**Revolución de la espiritualidad en la institución**

**Para tener una institución o empresa saludable se necesitan trabajadores íntegros y felices. Sin embargo, por muchas razones las personas no siempre estamos bien. Para alcanzar la transformación personal se tiene que lograr cambios en el nivel más profundo de las percepciones del mundo. Se requiere una valiente tarea: revisar los principios, premisas y valores que nos inspiran. Y si en ese proceso de revisión propia encontramos “bloqueos”, surge la pregunta *¿Cómo transformar estas percepciones que están tan enraizadas en nuestro interior?* La experiencia de aprendizaje con diferentes instituciones, ha permitido medir los efectos de una herramienta poderosa que logra establecer estos cambios armoniosos deseados!**

Todos conocemos la siguiente situación: estamos en un aula escuchando al expositor que está haciendo una charla, pero el contenido “no nos llega”. Estamos cansados, aburridos y sin inspiración. No recordamos nada de lo que ha comentado el expositor, vamos a casa y olvidamos que estuvimos allá. Era una gran oportunidad de escuchar, de cambiar, de tocarnos el corazón, de *despertar,* pero no se ha cambiado nada dentro de nosotros, y en realidad hemos perdido el tiempo. ¿Cómo podemos evitar esta situación?

El programa “Cambios armoniosos y sostenibles” que durante el 2014 se está aplicando en varias instituciones públicas y privadas como FEDECAAS, FONABOSQUE y otras, tiene como objetivo lograr instituciones saludables, relevantes y sostenibles en el tiempo. Para ello, la frase inspiradora del programa es “Sé el cambio que quieres ver en el mundo” (Gandhi), es así que el equipo multidisciplinario está enfocado en la transformación de las personas que transformarán las instituciones. Si uno está bien (feliz, consciente, saludable), por añadidura la institución -que consiste de individuos- también estará saludable y eficiente, por la realidad es el reflejo de nuestro interior.

***Transformación***

La transformación personal debe ocurrir en el nivel más profundo de la persona. Teórico Edgar Schein (1992) distingue tres niveles de cambio:

Del 1er orden: cambios de comportamiento

Del 2do orden: cambios de pensamiento

Del 3er orden: cambios de valores/percepciones (*nivel más profundo*)

Esta distinción es importante, porque nos enseña que en muchas sesiones de “enseñanza” no se logra generar cambios del 3er orden, entonces no son cambios sostenibles. Si logramos solamente cambios del 1er orden, en el comportamiento, no son cambios que perdurarán mucho tiempo. La persona muestra otro comportamiento, pero ni él mismo cree que sea el comportamiento correcto, y quizás por disciplina aguanta un tiempo corto, pero siempre volverá a su comportamiento anterior. Por ejemplo, uno puede parar de fumar por motivo de una apuesta, pero es una motivación superficial, entonces no perdurará mucho tiempo.

Cuando se logra un cambio de pensamiento, puede que uno empiece a expresarse desde la mente, desde sus ideas y teorías. Ejemplo: “Es importante no fumar, está mal para el cuerpo, …”. Sin embargo, no mostrará una implacabilidad sostenible en su vida diaria, porque no es un “saber” desde el corazón, solamente son palabras e ideas de la mente. En una transformación de este nivel, existe el peligro de convertirse en un “charlatán”, un hablador, sin tener trascendencia en los demás, ya que en la vida diaria no hay muestras de verdadero cambio, y como bien se sabe no hay mejor enseñanza que el propio ejemplo. En este caso, el aprendizaje se ha limitado a acumulación de información, conocimiento, pero no se integra en la profundidad de nuestro ser.

Desde esta reflexión, deducimos que para poder alcanzar cambios sostenibles verdaderos, la transformación debe darse en el nivel más profundo. No obstante, es cierto que no podemos cambiar a nadie, solamente a nosotros mismos, aun ese ya es bastante reto, por ello, el ejemplo personal es una herramienta muy importante. Sin embargo, sí se puede “mostrar la puerta del cambio”, y es posible motivar e inspirar para que las personas mismas tomen la decisión de “pasar por la puerta”. Por eso, el que enseña, debe *practicar lo que predica*. Por medio del ejemplo propio y de la implacabilidad de nuestras creencias, es posible “despertar” la voluntad y la motivación de cambio en otras personas. Por ejemplo, si logramos sentir verdaderamente que el cuerpo físico es sagrado, y por ende hay que cuidarlo, la decisión de parar de fumar será muy natural. Será de manera automática, porque nace de la sabiduría, de una percepción del mundo. En *esta* profundidad se debe trabajar para lograr los cambios armoniosos y sostenibles.

El equipo del programa de “Cambios armoniosos y sostenibles” maneja diversas herramientas para lograr cambios en el nivel de las percepciones. Una forma controversial es generando una “crisis” en las personas, es decir creando un ambiente de reflexión profunda sobre las diferentes visiones del mundo, de tal forma que empieza un proceso de auto-cuestionamiento, identificando así aspectos personales que revisar para crecer como personas. Es así que a través de diversas herramientas, los participantes comienzan un proceso de cambio personal en un ambiente amable y de confianza.

