

**PASOS PARA SER UN INGENIERO DE LO IMPOSIBLE:
Estudio de caso en una empresa de Coaching Transformacional en la ciudad de Cali.**

**Trabajo de Grado
VALENTINA ESCOBAR MARTÍNEZ**

**Directora:
LUCIA EUFEMIA MENESES LUCUMI**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE ANTROPOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2019**

AGRADECIMIENTOS

El primer agradecimiento lo debo a mi tutora de tesis Lucía Meneses quién además de ser una guía, creyó desde el primer momento en mí y en mis ideas. Gracias por estar dispuesta al diálogo, la negociación, por la escucha en mis momentos de desesperación, por retarme y por demostrarme que soy capaz de lograr más de lo que puedo imaginar.

El mismo agradecimiento lo debo la ayuda sincera de mis amigos Ingenieros de lo Imposible. A José, Connie y Evelyn quienes además de trabajar en la oficina de Ingenia, escuchaban pacientes mis preguntas y daban lo mejor de sí para ayudarme a construir este trabajo. Tengo una deuda especial con mis amigos y ex ingenieros de lo imposible: Camilo, Kevin, Diana y Pipe, de los cuales nunca olvidaré su ayuda, impecable memoria, sensibilidad y entusiasmo.

Gracias. Andrés Botero, por acompañarme en este proceso desde su concepción, por levantarme cuando recaía, por sacar siempre lo mejor de mí y por su infinita tolerancia en algunos momentos de tensión que atravesaron esta investigación.

A mi mamá y mi hermano, porque dedicarles la vida no sería suficiente.

Y en general, gracias a todas las personas que de alguna u otra manera se involucraron en este trabajo y contribuyeron a la construcción de esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

- Sintiendo mi propia crisis.
- Descubriendo el coaching.

CAPÍTULO UNO: ESTE ES EL ARTE DONDE TE REINVENTAS A TI MISMO.

- 1.1. Coaching transformacional y potencial humano.
- 1.2. Del Emotional Intelligence al Emotional Fitness.
- 1.3. Ingenia: Potencial sin Límites.

CAPÍTULO DOS: ¿QUÉ ESPERAS PARA SER UN TITÁN IMPARABLE? BIENVENIDA A INGENIA.

- 2.1. La Posibilidad número 8, Cali.
 - 2.1.1. “La Posibilidad es la puerta hacia la verdad. Siempre habíamos estado engañados. Es hora de quitarnos la venda de los ojos”.
 - 2.1.2. “La vida es un juego y ese juego se debe jugar con fuego”.
- 2.2. La Imposibilidad número 8, Cali.
- 2.3. Sustentabilidad número 8, Cali.

CAPÍTULO TRES: VIVIR ORDINARIAMENTE Y MORIR O VIVIR EXTRAORDINARIAMENTE Y MORIR.

- 3.1. ¿Estás lista para llevar el siguiente barco a puerto seguro?
- 3.2. Seguiremos en este barco hasta el final o hasta que se hunda.
 - 3.2.1. Los números sí importan.
- 3.3. El principio del fin.

REFLEXIONES FINALES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura No. 1. Coach en La Posibilidad.
- Figura No. 2. Participantes e Ingenieros de lo Imposible en la Posibilidad.
- Figura No. 3. Salón de La Posibilidad.
- Figura No. 4. Grado de una sociedad en La Posibilidad.
- Figura No. 5. Reconocimiento al Capitán de la Sociedad.
- Figura No. 6. Ingenieros de vuelo antes de la actividad de Quantum.
- Figura No. 7. Finalizando mi Imposibilidad como participante.
- Figura No. 8. Después del grado como participante. Al lado de las participantes reconocidas por enrolamiento y de la capitana.
- Figura No. 9. Compañeros Ingenieros de lo Imposible.
- Figura No. 10. Ingenieros de lo Imposible después de La Posibilidad.
- Figura No. 11. Foto registrada en La Posibilidad, momento en que el coach presenta a los staff.
- Figura No. 12. Staff interactuando con los participantes para “subir la energía”.
- Figura No. 13. Fin de semana de La Posibilidad, foto staff con participantes.
- Figura No. 14. Fin de semana de La Imposibilidad donde fui capitana, foto con inversionistas y Shifter.

