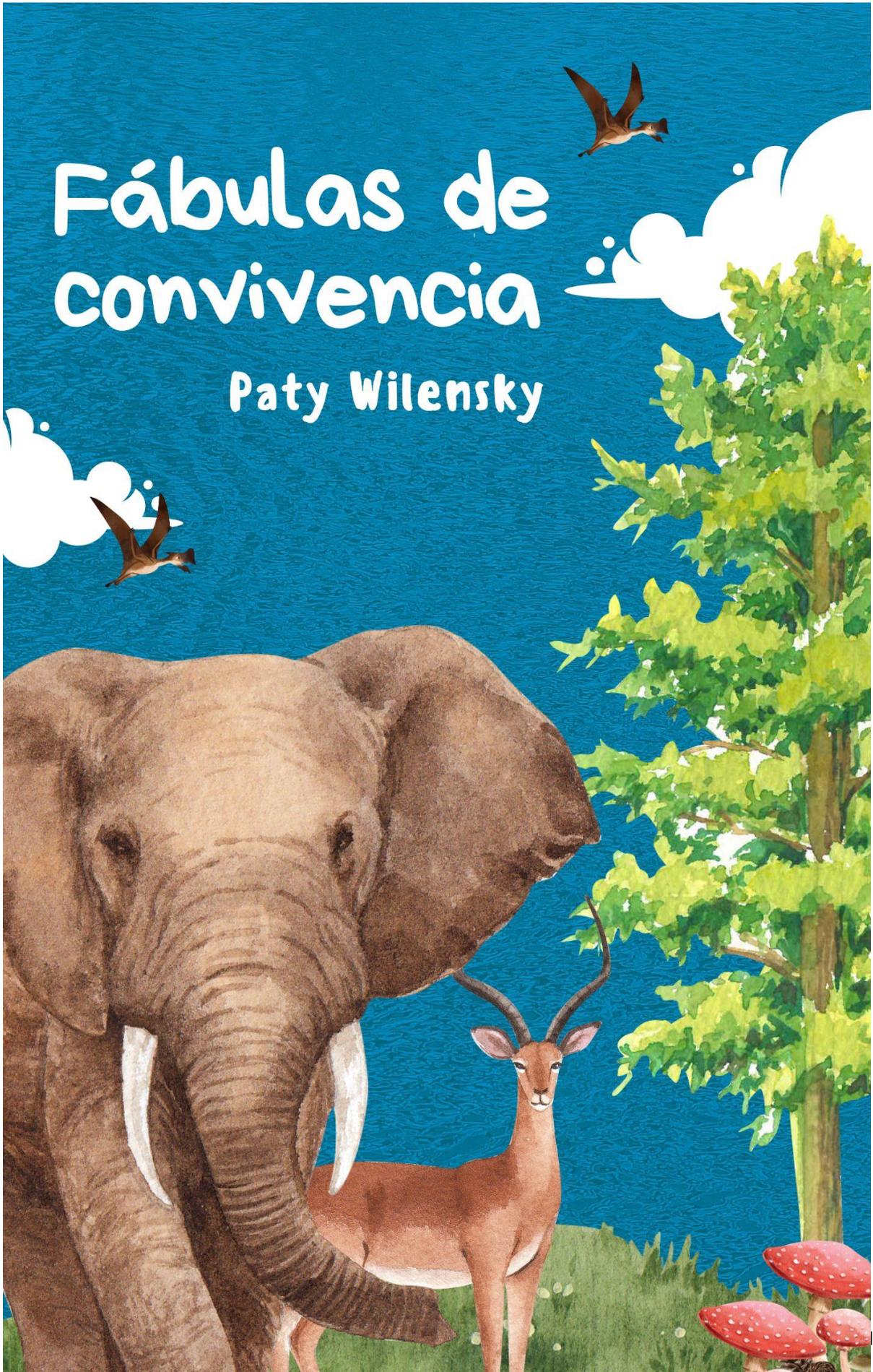


Fábulas de convivencia

Paty Wilensky



Índice

A vuelo de pájaro	pág. 5	
Principios de las Fábulas de convivencia	pág. 7	
El pensamiento reversible	pág. 9	
El modelo de las partes	pág. 15	
Síntesis de los juegos en las Fábulas de convivencia	pág. 19	
<u>Juego 1</u>	Del Caos al conflicto	pág. 23
	¿Cómo se hace?	pág. 24
	Herramienta A: La narrativa	pág. 25
	Herramienta B: Facilitar la reintegración	pág. 32
	Herramienta C: Los 3 envases	pág. 33
<u>Juego 2</u>	Dos columnas	pág. 49
	¿Cómo se hace?	pág. 52
	Herramienta D: Conducta observable y no observable	
	Herramienta E: Referirse a las partes	pág. 55
	Herramienta F: El uso de adjetivos sensoriales	pág. 57
Juego 3	Los personajes	pág. 62
	¿Cómo se hace?	pág. 64
	Herramienta G: Guiar la visualización conversando	
	Herramienta H: Comparar en paralelo	pág. 76
	Herramienta I: Rescate de símbolos	pág. 76
	Herramienta J: El modo de operar	pág. 77
Juego 4	La cinchada	pág. 81
	¿Cómo se hace?	pág. 82
	Herramienta K: Rueda de fortalezas y debilidades	pág. 87
Juego 5	Préstamos	pág. 101
	¿Cómo se hace?	pág. 102
	Herramienta L: Los carriles	pág. 106
Juego 6	Renovados	pág. 111
	¿Cómo se hace?	pág. 112
	Herramienta M: Ajustes con 4 elementos	pág. 113

Del juego 3 al Juego 6	pág. 119
Consultas muy frecuentes	pág. 120
Las fábulas de convivencia SIN animales	pág. 123
Los cuatro elementos	pág. 125
Fábula del Tigre y el delfín	pág. 134
Fábula del Caballo y la comadreja	pág. 135
Fábula del Lince y el Perro	pág. 145
Ejercicios	pág. 148

Módulo 2

El coaching con Fábulas de convivencia	pág. 162	
El segundo encuentro con un consultante	pág. 169	
