

Desplegando Focusing. Focusing en la empresa

Escrito por: **Lic. Clr. María Cristina Collia**
Focusing Oriented Psychotherapy

Focusing es un enfoque revolucionario que a través de su aprendizaje y su práctica aporta la mejor manera de vincularnos con nuestra experiencia interna.

Es un modelo simple que requiere de un estudio detallado ya que representa un cambio de paradigma, un cambio en la manera de vincularnos con nosotros y con nuestro entorno y que, aplicado al cuerpo de la empresa representa un cambio en las prácticas organizacionales vigentes.

Los enfoques tradicionales no contemplan la totalidad del ser humano.

La influencia de Frederick Taylor institucionalizó la premisa de que "las personas pueden ser tratadas como cosas y su comportamiento se puede manipular para producir los resultados esperados por la gerencia...". Muy lejos está de nuestro modelo que favorece un proceso de autoconocimiento y conexión emocional, enseñando el modo de vincularnos con algo ahí dentro que aún no puede simbolizarse y está siendo sentido. En la medida en que esto se logre habilita una relación interna integradora que redundará en facilitar un mejor modo de relacionarnos con otros.

¿En qué favorece esto a la Empresa?

Al potenciar las capacidades implícitas de cada persona, brinda a las organizaciones una apertura al aprendizaje y hacia la excelencia.

Facilita el aprendizaje para enfrentar las crisis laborales que se presentan en una organización tales como inserción, re-inserción, crecimiento, estancamiento, cambio, abandono.

Ayuda a reconocer las causas que conllevan a una crisis para prevenir nuevos sucesos.

Enseña cómo acompañar las diferentes etapas en la evolución de la empresa ya sea en su nacimiento, expansión, liderazgo y auto-renovación de una manera aceptante, respetuosa, auténtica y empática.

Favoreciendo que la empresa, sus líderes, y todo el equipo de trabajo se abra a la posibilidad de dar pasos progresivos en pro de algo mejor hacia el crecimiento y la excelencia.

El siglo veinte ha sido testigo de la aparición de tres paradigmas organizacionales: la primera parte del siglo Max Weber introdujo el concepto de "racionalidad" y "eficiencia".

En la década del 60 Peter Drucker introdujo el concepto de organización basada en la " efectividad", mayor autonomía de decisiones en las personas.

A principio de los 90 Peter Senge propulsó el concepto de " organización abierta al aprendizaje", un paradigma centrado en la adaptación continua a un entorno en cambio permanente.

Paralelamente, en la década del 60 Eugene Gendlin, Dr, en Filosofía y Psicología de la Universidad de Chicago desarrolla Focusing, como proceso que le permite a nuestra mente ver y comprender lo que nuestra sabiduría organísmica ya conoce.

Proceso dinámico que nos guía desde un territorio desconocido de nuestra experiencia, hacia un campo de potencia creadora favoreciendo una adaptación continua a un medio cambiante.

Se está en presencia de conceptos de administración cambiantes donde el cambio tiene sus bases en el aprendizaje. Se propicia un nuevo entorno laboral donde la posibilidad de la autorrealización se vislumbra en forma concreta de los programas de participación.

Desde Focusing se trabaja con una dinámica grupal que favorece el autoconocimiento, propiciando la destrucción de nuestro enemigo principal: " La sombra que yo mismo produzco".

A través de una dirección activa favorece el aprendizaje significativo capaz de que cada persona que forme parte de la empresa sea capaz de generar nuevas formas de crear los resultados que más desea.

Ya no basta con el éxito actual, éste no es permanente. El Lic. Luis del Prado sostiene que : "Para crear en una empresa el incentivo para pensar sobre la estrategia futura, hay que crear un sentimiento profundo de no conformarse con la situación actual".

A través de un proceso de focalización cada integrante de la organización logra que aflore el aspecto creativo potenciando la habilidad para construir nuevas oportunidades creativas y motivadoras.

Hay un contrato entre la empresa y sus miembros, es importante darse cuenta que para lograr beneficios, las personas tienen que ser ayudadas a concretar su potencial.

Se genera un vínculo de confianza que da por resultado niveles de rendimiento que no pueden ser alcanzados por medio de la disciplina y el control jerárquico.

Focusing propicia que las organizaciones desarrollen su actividad económica tomando decisiones que resulten de un proceso de aprendizaje genuino, involucrando al potencial humano, consolidando la confianza, el profesionalismo y la identificación.