INTRODUCCIÓN

Sintiendo mi propia crisis

Me aventuro a introducirme en el mundo del coaching entendiéndolo como método que opera bajo lógicas que buscan la sacralización del *self* y generan un estilo de vida basado en la superación personal. Mi interés por este tema surgió cuando entré a una empresa de *Coaching* transformacional llamada Ingenia. Siempre me había considerado una persona que ha estado en una búsqueda constante de diferentes plataformas que ayudan a sobrellevar las crisis, que en muchas ocasiones me sobrepasan, preguntándome continuamente qué era eso que me faltaba para sentirme plena y feliz en este universo. Todas esas dudas parecieron esfumarse cuando me di cuenta que existía el *coaching* y que este no solucionaba los problemas, pero al menos daba unas herramientas para soportar ciertos hechos que pasan y uno no puede explicar el por qué. Así que, Ingenia se convirtió en mi estilo de vida por un buen tiempo, en mi escape, en la forma en que me pensaba el mundo y en la forma en que yo podía pensarme dentro de ese mundo.

Hice parte de la organización desde el año 2015 hasta 2019, en que espero ponerle un punto y final con el presente texto, conmemorando, analizando y reflexionando lo importante que fue para mí, pero al mismo tiempo lo importante que es cerrar este capítulo de mi vida. Debo confesar que mi mirada como antropóloga en formación frente a este tema nació dos años después de haber terminado el proceso como participante, y esta mirada me ha permitido contemplar este fenómeno bajo una insistente objetividad.

Mi texto se desarrollará bajo una autorreflexión centrada en mi experiencia en dicha organización, en cómo viví mis años siendo una Ingeniera de lo Imposible, pero al mismo tiempo como he querido dejar de serlo. Esto hace que todo el proceso haya sido más complejo pues me hizo sentir expuesta, y mientras iba escribiendo intentaba, de forma casi inútil, no reflexionar en qué estaba pensando cuando me introduje y dediqué más de tres años de vida a esta empresa. Como mencioné, por alguna razón, que todavía no entiendo, he tenido la necesidad de acudir a ayudas para sentirme más cómoda en este mundo. El yoga, el yagé, la terapia, acudir a psicólogos, regresión, y por último el *coaching*. No sé qué hacía con mi vida, ni por qué, no me sentía ni buena ni suficiente, no encontraba un sentido, no encontraba un propósito, un para qué. Pero, ¿por qué es necesario tener un objetivo? bajo esta pregunta llueven múltiples conjeturas: para ser exitoso laboralmente se debe tener un propósito que genere objetivos a corto y mediano plazo, o el dicho común: “si uno no sabe para dónde va cualquier bus le sirve”, el éxito llega a aquellos que están ocupados buscándolo, etc.

Efectivamente, durante un tiempo importante y gracias al *coaching* logré encontrar un objetivo, logré generar amor propio y confianza en mí misma, me sentía plena y feliz, sentía que por fin había encontrado la solución a estas crisis que llegaban a mí en los momentos más inesperados e inoportunos, sin ninguna explicación. Pero con el tiempo, la cara de la moneda cambió y mi experiencia pasó de ser gratificante a intensa y abrumadora, una práctica que no tenía ningún sentido, que me alejó de mi familia, de mis amigos y de mi universidad.

Pero abracé mi profesión y decidí, por medio de esta, encontrar ese sentido que tanto he estado buscando y entender qué fue lo que me hizo entrar y permanecer en Ingeniería, entender el por qué hay tantas personas y siguen ingresando más, qué es lo que hace que ellas se sientan plenas y sus prácticas lleguen a convertirse en un estilo de vida. Por ello y por la complejidad que trae consigo el explicar este fenómeno, pues crea un lenguaje y prácticas propias, es que tomé la decisión de entenderlo desde adentro, desde mi historia como participante y, posteriormente, como parte de la logística de la organización. Es por esta razón que decidí usar

la autorreflexividad en mi trabajo de campo para resaltar la importancia de la experiencia como productora de conocimiento.

Descubriendo el coaching

La “modernidad” ha producido en los individuos crisis de sentido. Esta “modernidad” implica, entre otras cosas, un aumento cuantitativo y cualitativo de pluralización; crecimiento demográfico, migración, urbanización, donde se crean espacios que agrupan diferentes personas al azar que los obligan a interrelacionarse entre sí, sin dejar de lado los medios de comunicación masiva que exhiben de manera constante la pluralidad de formas de vida y pensamiento (Berger y Luckmann, 1997). El individuo crece en un mundo donde no existen valores comunes que determinen la acción en las distintas esferas de la vida, y en el que tampoco existe una realidad única para todos. Esa pluralización moderna conduce a una relativización total de los sistemas de valores y esquemas de interpretación por lo que esta forma moderna de pluralismo constituye la condición básica para la proliferación de crisis subjetivas e intersubjetivas de sentido (Berger y Luckmann, 1997).