Lo que le sucede al coach también cuenta	pág. 171	
La segunda polaridad	pág. 172	
¿Cuál es el tema de consulta?	Pág. 178	
Juego 7	Landia	pág. 179
	¿Cómo se hace?	pág. 182
	Herramienta N: Cuatro valores "FIJA"	pág. 187
	Rescate de símbolos del juego 7	pág. 189
Juego 8	Los aliados	pág. 191
	¿Cómo se hace?	pág. 193
	Rescate de símbolos del juego 8	pág. 198
Juego 9	Las castas	pág. 199
	¿Cómo se hace?	pág. 200
	Rescate de símbolos del juego 9	pág. 203
Juego 10	La casa	pág. 205
	¿Cómo se hace?	pág. 206
	Rescate de símbolos del juego 10	pág. 211
Las formas		pág. 212
Mesa de Directorio		pág. 219
	¿Cómo se hace?	pág. 222
	Rescate de Mesa de Directorio	pág. 224
Mesa del Bar		pág. 227
	¿Cómo se hace?	pág. 229
	Rescate de símbolos de Mesa del Bar	pág. 230
La casa con ventanas		pág. 231
	¿Cómo se hace?	pág. 232
La negociación		pág. 233
Fábula con un solo personaje		pág. 235
Personajes especiales		pág. 238

El personaje Blando	pág. 239
El personaje Duro	pág. 243
La criatura vulnerable	pág. 246
Madre contenedora Padre sostenedor	pág. 247
Agente encubierto	pág. 248
La sombra proyectada	pág. 251
Simbolizar con objetos	pág. 252
Las fábulas de equipo	pág. 256
La sombra y las Fábulas	pág. 263
Fábula de Alberto y su pensamiento recurrente	pág. 266
Fábula del Leopardo y el Bicho bolita	pág. 270
Fábula del Búho y la Hipopótama	pág. 272
Fábula del pájaro y el Zorro	pág. 285
Fábula del Gato y el Dinosaurio	pág. 288
Fábula de convivencia "In company"	pág. 296
Artículo: Comportamientos válvula de escape	pág. 300
Las fábulas	pág. 303
El simbolismo de los animales	pág. 309
Veinte años de historia de las "Fábulas de convivencia"	pág. 316

A vuelo de pájaro...

