrategia básica de modelado aplicado abarcaría: 1. Identificar el S.C.O.R.E. que define el ámbito problema que abordará el proyecto de modelado. 2. Inducir: a. Una descripción de múltiples niveles del estado problema del individuo que necesita el recurso que se está modelando; b. Una descripción a múltiples niveles de los recursos que poseen los individuos que alcanzan los resultados deseados. 3. Transferir los niveles relevantes del recurso que poseen los individuos con éxito a los individuos que necesitan dichas habilidades.  **Síntoma**  **Causa Modelado de la habilidad que será transferida a las personas que la necesiten. Objetivo**  **Recursos**  **Efecto**  **Modelado SCORE** Este modelado requiere un completo cuestionario en diferentes niveles para determinar los síntomas, objetivos (resultados), efectos, recursos, luego de lo cual se inducen en los individuos que adquieren el modelo. Ello significa establecer las características de entorno, conducta, habilidades cognitivas, creencias, valores, sentido de la identidad, misión y visión de los individuos que recibirán el modelo. Este esquema es igual al que debe inducirse en los individuos que poseen el recurso  Entorno – Conducta- Habilidades Cognitivas – Creencias – Valores – Sentido de la identidad – Misión y Visión.  **ESTRATEGIA DE MODELADO AVANZADO**  En la siguiente estrategia de modelado avanzado, que responde plenamente al proyecto que estamos entregando, se resumen diversos aspectos y fases del proyecto de modelado, incluyendo la detección de rasgos y el reconocimiento de patrones y diversos elementos de la estrategia de micromodelado, macromodelado y modelado aplicado.  1. Se identifica la habilidad o capacidad deseada para modelar y los individuos que las poseen. 2. Se crea una situación o contexto en que se puedan inducir al menos los tres ejemplos específicos de la persona que será modelada desempeñando la habilidad deseada.  a. Ello induce los factores críticos de cada uno de los ejemplos, aplicando los siguientes filtros perceptivos: 1. Claves de acceso 2. Patrones de lenguaje, metamodelos, predicados, etc. 3. Fisiología. 4. Sistemas representativos, estrategias, submodalidades. 5. Patrones de metaprogramas. 6. Creencias y valores. 7. Niveles lógicos.  b. Se define qué factores son los mismos en los tres ejemplos.  3. Se encuentra al menos un contraejemplo, es decir, otra persona o personas que sean incapaces de llevar adecuadamente la habilidad, o situaciones en las que el modelo sea incapaz de llevar adecuadamente la habilidad. Determina los factores críticos del contraejemplo aplicando los filtros de los pasos 2 a. 4. Contrasta los factores críticos de los tres ejemplos exitosos con los factores de los contraejemplos, y se anotan las diferencias más significativas. 5. Se cambia todos los factores críticos significativos de los contraejemplos para que se adecuen a los factores críticos significativos de los ejemplos exitosos hasta alcanzar el comportamiento o resultado deseado en los individuos o situaciones de los contraejemplos. Si el cambio de estos factores no conduce al comportamiento o resultado deseado, con respecto a los individuos o situaciones de contraejemplo, entonces se encuentran otros ejemplos más apropiados o poderosos para modelar, y se repite el proceso desde el paso 4 hasta conseguir el comportamiento o resultado deseado. 6. Ahora, se comienza a variar los factores críticos que han contribuido a alcanzar el comportamiento deseado o resultado deseado, uno tras otro.  a. Se encuentra el “límite” identificando hasta qué punto se puede cambiar el factor antes de que cambie el resultado.  b. Se establece el Principio de la Elegancia, es decir, se encuentra el número mínimo de factores necesarios para producir el comportamiento o resultado deseado. |