La modernidad se caracteriza por resaltar la razón, el conocimiento y la idea de progreso, en el que hay un estado permanente de anticipación (Hervieu-Léger, 2004). Esta lógica lo que crea es un espacio siempre renovado para producciones imaginarias que esta racionalidad descompone permanentemente. A esta lógica se le puede agregar que elabora un universo de incertidumbre y espera, que tiene un efecto en un vacío social y cultural producido por el cambio, por lo que empiezan a nacer nuevas formas de interpretación del mundo que están sujetas a la autonomía, a la experiencia y a un modo diferente de concebir al individuo. Los estudios que contemplan y analizan estas nuevas formas de conciliar la crisis del individuo en la modernidad, se catalogan como el movimiento New Age, el cual surge en las principales capitales del mundo occidental que emblematisa los signos de la postmodernidad y el cosmopolitanismo global (Hervieu, 2004). El New Age se compone de un carácter globalizante, individualizador, desinstitucionalizado, ecléctico y dinámico (De la Torre, 2013),

que opera como un sistema de redes informales, actuando como una herramienta para suplir esa crisis de sentido a través de las prácticas de autonomía que tiene que ver con el *self*. Con esto quiero decir, que se basa en un principio “holístico” a partir del cual la sacralización del *self* general, la sacralización del cosmos, y los proyectos de superación adquieren una dimensión potencial de transformación de su entorno.

El *coaching* entra como respuesta de esta crisis de sentido, como un método, como una herramienta para encontrar un propósito en las personas y que estas se muevan bajo parámetros de liderazgo, autonomía y empoderamiento personal en el que los individuos se dan cuenta que pueden liberar un potencial, sentirse bien con sí mismos y lograr lo que desean. En este contexto Ingenia es una empresa que provee entrenamiento de potencial humano que consistente en tres fases que duran en total 4 meses. Esta empresa no sólo se puede considerar como una “empresa” en sus estrictos términos, pues se encarga de afianzar un estilo de vida, además tiene un método para superar las crisis. Ingenia es sólo un ejemplo de programas de liderazgo en el país, y lo que tienen en común con otras empresas de su mismo tipo es que están “comprometidas” a desarrollar el potencial humano, edificar el liderazgo personal, social y empresarial y cambiar al mundo.

Estas empresas de *coaching* se basan, además, en la constante de desafiar al participante, sanar sus relaciones interpersonales, en reducir la distancia que hay entre sus sueños y miedos para que de esta forma las personas puedan generar resultados extraordinarios. Además de Ingenia, otras empresas que se dedican a esta tarea son Crear Colombia y Líderes Cuánticos, quienes manejan la misma teoría de Ingenia con sus actividades y tres fases. Esto tiene una razón y es que se basa en un entrenamiento llamado *Lifespring* que nació después de los años 70 creado por John Hanley e implementado a ex combatientes de la guerra de Vietnam con la finalidad de pasar por un proceso de transformación. A lo largo de los años y por la efectividad que representó, se expandió hasta llegar a Latinoamérica y se convirtió en un manual que maneja unos derechos legales, y otras empresas pagan por esos derechos para

implementar las mismas prácticas en los llamados: “centros de potencial humano”.

El *coaching* es un fenómeno contemporáneo que hace parte de la realidad social y en la actualidad emerge cada vez con más fuerza y en diferentes ámbitos produciendo un método que se convierte en un atractivo para sujetos, como yo, en búsqueda del empoderamiento personal. Al ser un fenómeno que tiene relación con la superación personal, la empresa y la economía es necesario cogerlo con pinzas para tener la facultad de ver matices y vertientes que hay entorno a estas organizaciones que están llenas de zonas grises.

Metodología

El trabajo campo me llevó a cambiar numerosas veces mis reflexiones, hipótesis e incluso mi pregunta de investigación. La pregunta que finalmente guio este trabajo fue: ¿Cómo se experimenta y significa el *coaching* transformacional en la ciudad de Cali? Por lo tanto, esta etnografía, explora y examina prácticas, significados y discursos en torno al potencial humano, teniendo como caso de estudio la empresa de *coaching* transformacional Ingenia que opera en Cali, pero que también tiene otras sedes en Latinoamérica. Para ello la atención etnográfica está puesta esencialmente en mí, en mi experiencia, en mis vivencias como participante y, posteriormente, como parte del equipo logístico de dicha organización.

Mi principal objetivo fue explicar este fenómeno en su generalidad, entendiendo así el propósito del funcionamiento de esta empresa, pero al mismo tiempo la forma en que impacta a las personas que entran a hacer el proceso. Como he mencionado a lo largo de esta introducción soy mi propio sujeto de estudio, pues me basaré en mi experiencia, pero también en entrevistas realizadas a participantes y ex-participantes, notas extraídas de mi diario de campo, visitas a la organización y fines de semana en los que era partícipe en mesas de registro y logística gracias a la cercanía que tengo con las personas que trabajan ahí. Mi campo duró desde el 2015 hasta el presente año, y ha sido una experiencia llena de altibajos, por la forma en que el entrenamiento me impactó y hasta ahora, por la escritura me sigue impactando. Este documento será un mapa de mi recorrido por la empresa Ingenia. Un viaje por los significados

y prácticas, al igual que será un camino para entender la importancia del lenguaje y configuración que los sujetos construyen frente a este tipo de organizaciones para la construcción y entendimiento de sus vidas.