“Fábulas de convivencia” es una técnica de coaching y aprendizaje emocional. Permite resolver conflictos basándose en que tenemos **partes contradictorias** dentro nuestro. Esas partes o aspectos coexisten en un equilibrio que, cada tanto “larga chispas” en forma de conflicto.

Cada aspecto tiene sus propios intereses y necesidades. Cuando una parte predomina, vemos la realidad a través de ese cristal. Instantes o días después, a la luz de otro aspecto, podemos ver la misma cuestión de manera diferente. Es como si esa parte tomara el control de nuestros sentimientos y acciones: esa parte es el jinete y yo le sirvo de caballo.

Los juegos de imagin-acción

Las “Fábulas de convivencia” se desarrollan a través de **juegos de imaginación**. El consultante transforma sus comportamientos o emociones en personajes, animales que dialogan frente a él. Una vez que están afuera, en forma de imágenes, puede observarlos con claridad.

Cada juego es un desafío, que permite desarrollar ambas partes del conflicto. Las Fábulas consisten, entonces en avanzar por ese camino de juegos y ofrecerle a las dos partes escenarios para dialogar, compartir e integrarse.

El pensamiento reversible

Las “Fábulas de convivencia” se basan en el “**Pensamiento Reversible**”. Esas partes en conflicto son, en realidad, dos polos de lo mismo.

Cuando las personas encuentran sus dos partes en conflicto, generalmente consideran a una de esas partes como “buena” y la otra “mala”. La mayoría de las personas desean “matar” una de las partes. Tal como sucede en las fábulas clásicas, notarás que las acciones de los aspectos parecen contradictorias, y pelearán para demostrar que cada uno es el mejor.

Comprender y valorar ambos aspectos

Las Fábulas de convivencia permiten conocer las dos partes, y así descubrir que ambas son válidas y hasta imprescindibles para ser feliz. Y como en una fábula, dialogando entre sí, los personajes internos se irán conociendo y aceptando.

Como los hermanos separados al nacer, cuando se vuelven a encontrar tienen que aprender a convivir y compartir. Hay un tiempo para el proceso, pero

cuentan con una ventaja: aportarán mucho amor y aceptación porque saben que están unidos.

Las fábulas clásicas

Según el diccionario, una **Fábula** es un texto protagonizado por animales que hablan y está escrito en prosa o verso. Tiene una intención didáctica de carácter ético y universal formulada la mayor parte de las veces al final, en la parte denominada "moraleja", más raramente al principio o eliminada ya que puede sobreentenderse o se encuentra implícita.

Lo que nosotros vemos en las Fábulas clásicas (Esopo, Samaniego, etc.) son dos polos en conflicto, representados por animales, que dialogan e intercambian información. La Fábula termina cuando nos deja ver una moraleja. Esa moraleja realza el valor de UNO de los polos. Por ejemplo en la fábula de la "Cigarra y la hormiga" de La Fontaine, "gana" la hormiga.

Aspectos en pugna

En las Fábulas de Convivencia las personas aprenden a buscar, identificar y ¡disfrutar! de los dos polos, incluso de "negativo". Ven las cosas desde el otro lado. No hay un bien y un mal en disputa: son dos aspectos en pugna.

Es una herramienta que pretende comprender el TODO que se esconde detrás de un conflicto. Para ello valora cada polo, y genera una integración entre ambos.

Metáforas y símbolos

Verás que se puede utilizar todo tipo de metáforas para simbolizar las partes: objetos, figuras geométricas, profesiones, etc.

Lo ideal es simbolizar con animales. Por un lado, resulta más emotivo que representar por medio de objetos, plantas o figuras geométricas, los animales pueden "evolucionar": modificar su actitud. Y, por otro lado, los animales tienen mayor distancia respecto a la persona que las profesiones o personajes.

PRINCIPIOS DE LAS FÁBULAS DE CONVIVENCIA

«Todo es doble, todo tiene dos polos; todo, su par de opuestos: los semejantes y los antagónicos son lo mismo; los opuestos son idénticos en naturaleza, pero diferentes en grado; los extremos se tocan; todas las verdades son medias verdades, todas las paradojas pueden reconciliarse.» El Kybalion.

