

Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

El intérprete mental: fuente de recursos

Los graves problemas actuales, individuales y colectivos, se deben a no revisar y cambiar nuestras comprensiones. La clave es conocer e interactuar con nuestro intérprete mental.

A pesar de que cada vez existe más conocimiento acerca del funcionamiento del cerebro, aún quedan muchas incógnitas que despejar acerca de cómo funciona la mente humana.

Muchas respuestas acerca del por qué y cómo se originan nuestros comportamientos, nuestros pensamientos, nuestras emociones y estados de ánimo, entre otras actividades y funciones mentales, las encontraréis en nuestros artículos anteriores y futuros, ya que considero que algunas nociones básicas nos permiten interactuar en nuestras capacidades liberándolas o potenciándolas, aportando recursos a quienes quieren aprender, así como una mejor comprensión de sí mismos y de los demás. La finalidad, para quienes por primera vez nos leen, forma parte de una misión mayor, que es la que constituye **Nuevo Management**, concretamente, la de reconceptualizar y aportar modelos para construir una nueva forma de crear, administrar y gestionar las organizaciones alineando los intereses de las personas, empresas y sociedad en su conjunto.

Para que todo ello sea posible, es imprescindible que cada individuo tome conscientemente la responsabilidad de participar activamente en su construcción personal, pues es el individuo quien aporta de sí mismo el valor fundamental que permite que nuestras sociedades y empresas (a nivel personal y colectivo) avancen hacia el progreso de todos, modificando la cultura que nos influencia y nos refleja, para que ésta sea acorde a la Era que vivimos actualmente, donde ya no sirven antiguos modelos.

Hoy en día, todavía se considera por la mayoría, que la inteligencia de las personas es el factor que más incide en la cualificación a la hora de determinar su capacidad mental, su posible talento. Las inteligencias múltiples, aportadas originalmente por Gardner, ampliaron el concepto tan estático y cerrado sobre la inteligencia. Las publicaciones de Javier Marzal, respecto al talento, también contribuyen a este conocimiento, proporcionando un enfoque complementario que consiste en estudiar el talento desde los resultados en lugar de desde las supuestas capacidades, como lo hacen las inteligencias múltiples.

También nos hemos referido a los "modelos mentales" como las representaciones mentales que tenemos de nosotros mismos y del mundo que nos rodea.

En las últimas décadas, el coaching y otras disciplinas han difundido el concepto de "observador", que es como si tuviéramos una persona en el cerebro que se dedicara a observarlo todo, incluidos a nosotros mismos; con la misma atención y objetividad que observamos aquello que nos interesa.

En la misma línea que el "observador" podemos introducir el concepto de "intérprete", como un ente imaginario que se ocupa de comprender (interpretar) el significado de todo aquello que conforma nuestra experiencia habida (memoria) o por haber (percepciones).

Pues bien, detrás de mi experiencia en el estudio y asistencia a personas que quieren alcanzar diversos objetivos personales y profesionales, he podido constatar que para la obtención de resultados satisfactorios es necesario, la mayoría de las veces, conocer e interactuar con ese "intérprete" que todos tenemos. El "intérprete" es quien nos da acceso a conocer las creencias que conforman el modelo mental de cada persona.

Igual que un intérprete de idiomas, que cuanto mejor conozca el idioma a través del lenguaje y su significado mayor precisión empleará en sus traducciones, en el "intérprete mental" también es preciso revisar y ampliar la forma de ver las cosas, cuestionando la utilidad de aquello que se aprendió y no ha sido actualizado, de patrones obsoletos o que hacen de freno al uso de las capacidades; es decir, es clave para abrirnos al mundo de las posibilidades.

Debido a la diversidad de motivaciones, unas personas desarrollan competencias más relacionadas con el "intérprete" que otras más motivadas con el mundo de las sensaciones, sea como proveedor o como consumidor de las mismas.

Por ejemplo, en el mundo artístico predominan las motivaciones relacionadas con la expresión emocional y por tanto, de las sensaciones. Pero en el mundo organizacional se necesitan personas que desarrollen competencias relacionadas con un "intérprete" revisado. En mi opinión, en el mundo organizacional y otros ámbitos de la sociedad, predomina el interés por ciertas sensaciones y emociones precisamente derivadas de un mal uso del "intérprete", o de un intérprete que requiere un reciclaje, lo cuál obstaculiza la obtención de los mejores resultados.

También he encontrado personas que en su profesión su "intérprete" está actuando correctamente y, sin embargo, en su vida personal su motivación está más orientada a las sensaciones y guiada por sus emociones de forma predominante.

De ahí se explica el por qué, a medida que en las personas se produce una revisión y actualización de su intérprete, consiguen obtener recursos para resolver contradicciones y bloqueos que redundan en su beneficio: mayor bienestar biopsicosocial y consecución de logros. - Esto no significa que ser más o menos emocional sea más o menos positivo, sino que muchas veces nuestras sensaciones y emociones actúan inadecuadamente por una nula o incorrecta gestión del "intérprete"-.

La cultura y gran parte de la formación incide en el conocimiento heredado, pero aún hace falta que la preparación de las personas y sobretodo, la preparación de la visión de nuestro "intérprete", sea algo que nos pudieran facilitar, de forma revisada, desde las distintas influencias sociales: académicas, mediáticas, políticas, empresariales, e incluso cinematográficas y musicales.



@NuevoManagement



nm@nuevomanagement.com