Hoy más que nunca el contorno de definición del sujeto etnográfico es difícil de trazar (Caicedo, 2003). En el presente trabajo el sujeto se transforma hasta el punto en el que el investigador también es el investigado y el eje reflexivo se centra en la propia experiencia. Bajo esta premisa nacen diferentes paradojas como la intención de mantener una distancia para legitimar la objetividad que conlleva a una pregunta: “¿qué sucede cuando uno, como investigador, hace parte de lo investigado?” (Caicedo, 2003, 3). Pero es que el hacer explícito mi testimonio en forma de texto, permite mirarme a mí misma “desde una cierta distancia que hace volver a poner el acento en la autorreflexión” (Zavala, 2002, 113), es un ejercicio donde se observa al observador desde una lectura que habla sobre mi voz aunque trate, al mismo tiempo, alimentar el texto con voces de sujetos sociales, actores e narradores. Es por ello que me muevo en un umbral en el que me permite descolocar mi inicial mirada y volver a entender el fenómeno con otros ojos que me permitieron tomar un poco de distancia a otra realidad que no pude registrar en mi primera aproximación.

Así es como me pienso en la escritura y especialmente, en una escritura etnográfica que da cuenta de mí misma, pero al mismo tiempo que da cuenta de otras voces, de prácticas y significados. Lo cual me hace pensar en la aclaración de la etnografía según Geertz:

Por ahora sólo quiero destacar que la etnografía es descripción densa. Lo que en realidad encara el etnógrafo es una multiplicidad de estructuras conceptuales complejas, muchas de las cuales están superpuestas o enlazadas entre sí, estructuras que son al mismo tiempo extrañas, irregulares, no explícitas, y a las cuales el etnógrafo debe ingeniarse de alguna manera, para captarlas primero y para explicarlas después(...) Hacer etnografía es como tratar de leer (en el sentido de "interpretar un texto") un manuscrito extranjero, borroso, plagado de elipsis, de incoherencias, de sospechosas enmiendas y de comentarios

tendenciosos y además escrito, no en las gráficas convencionales de representación sonora, sino en ejemplos volátiles de conducta modelada (Geertz, 1987: 24).

En este marco etnográfico, “el narrarse a sí mismo no es sólo hacer un recuento de lo que uno piensa que es; el acto narrativo trasciende, se convierte en un escenario en el que se entrecruzan la memoria, la experiencia y la utopía, y donde las distintas formas de articulación entre estas temporalidades se traduce en la formación de una coordenada de referencia desde la cual se habla” (Caicedo, 2003: 173). Si bien deseaba explicar este fenómeno desde una objetividad inherente, no me era posible, por mi experiencia inicial hacerlo desde afuera, sino entenderlo desde su propio lenguaje, desde sus actividades, desde mis primeras impresiones hasta el alcance que generó en mí.

Este documento narra mi experiencia en la empresa Ingenia, una historia que inicialmente me impactó de una forma especial y positiva, pues generó en mí un inusual empoderamiento que ocasionó resultados especiales en mi vida como el amor propio, el fortalecimiento de mis relaciones personales, el ser consciente de la importancia del agradecimiento y el perdón, y finalmente, la constante idea de que mi vida estará llena de resultados extraordinarios sólo si permanezco en la organización. Pero en la medida en que mi historia se fue desarrollando estas ideas iniciales se fueron desdibujando hasta que ese especial reconocimiento pasó a ser un sentimiento de desagrado, inquietud, resentimiento e incluso fastidio por las dinámicas internas que empecé a reconocer de Ingenia, dinámicas que poco tenían que ver con el auto-empoderamiento, la sacralización del self, la auto-ayuda y la inteligencia emocional, lo cual son las ideas centrales del coaching, especialmente del transformacional. Esos dos sentimientos son los que el texto resalta.

Finalmente, el texto se ha organizado de la siguiente manera: el primer capítulo, es un acercamiento al tema en particular, a entender qué es el *coaching*, dónde nace y a través de qué se constituye. Así mismo hago una breve introducción de la empresa Ingenia y sus facetas. El segundo capítulo, explora mi experiencia como participante en la organización, en mis percepciones y en las de mis compañeros, pero sobre todo, me encargo de profundizar en la

primera fase la cual explica la teoría base de dicha organización. El tercer capítulo, está destinado a explorar, de nuevo, mi experiencia en la organización, pero desde mi postura como Capitana, la cabeza máxima de la logística, para de esta forma, entender sus dinámicas internas. Para terminar, embozo un recorrido por los principales hallazgos de esta investigación.