1. Los conflictos reflejan una polaridad interna de la persona

REINTEGRAR: Hay que buscar dentro de la persona las partes en conflicto, de manera que haga propios los problemas.

2. En cada conflicto buscamos las dos partes que chocan dentro de la persona

CHOQUE DE POLOS: Todo conflicto es un choque interno, una parte que se ha dejado afuera en algún momento, pero que, como es parte de la realidad, hace fuerza para entrar.

3. Cada parte tiene una intención positiva para el consultante.

INTENCIÓN POSITIVA: La intención positiva es un propósito útil y muy valioso que se encuentra en cada parte. Una función muy importante a descubrir, que le hemos “encargado” a esa parte.

4. Las intenciones positivas de las partes se encuentran en las cualidades y no necesariamente en los comportamientos

CUALIDADES: A veces las partes aparecen como síntomas: ya sean en forma de comportamiento, de sentimiento, de pensamiento o de sensación física. Iremos en busca de la cualidad que está dentro de esa manifestación.

5. Entre una parte y su polo opuesto hay varios grados de posibilidades que la persona, en principio, no distingue.

GRADOS: Las personas no encuentran otros modos de actuar frente a la realidad porque no distinguen más posibilidades de acción. Esas opciones pueden ser evidentes para alguien que no está polarizado en ese tema.

6. La aceptación de las partes opuestas, con sus talentos y defectos, es imprescindible para encontrar los grados intermedios.

ACEPTACIÓN: Para acceder a esos grados será necesario conocer y aceptar cada parte con lo valioso que trae para la persona.

7. La aceptación y aprovechamiento de las cualidades de las partes es un proceso y es progresivo.

INTEGRACIÓN: La integración de la partes se realiza paso a paso, a medida que se va descubriendo el potencial de cada parte.

8. El proceso de conocimiento y aceptación de las partes se produce por medio del símbolo y su transformación.

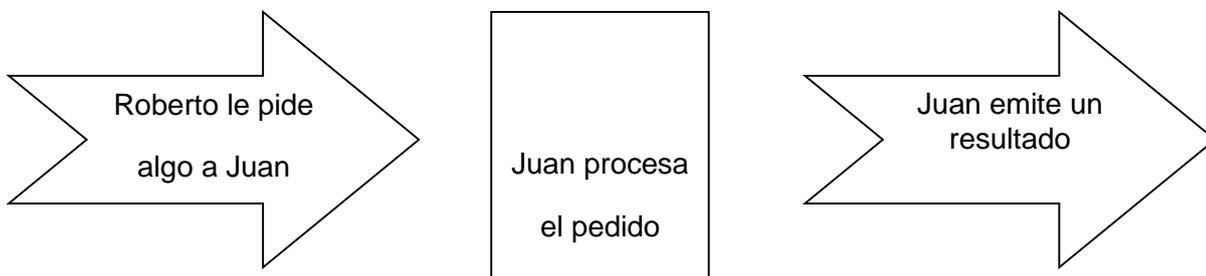
SIMBOLIZACIÓN: La generación de nuevas metáforas abre la posibilidad de nuevas vías de acción, hasta entonces desconocidas por el consultante.

FÁBULAS DE CONVIVENCIA IN COMPANY

(Roberto es el jefe de Juan)

Roberto: Yo no sé si Juan no trabaja bien porque no puede o porque no quiere. Cuando yo le encargo una tarea,... le pedí que me diga si no está de acuerdo. Ahora bien, una vez que acordamos algo... o no llega a lo que le pedí o está siempre en el límite. No puedo tolerar dilaciones.

Veamos este ejemplo en el siguiente cuadro:



Roberto no está conforme con el resultado que obtiene.

La clave está en cómo procesa Juan cada pedido.

Le preguntamos a Juan cómo ve esta misma situación

Juan: Roberto viene a mi escritorio y me pide algo. No me dice “Lo necesito urgente”. Yo ya estoy haciendo algo. Y en mi cabeza mi objetivo es terminar con lo que estoy haciendo.