Asimismo, se utilizan ceremonias ancestrales de armonización y restablecimiento del equilibrio para profundizar este proceso de crecimiento personal. Es así que una de las herramientas más poderosas que está dando resultados realmente sorprendentes es el *Temazcal*.

***Herramienta: sauna ceremonial***

El Temazcal (sauna de sudor, *sweat lodge*) es una medicina ancestral de origen nativo norteamericano que tiene distintas expresiones y formas de realización, según las diferentes tradiciones. Según don Aurelio Diaz Tekpankalli, quien nos cuenta la tradición oral del camino rojochamánico (“Una voz para los hijos de la Tierra”, 1996), “el Temazcal representa la casa de nuestros antepasados, la casa original. Es una ceremonia de purificación, que tiene que ver con el Fuego de una manera importante y bien directa; que tiene que ver con la Tierra, con el aire, con el agua y con todos los elementos creadores…”.

En la ceremonia del Temazcal calentamos piedras, las abuelitas que son nuestros ancestros y entran a una “cabaña” oscura que simboliza el vientre de la Madre Tierra. En ese lugar sagrado abrimos en la oscuridad un círculo para recordar, perdonar, transformar y sanar, honrando y agradeciendo el simple hecho de estar vivos.

Durante la ceremonia se reflexiona sobre temas individuales y/o grupales, creando un ambiente de plena confianza, donde se puede trascender los niveles mentales y racionales, entrando en un estado de no-mente, dando así espacio a los sentimientos y emociones. De este modo, se hace posible trabajar tocando nuestro Ser más profundo y es posible recordar la re-conexión con uno mismo y con la Madre Naturaleza, transformando así en el nivel profundo de los valores y percepciones del mundo. Como se dice, es recordar la voz y los mensajes de nuestros ancestros colectivos, recordando también que todos somos hermanos y hermanas que habitamos la casa común llamada Planeta Tierra.

El efecto de la ceremonia se desarrolla dentro de cada persona, liberándola de presiones, pensamientos, percepciones equivocadas, y emociones desagradables. Son efectos que no se pueden “medir” con métodos convencionales de evaluación, sin embargo dentro del *Programa Unificado para la formación de líderes y lideresas del sector de agua, saneamiento y bosques* (de AVINA), que forma parte del Programa de Cambios armoniosos y sostenibles, tuvimos experiencias dignas de compartir, respecto a los efectos de este tipo de ceremonias en los procesos de transformación.

***Midiendo el efecto***

En un taller que se realizó con 25 personas de 13 diferentes cooperativas de agua del departamento de Santa Cruz a finales de noviembre en Quinta Conciencia (Samaipata), se alcanzó este hallazgo importante. Se dividió el total de participantes en dos grupos. Mientras que uno de los grupos celebraba la ceremonia de Temazcal, el resto de participantes realizó un test para definir el estilo personal de aprendizaje (*Test de Kolb*).

Este *Test de Kolb* propone cuatro diferentes estilos de aprendizaje: divergentes, asimiladores, convergentes y acomodadores. Cada cuadrante con sus características específicas. Es así que cada persona tiene un estilo dominante, y dentro de un grupo siempre hay una dispersión normal en los cuatro estilos.

Así fueron los resultados del grupo 1, determinando a tres divergentes, dos asimiladores, cuatro convergentes y tres acomodadores. Después de este Test los participantes realizaron el Temazcal, y el grupo 2 realizó el Test de Kolb después de haber concluido la ceremonia…

Es decir, *después* de dos horas de intenso trabajo personal y grupal en el nivel de valores y percepciones (cambios del 3er orden), el resultado del test fue *atípico* y asombroso: TODOS RESULTARON TENER EL ESTILO DE APRENDIZAJE “ACOMODADOR”. Un resultado así no se había visto antes. Además, las características de este estilo de aprendizaje “acomodador” son el *servicio, la práctica, la acción directa y la experiencia directa*, que están en concordancia con las enseñanzas durante la ceremonia.

Es decir, con esta experiencia se logró que los participantes revisen sus percepciones y “despierten” valores comunes en ellos, alcanzando así transformaciones en el nivel del tercer orden. Si bien esta medición no revela la sostenibilidad en el tiempo, da indicios sobre las herramientas alternativas que se están implementando en el programa, herramientas que llegan no solo a las mentes de las personas, sino también a sus corazones. Además, el equipo de facilitadores propone un acompañamiento a las instituciones, de acuerdo a cada proceso, para fortalecer la integración de un nuevo paradigma de gestión en la institución, partiendo por la transformación personal.

Las instituciones no cambian por si solas, son las personas las que cambian las instituciones, y cuando las personas se transforman hacía un estado de bienestar y plenitud, el desempeño en sus instituciones es un reflejo de su estado interior, aportando así a la sostenibilidad y eficiencia de las mismas, no por una imposición, sino más bien por compromiso y realización.

Hilvert Timmer & Karina Mariaca de Oliveira

*Facilitadores ‘Cambios armoniosos y sostenibles’* & Programa Unificada

[info@quintaconciencia.org](mailto:info@quintaconciencia.org) - [www.quintaconciencia.org](http://www.quintaconciencia.org)