CAPÍTULO UNO

ESTE ES EL ARTE DONDE TE REINVENTAS A TÍ MISMO



Figura No. 1. Coach en Posibilidad de Ingénia (Ingénia).



Figura No. 2. Participantes e Ingenieros de lo Imposible en la Posibilidad. Fuente: Oficina Ingénia Cali.

El objetivo de este capítulo es explicar de forma general la empresa llamada Ingenia. Para ello iniciaré definiendo qué es el *coaching* y en qué consiste. Posteriormente, hablaré sobre la Inteligencia Emocional y el Emotional Fitness, para finalizar con una contextualización histórica de la empresa, sus fundamentos metodológicos, sus bases conceptuales y lo que significa ser parte de ella.

1.1 *Coaching* y potencial humano.

Durante un tiempo para acá la palabra *coaching* ha irrumpido con fuerza en diferentes esferas de la vida, consolidándose en el vocabulario habitual de muchas personas y utilizándose, incluso, de forma generalizada en ciertas organizaciones. De hecho, esta palabra se incorporó en la 23ª edición de la RAE publicada el 16 de octubre del 2014 y la define como *1. Persona que asesora a otra para impulsar su desarrollo profesional y personal 2. Entrenador.* El *coaching* nace en Estados Unidos aparentemente a mediados del siglo XX y tiene como objetivo potencializar las habilidades, inicialmente, de los atletas. Pero desde hace más de 25 años hay un propósito de extender este tipo de intervención referida inicialmente al mundo del deporte a otros ámbitos, que han dado lugar a diversos caminos del *coaching* como los laborales y personales.

En general, lo que pretenden es incidir en mejorar el desempeño de los seres humanos, para que sea más eficaces y capaces de lograr sus objetivos de la mejor forma y de este modo generar resultados superiores. Además, busca crear una metodología para la resolución de problemas. Timothy Gallwey sienta algunas bases de los paradigmas en los que se sustenta hoy el *coaching* cuando señala: “con la palabra aprendizaje, no me estoy refiriendo a una acumulación de información, sino al descubrimiento de algo que cambie tu comportamiento” (Galway, 1989: 15).

En la creación del *coaching* han intervenido psicólogos, filósofos, formadores, neurólogos e investigadores que han contribuido al desarrollo de esta nueva profesión en la que

confluyen numerosas teorías y prácticas que tienen un objetivo en común: favorecer el desarrollo del ser humano.

La palabra *coaching* viene del húngaro “*kocsi*”, una carreta especial con un sistema de suspensión más cómodo que toma el nombre de la ciudad húngara de Kocs. Este término pasó al alemán como “*kutsche*”, al italiano como “*cocchio*”, al inglés como “*coach*” y al español como “*coche*”. La base conceptual es que el *coaching* transporta a las personas de un lugar a otro, es decir de donde están a donde quieren llegar (Zapata, 2012). No hay un origen preciso del *coaching*, es decir, no es asignable a un autor o a una corriente de pensamiento, pues como se ha dicho anteriormente, confluyen numerosas ciencias, disciplinas y pensadores. No hay un “padre” del *coaching* o una única definición. Pero la Asociación Española de Coaching Asesco lo define como: “Un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial mediante un gran conjunto de herramientas que ayudan a cubrir el vacío existente entre donde una persona está ahora y donde se desea estar. En la relación de Coaching el coach ayuda al desarrollo personal elevando la consciencia, generando responsabilidad y construyendo autoconfianza” (Asesco, 2019). Hay diferentes escuelas y tipos de coaching como el ejecutivo, político, educativo, deportivo, de vida, etc. A continuación describiré algunas de los tipos más representativos:

Life Coach: Lo que diferencia este tipo de *coaching* de la terapia, la psicología, la consultoría, etc., es que el *coach* es sólo una guía y es el cliente el encargado de dar respuesta a los diferentes desafíos de su vida. Lo que hace el *coach* es trabajar en una serie de preguntas para generar herramientas y técnicas adecuadas que permite que esas respuestas sea el cliente quien pueda responderlas. El *coaching* personal le enseña al cliente a tomar decisiones que le apoyen a crear una vida equilibrada y satisfactoria.

Coaching organizacional: Se enfoca en crear objetivos y va directamente dirigido a la consecución de las metas. Generalmente, busca motivar el desempeño del empleado y constantemente se hacen este tipo de preguntas: “¿cómo esta situación puede ayudar a este empleado a lograr su objetivo?” El papel del *coach* en estos escenarios es el de desarrollar

diversas habilidades y esfuerzos que están destinados a guiar a los empleados a lograr una alta productividad y resultados positivos.