Entonces ubico el pedido de Roberto en base a lo que creo que tengo. A veces le digo que sí porque estimo que voy a poder. Parece que él no se da cuenta de que estoy haciendo algo. Yo soy muy perfeccionista. Me gustaría no ser tan operativo, porque me demanda demasiado tiempo y concentración.

Parece que a Roberto no le importa cómo entregue el trabajo, mientras lo entregue a tiempo.

En base a su narrativa buscamos cuáles son las partes de Juan que no se ponen de acuerdo:

<p>Lo que Juan piensa</p> <ul style="list-style-type: none">• Juan estima• Juan ubica el pedido es base a lo que cree que tiene	<p>Lo que Juan hace o no hace</p> <ul style="list-style-type: none">• Juan trabaja de manera perfeccionista: requiere tiempo y concentración
<p>Lo que Juan siente</p> <ul style="list-style-type: none">• Juan quiere terminar lo que está haciendo	<p>Lo que Juan dice o no dice</p> <ul style="list-style-type: none">• Juan no pregunta

Chequeo con Juan las dos partes suyas (**subpersonalidades**) que aparecen:

- una que es perfeccionista y quiere terminar lo que está haciendo.
- Otra que estima tiempos “Ubico el pedido en base a lo que creo que tengo”

Las describe así:

- Uno es concentrado, casi robótico, oigo lo que me dice Roberto pero no lo escucho, el afuera me molesta.
- El otro estima y a veces se confunde, trata de seguir lo que le dicen.

Al pasarlas a metáforas de animales:

- El perfeccionista y concentrado es una hormiga negra. Va caminando por su camino. Sabe que tiene que recolectar comida. No mira lo que hacen las otras hormigas: ella sabe que cuando hacen algo mal, se cae todo abajo.
- El que estima y se confunde es un pájaro que sigue a la bandada. A este pájaro le pasa algo que toma una dirección contraria, algo lo descarrila,...habrá agarrado otra corriente. Pone fuerza para volver.

Analizando su Fábula, Juan se da cuenta:

- ✨ que la hormiga sabe que están las demás pero no se conecta con las demás.
- ✨ Es el pájaro que, aunque pierde el rumbo cada tanto, está mirando para dónde va la bandada.

En esta etapa de la Fábula, Juan ve a la hormiga como **talento** y al pájaro como **defecto**. El siguiente paso será, que descubra virtudes y falencias en ambas partes. De esa manera, las partes necesitarán complementarse.

Juan empieza prestarle atención a estas dos partes en su trabajo cotidiano.

- ✨ Se da cuenta que la hormiga lo pone en un estado de ánimo rígido, absoluto.
- ✨ Mientras que el pájaro, le da un respiro a la tensión.

Avanzamos en la fábula creando **acuerdos** entre los dos animales. Tuvimos oportunidad de aplicarlos en su siguiente reunión de equipo.

Juan: Necesito mejorar la comunicación con mis colaboradores. Soy muy tajante y autoritario. Me impongo a ellos.

Paty: ¿Quién es el que se comunica? ¿La hormiga o el pájaro?

Juan: Es la hormiga, con certeza.

Paty: Vamos a ver qué puede aportar el pájaro a la comunicación en esa reunión...

Es el momento de que el pájaro aporte sus **competencias** a las de la hormiga. Luego de un juego de visualización Juan obtuvo las siguientes habilidades conversacionales del pájaro:

- ✨ El pájaro es flexible (puede salir y volver)
- ✨ El pájaro puede generar participación (porque está atento a la bandada)

Una vez que tenemos las competencias, la misma fábula nos sugiere las **estrategias operativas**. Las acciones posibles que se propuso para la reunión son:

- ✨ Mirar a todos mientras habla
- ✨ Usar frases como ¿Qué les parece?
- ✨ Percibir el impacto de su comunicación

A medida que Juan avanza en su auto descubrimiento, aparecen otras partes que generan otros animales. Entre ellos, en forma armoniosa, fue desarrollando más talentos y opciones de acción que lo acercaron a sus objetivos.

EL EJEMPLO DE ANDRÉS EN EL JUEGO 1

Coaching laboral

Este ejemplo te muestra una fábula realizada en la empresa, paso por paso. Lo encontrarás en cada juego.