Coaching ontológico: Se trata de una serie de sesiones personalizadas con un *coach*, donde se trabaja el logro de objetivos puntuales. La forma de abordar estas sesiones es que el *coach* parte de la idea de que las personas están constituidas como un todo. Lo que esto significa es que habitan el lenguaje, es decir, se entiende este lenguaje como el camino para conseguir lo que se desee. La propuesta que hace un *coach* ontológico es que si el cliente es capaz de intervenir en la forma en que conversa con sí mismo, con su espacio espiritual o con los demás, puede alcanzar cualquier objetivo que desee lograr a partir de tres frentes: el frente propiamente de su lenguaje (la parte verbal), el frente de su corporalidad (su lenguaje no verbal) y el frente de sus emociones.

Coaching Wingwave: Se trata de un concepto más actual del *coaching* que destaca la rapidez con la que se puede conseguir cambios efectivos, consiguiendo un clima emocional positivo en la vivencia de la persona, basado en técnicas de Programación Neurolingüística PNL, *feedback* muscular y reprocesamiento cerebral (Cora Besser-Siegmung y Harry Siegmund, 2010).

Y el que nos compete en este trabajo es el **Coaching Transformacional** que se define como una mezcla de destrezas y metodologías diseñadas para empoderar a las personas a llegar al logro de sus más altos ideales de vida basados en sus auténticas experiencias de vida y medibles resultados. Este *coaching* trabaja desarrollando formas de ser para alcanzar los objetivos del cliente. Por esta razón se centra en valores, creencias, pensamientos y se trabaja sobre actitudes, maneras de ser o acciones para conseguir nuevos resultados que acerquen al cliente al objetivo planteado.

El trabajo del *coach* es promover nuevas formas de pensar, de observar la realidad con otros enfoques. Es una nueva mirada que amplía las posibilidades de acciones a realizar, cambia paradigmas o creencias limitantes, incrementa la creatividad y permite crecer personal y profesionalmente a sus clientes (Zapata, 2012). El principio de un *coach* es el “estar presente”, en dejar a un lado su experiencia y juicios para centrarse en lo que sucede en el momento (Zapata, 2012). El *coach* no juzga sino que observa e indaga. Según Andrés, *coach* que tuve la oportunidad de entrevistar:

El coach muestra a su cliente cuál es la forma en que piensa y cuáles son los juicios que le limitan para pasar a la acción nuevamente, ahí es donde el cliente toma conciencia y decide(...) somos seres lingüísticos que crecemos acumulando experiencias, generando creencias y paradigmas con los que vivimos diariamente pensando que eso es la realidad y la verdad absoluta (...) Lo que hace un coach es trabajar con las creencias que limitan a su cliente y que le impidan tomar acciones en pro de nuevos y mejores resultados (Andrés, abril 2018).

1.2. Del *Emotional Intelligence* al *Emotional Fitness*. La Inteligencia Emocional y el *coaching* van de la mano, y esta aunque no es un modelo de *coaching* con un conjunto de técnicas efectivas para aplicar a distintas situaciones tanto personales como empresariales, se fundamenta en aprender a conocer las emociones para saber comprender, a través de la racionalidad, controlarlas de manera adecuada. En la actualidad se habla sobre la importancia de la inteligencia emocional pues favorece el rendimiento laboral y fortalece las relaciones interpersonales.

La Inteligencia Emocional IE aparece en la literatura a principio de los 90's (Mayer D, Salovey P, Caruso D y Cherkasskiy, 2011) y un gran referente de esta es El Manual de Inteligencia Emocional publicado por Peter Salovey, Hohn D. Mayer y Caruso en el año 2000, en el que definen la IE como “*the ability to perceive and express emotion, assimilate emotion*

in thought, understand and reason with emotion, and regulate emotion in the self and others" (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000: 396).

A finales del siglo XIX surgieron varios conceptos relacionados. Influido por las tradiciones yóguicas hindúes, Carl Jung (1921) sugirió que algunas personas usaban una función de sentimiento para entender el mundo: pensar con el corazón. Mucho más tarde, Steiner propuso la existencia de alfabetización emocional y argumentó que una mayor conciencia emocional podría mejorar el bienestar de una persona (Mayer D., Salovey P., Caruso D. y Cherkasskiy, 2011). Saarni (1990, 1997) defendió una competencia emocional general y propuso un modelo para seguir su desarrollo en niños (Saarni, 1990, 1997, en prensa). En la tradición de la inteligencia, Gardner (1993) propuso una inteligencia intrapersonal que se centró especialmente en la conciencia de los sentimientos.