Narrativa:

Andrés es ingeniero en una empresa pequeña. Está en el área de Control de Calidad.

“Quisiera mostrar más mi trabajo, venderlo más. Hacer un buen marketing de mi mismo. Hacerles saber las cosas que hago”

3 envases:

↻ Estado futuro deseado

Indagar en busca de la otra parte

P: Andrés, me cuentas que te gustaría mostrar más tu trabajo. ¿Y ahora cómo es?

A: Ahora... yo hago mi trabajo, y parece que esta tarea la puede hacer cualquier otro. Es común. Yo quisiera impulsarlo.

Verificar partes:

P. Entonces habría dos aspectos tuyos: uno que hace su trabajo como cualquier otro y otro que podría mostrarlo más. ¿Es así?

A: Exactamente

Título:

P: ¿Cómo podríamos llamar a cada parte?

A: El que hace su trabajo es COMÚN y el otro es el que IMPULSA.

P: ¿Dónde los ubico?

M: El que impulsa a la derecha.

EL EJEMPLO DE ANDRÉS EN EL JUEGO 2

Coaching laboral

Volcar la narrativa e indagar más en la parte deseada

P: Ahora agreguemos en cada columna lo que sabemos de cada parte. Por ejemplo, me decías que la parte que IMPULSA (Voy escribiendo estas palabras en la columna a la vista de Andrés)

COMÚN	IMPULSA
	Mostrar su trabajo Venderlo Hacer un buen marketing Hacerles saber.

P: ¿Qué más sabes de esta parte?

A: Esta parte dice: Hagamos, modifiquemos, no es medido, sería el que moviliza, va para adelante.

P: Si no es medido ¿Cómo es?

A: Es apasionado

P: Cuando vos me decís “hacerles saber”, ¿de quiénes hablamos?

A: De los directores, necesitaría enfrentarlos.

COMÚN	IMPULSA
-------	---------

	Mostrar su trabajo Venderlo Hacer un buen marketing Hacerles saber.
	Hagamos Modifiquemos Moviliza Va para adelante Apasionado Enfrenta

Volcar la narrativa e indagar más en la parte actual

P: Bien, vamos a la otra parte. Me decías que la parte COMÚN hace su trabajo, la puede hacer cualquiera... ¿Qué más sabes de esta otra parte?

A: Esta parte no moviliza.

P: ¿Y qué es lo que sí hace?

A: Realiza su trabajo, sin más. Dice “Ya está” y se para, se detiene.

P: Vos me decía que el que impulsa no es medido. ¿Este es medido?

A: Es medido y además mide, jaja, mensura la producción.

COMÚN	IMPULSA
Hace su trabajo lo hace cualquiera	Mostrar su trabajo Venderlo Hacer un buen marketing Hacerles saber.
Realiza su trabajo Sin más Dice “Ya está” Se para Se detiene Medido Mide	Hagamos Modifiquemos Moviliza Va para adelante Apasionado Enfrenta

ADJETIVOS SENSORIALES

Andrés elige de la lista como adjetivos sensoriales

	COMÚN	IMPULSA
Adjetivos ligados a los sentidos	Opaco Suave Quieto	Duro Rápido Claro

EL EJEMPLO DE ANDRÉS EN EL JUEGO 3

Coaching laboral

Andrés eligió comenzar con su parte que impulsa, lo vio como un LEÓN, color café, sentado, con la panza apoyada en el suelo. Alrededor, se ve verde, mucho espacio, a lo lejos árboles, hay un lago que refleja, pájaros.

Sus ojos están entreabiertos, le molesta el sol de frente. Él se siente tranquilo y ansioso, está esperando. No deja la cola quieta. Y yo me siento un poco como él.

A la izquierda, vio un HÁMSTER blanco con manchitas marrones. Está corriendo en una ruedita, adentro de una pecera. La pecera es amplia, tiene aserrín, bebedero, comida.

Corre rápido, es de tamaño mediano. Él ve el constante circular de la rueda y atrás está el bebedero. Se siente cansado y yo, comparto lo monótono.

Comparar en paralelo

- Los dos están solos
- Uno en movimiento y el otro aguarda. Movimiento que no lleva a ningún lado.
- Uno en un espacio abierto sin límites y el otro en una pecera. Pero tiene comida segura.