Hay investigaciones en las que se mezcla la ciencia y el potencial humano. Por ejemplo, la investigación de Salovey y Mayer (1990) sobre cómo interfieren las emociones en el comportamiento social y función cerebral, o Goleman (1995) en su estudio acerca de cómo las personas con inteligencia emocional podrían ser más efectivas socialmente que otras en ciertos aspectos. Esta combinación, como dije anteriormente, de ciencia y potencial humano atrajo una amplia cobertura mediática, que culminó cuando la revista Time hizo la pregunta: "¿Cuál es su EQ?" en su portada y declaró: No es su coeficiente intelectual. Ni siquiera es un número. Pero la inteligencia emocional puede ser el mejor predictor de éxito en la vida, redefiniendo lo que significa ser inteligente (Time, 1995). Aunque la frase fue ampliamente difundida, su significado exacto a menudo se distorsionó, y las discusiones en los medios populares rara vez estaban arraigadas en el tema de la literatura científica. De hecho, una gran crítica hacia el concepto de inteligencia emocional es que este tiene múltiples significados los cuales en muchos casos se alejan de concepciones científicas.

Tanto en la historia occidental como en la psicología, las emociones y el razonamiento a veces se han visto en oposición entre sí (Mayer D., Salovey P., Caruso D. y Cherkasskiy, 2011). La visión contemporánea de que las emociones transmiten información acerca de las relaciones, sugiere que las emociones y la inteligencia pueden trabajar de la mano. La inteligencia emocional, por lo tanto, se refiere en parte a la capacidad de reconocer los significados de patrones emocionales y de razonar y resolver problemas en base a ellos (Mayer y Salovey, 1997). Y es así como entenderemos el significado de IE, como la habilidad para percibir emociones en uno mismo y en los demás, crear un pensamiento consciente y usar estas emociones para facilitar el pensamiento, entendiéndolas y gestionándolas a fin de alcanzar metas específicas.

Pero gracias a las nuevas plataformas de potencial humano, sobre todo, enmarcadas en el *coaching* transformacional existe una alteración en donde la Inteligencia Emocional no es lo importante, sino el proceso de convertirse en una persona emocionalmente en forma. Actualmente no sólo los conceptos de *coaching* e inteligencia emocional han estado retumbando en nuestras cotidianidades, a estos conceptos se les puede agregar el *Emotional Fitness*. La palabra *Fitness* hace alusión a un estilo de vida saludable, donde se incentiva la realización de actividades físicas y dietas para lograr una vida sana. Ahora, el concepto de *Emotional Fitness* se relaciona con la capacidad de tener una vida sana en términos emocionales. Para este tipo de empresas, Ingenia, Crear Colombia, Caminos, etc., las personas no nacen siendo emocionalmente inteligentes, sino que llegan a ser emocionalmente inteligentes.

La Inteligencia Emocional y el estar en forma emocionalmente aunque es importante dentro de todos los tipos de *coaching*, juegan un papel fundamental en mi caso de estudio el cual es un referente del *coaching* transformacional y su finalidad es enseñar a sus participantes a estar “emocionalmente en forma”. Dentro de su teoría se supone que este tipo de *coaching* se centra en la congruencia y la honestidad, donde el *coach* y el cliente tienen que tener una

relación de colaboración en la que se sitúa al cliente en el centro del proceso y al *coach* como asociado a los resultados.

1.3. Ingenia: potencial sin límites.

Ingenia es una empresa multinacional fundada en el 2007 en México por Pepe Arce y con inicialmente tres sedes en este país: Ciudad de México, Toluca- Metepec y Pachuca. A lo largo del tiempo ha ido expandiéndose por países como Colombia con sedes en: Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla; Perú con sede en Lima y Ecuador con sede en Quito. Ingenia se concibe como un entrenamiento y no como un curso, pues en palabras de su fundador:

Somos una empresa que da coaching. Somos básicamente entrenadores del deporte más importante que es la vida. Llevamos a la gente a potencializar todas las áreas de su vida. Pero, sobre todo, a mirar esos puntos ciegos que normalmente nos perdemos los seres humanos por estar inmersos en la rutina diaria (Pepe Arce, 2014. Entrevista para ArteMxTV).

Un entrenamiento básicamente se entiende como una preparación para el desarrollo de algunas habilidades y/o capacidades que tiene como fin el incremento de alguna aptitud física o mental. En este caso, Ingenia se autodenomina entrenamiento en la medida en que lleva a las personas a estar “*fitness* emocionalmente”. La analogía que se usa constantemente es que la vida es un juego, en el que se pierde o se gana. Pero los que ganan “ese juego llamado vida” son los que están emocionalmente entrenados.

Nosotros decimos que actualmente en el mundo la gente de alto rendimiento tiene un coach profesional a su lado y lo que hacemos es acompañar a los seres humanos para potencializar sus resultados y cómo se desarrollan y desenvuelven con otros seres humanos, con su entorno y circunstancias (Pepe Arce, 2014. Entrevista para ArteMxTV).