Rescate de símbolos

P: ¿Qué te llama la atención?

A: Es triste la vida del hámster, lo limitado. Aunque está seguro. Y es agradable lo espacioso del León.

P: ¿Qué representa la pecera?

A: Está limitado en todo sentido. Pero está seguro.

P: ¿La ruedita del Hámster?

A: Anda, pero no avanza

P: ¿Qué te representa el espacio del León?

A: Tiene un frente de batalla amplio

P: ¿Y los árboles?

A: Es otro terreno

P: ¿Y el lago?

A: Es un alivio y una recompensa

P: ¿Qué es esa espera del León?

A: Está esperando una señal. No la sabe descifrar

P: ¿Qué será ese sol de frente?

A: Es una luz en los ojos, no ve con claridad.

Modo de operar

P: ¿Qué mensaje te dice cada uno?

A: El León no tendría que buscar señales tan seguras. Tendría que arriesgar a equivocarse. Se tiene que parar e ir a buscarla. El León espera tener certeza y claridad.

P: ¿Y el hámster?

A: Tengo que liberarlo.

Cuando le pregunto a Andrés el mensaje que obtiene de las visualizaciones, él toma:

- En el León, lo que el personaje tendría que hacer.
- En el hámster, lo que Andrés se propone hacer.

.....
Dos semanas después, Andrés me cuenta:

A: - Me quedó presente lo del León y el Hámster. Estuve tratando de tener una herramienta que los tenga a los dos, reconocer que están presentes.

P: ¿Notaste algún cambio en tu actitud? ¿En tu manera de sentir o pensar, o actuar?

A: Me parece que participo más.

P: ¿Cómo es eso?

A: Me sale inconsciente: digo más o menos cómo manejo las cosas, lo que hago.

P: ¿Cuándo te das cuenta de esta actitud nueva: en el momento que sucedía o ahora que lo piensas?

A: Ahora que me preguntas.

P: ¿Y qué sucedió cuando actuaste diferente? ¿En vos, en los demás, en la tarea...?

A: Fue cómodo para mí. Mi propuesta fue escuchada.

EL EJEMPLO DE ANDRÉS EN EL JUEGO 4

Coaching laboral

Verificar cambios

A la derecha está el Hámster está en la pecera, pero no en la ruedita. Se bajó. Está caminando, va y vuelve, toma dimensiones. Dónde están los límites de la pecera. Tiene ganas de una pecera más grande.

A la izquierda el León, se levantó, camina en círculos. Esperando para salir, moverse un poco más. Quiere ir donde están los árboles o donde está el reflejo, hay mucho...

Nota: Cambió los animales de lugar, pero no lo registró, el hámster estaba a la izquierda y lo puso a la derecha.

Opinión

El Hámster opina: Es interesante que tenga mucho espacio y está libre.

El León opina: Estás seguro, pero aburrido.

H: Es probable. Yo estoy seguro, tengo comida. Limitado pero conozco todo. Las sorpresas que puedan venir, las sé de antemano.

L: El desafío es limitado, es monótono.

H: En vez de criticarme, ¿Por qué no te mueves?

L: (Se ofusca, le muestra los dientes)

El Hámster le envidia el tamaño.

Cuando Andrés dice que es limitado, monótono... se olvida que habla de sí mismo. Es una buena manera de tomar conciencia de su estado de ánimo.

EL EJEMPLO DE ANDRÉS EN EL JUEGO 5

Coaching laboral

El hámster le pide al León la voz. Porque él no genera mucho ruido. Una vez que tiene la voz la usa. Ruge reclamando una pecera más grande. Se siente bien, aunque todavía no tiene la pecera. Lo están escuchando.

El León pide la velocidad. Cuando la tiene, se vuelve inquieto y empieza a correr por el espacio.

Horas más tarde...el hámster sigue usando la voz, pero quiere pedir otra cosa: pide las garras. Una vez que las tiene empieza a escarbar como para romper los vidrios.

Horas más tarde, el león está recorriendo y disfruta de lo que ve. Llegó hasta el lago Y se da cuenta que era allí donde reflejaba el sol.

Más tarde aún... el hámster sigue trabajando en romper los vidrios. Está un poco cansado y piensa en volver a la rueda, pero no lo hace. Pide la fuerza del león (lo nota en la firmeza con que se desplaza). Entonces rompe los vidrios y tiene la posibilidad de salir.

Al día siguiente, el león está entre los árboles, explorando. Se podría haber movido sólo, pero necesitó la velocidad para recorrerlo todo. Ahora puede caminar moderadamente.

Al día siguiente...el hámster salió de la pecera, alejándose de a poco y vuelve, explorando. Se queda con la voz y con la fuerza.

.....
Dos semanas después, Andrés me cuenta:

P: ¿Cómo andas?

A: Estoy empezando a salir de mi quintismo

P: ¿????

A: En general tenía una sensación de "mi tarea está cumplida". Ahora necesito un poco más.

P: ¿Qué más?

A: El león puede hablar bien de sí mismo. No hablar mal de otro, sino bien de mí

mismo.

P: ¿En qué situaciones reales sucede esto?

A: No me es fácil en reuniones de equipo. Sino de a dos. Fui a la oficina de Agustín con una inquietud compartida, hablé con Gustavo en el comedor de una idea,...

EL EJEMPLO DE ANDRÉS EN EL JUEGO 6

Coaching laboral

Cuando Andrés volvió a ver a su León, lo vio inquieto, está andando bastante, le gana la ansiedad.

Está en una selva. Tiene la visión más corta: para ver qué hay detrás tiene que pasarlo.

Cuando vio al hámster lo encontró en la pecera.

P: ¿Cómo sabemos que el Hámster ha recibido la voz y la fuerza del León?

A: Porque la pecera está rota en una esquina.

P: Imaginemos que han pasado unos días... ¿Qué hace ahora el hámster?

A: Está comiendo en la pecera.

P: ¿Hay algo en la imagen que nos muestre una diferencia entre el hámster con fuerza/voz y el hámster sin fuerza/voz?

A: La verdad es que no.

P: Imagínate que el hámster ve algo fuera de la pecera, que le llama la atención y deseara tener. ¿Qué podría ser?

A: Un pedazo de queso. Él sólo tiene semillas.

P: Muy bien. ¿Qué hace?

A: Va a buscar el pedazo de queso y lo entra en la pecera.

P: ¿Cómo se siente?

A: Un poco asustado.

P: Imagina que unos días más tarde, hay un pedazo más grande que no pasa por el agujero...

A: Igual lo va a buscar. Lo lleva a un rincón de la habitación. Se queda escuchando. (...) No escucha ruidos, entonces llama. Viene un señor (le veo sólo los zapatos y pantalones) y le dice que el queso era para él. Se siente feliz.

Dos semanas después, Andrés me cuenta:

A: Voy mucho mejor con mi equipo y también tengo más relación con otros jefes de otros sectores. Estoy más pendiente de lo que tengo ganas. Y cómo acomodarme a los tiempos de la empresa. Porque esta empresa hace focos en determinadas cosas y otras... no las ve.

P: ¿De qué tienes ganas?

A: Nosotros somos staff de apoyo. No nos metemos en producción. Pero, yo elaboro informes en base a datos de producción. Y cuando presento un proyecto para un área que no es producción, por ejemplo depósito... le pierden el seguimiento. No le dan el mismo grado de importancia.

P: En base a lo que vimos la vez pasada del hámster y el león... ¿Qué podrías hacer?

A: El león se metió en una selva donde ve poco. Tiene que entrar y salir. El hámster salió y el señor de la casa le dio una recompensa. Yo tendría que buscar por dónde entrarle al Director, hablar, descubrir sus intereses. Transforma mi saber teórico en un saber práctico. Casi habilidades políticas.

.....

Así fue como desarrollamos esta otra parte que vislumbraba Andrés: el político. Lo metaforizó como un gato gris, sentado sobre un muro entre dos propiedades. Está mirando unas palomitas, esperando para comérselas.

El león lo ve activo y el gato es quieto y astuto.
El león está buscando y el gato estudiando.

La medianera: es un buen punto para ver dos lados. Está cerca: puede alcanzar su objetivo pero no lo alcanzan a él.