Actualmente Ingenia maneja tres tipos de programas: *Game Shifting*, Dinero en tus manos e *Ingenia Corporate*. El *Game Shifting* en lo que se basa principalmente es en el *Emotional Fitness*; el entrenamiento Dinero en tus Manos se fundamenta en la libertad financiera y en cómo llegar a acceder a esta y el *Ingenia Corporate* busca trabajar directamente con empresas que deseen que sus empleados exploten al máximo sus capacidades. Cada programa tiene diferentes *coachs*, los que realizan los entrenamientos de *Game Shifting* no son los mismos que hacen el de *Ingenia Corporate* o Dinero en tus manos. Ingenia, tiene una academia de entrenadores la cual se encarga de formar a las personas para que orienten los programas. Es pertinente resaltar que para ser parte de la academia no se necesita un certificado de *coach*, sólo estar graduado como Capitán y tener la inversión inicial de 100 dólares. Por mi experiencia en campo, me enfocaré en el proceso de *Game Shifting*.

El *Game Shifting* consta de 3 fases de preparación: La primera fase tiene como nombre “La Posibilidad”, la cual dura un fin de semana y se concentra en ser un espacio de descubrimiento diseñado para “romper paradigmas” y descubrir las barreras que limitan al participante en su vida. La segunda fase se llama “La Imposibilidad”, que tiene una duración también de tres días y la cual está diseñada para romper esas limitaciones que se hallaron en la primera fase. La tercera fase tiene como nombre “La Sustentabilidad” y tiene una duración de tres meses en el que se busca crear patrones mentales y de vida. Las personas que terminan el programa de *Game Shifting* son consideradas como “Ingenieros de lo Imposible”. Cada fase será descrita minuciosamente a través de mi experiencia a lo largo de los capítulos.

Nosotros entrenamos a la gente en un estilo de vida, un estilo de vida del Ingeniero de lo Imposible y ¿Quién es un ingeniero de lo imposible? Decimos que el ingeniero de lo imposible es un tipo totalmente distinto, fuera de la media. Es el tipo que tiene ese extra que hace de lo ordinario lo extraordinario, básicamente es alguien que mira posibilidades donde otros no las ven y no solamente las mira, sino las toma y las lleva a la realidad. Actualmente en el mundo decimos que hay

un 95% de la gente que tiene las excusas y justificaciones para no vivir la vida que ellos quieren y hay un porcentaje bien bajo de gente actualmente que tienen lo que quieren, cuando quieren, con quien quieren y cuantas veces quieren. Por lo tanto, nuestro entrenamiento más que para crear resultados es para crear un gran contexto en el cual los resultados de tu vida ocurran (Pepe Arce, 2014. Entrevista para ArteMxTV).

Ingenia se autodenomina como una tecnología emergente e innovadora, ya que según la empresa, los entrenamientos se fundamentan con investigaciones físicas, biológicas y fisiológicas¹ para crear un conjunto de “nueva mega-tendencia” del *Game Shifting*. Ingenia surge por la necesidad de ser parte del “alto rendimiento” debido al mundo competitivo en el que estamos inmersos y lo que hace la empresa es darle herramientas a los participantes para que puedan desarrollar ciertas habilidades que le permitirán participar en alto rendimiento, superar obstáculos y generar resultados inimaginables.

Algo importante por resaltar es que, el punto de partida de este tipo de programas es el espacio en donde se realizan los entrenamientos, los cuales normalmente son en la sede de la empresa ya que tiene los espacios adecuados para la realización de La Imposibilidad y Sustentabilidad. La Posibilidad normalmente se realiza en hoteles por la cantidad de personas que asisten. A medida que se van desarrollando los ejercicios, este lenguaje y forma particular de repensarse la vida pasa a la esfera familiar y laboral. Es decir, el entrenamiento se hace efectivo en la medida en que se vea reflejado en la vida “real” de los participantes. Así por ejemplo, Pepe Arce señala que:

¹ Ninguna de estas investigaciones están publicadas o referenciadas

Estamos expandiéndonos y buscamos que cada vez tengamos más tripulantes, lo que nosotros llamamos el portaviones más grande del mundo que es Ingenia (Pepe Arce, 2014. Entrevista para ArteMxTV).

Según la organización, hay alrededor de 110,000² ingenieros de lo imposible en el mundo y muchos de ellos adoptan permanentemente este estilo de vida, tanto así, que lo válido o lo que es aceptable y lo que no, se enmarca en los principios de la empresa. Por ejemplo: su pareja, familiares y amigos deben estar entrenados, si alguna mujer que está embarazada realiza el proceso se da por sentado que su hijo/hija está realizando el entrenamiento al mismo tiempo e incluso antes de nacer se reconoce como un “ingenierito” de lo imposible. En los participantes se crea una necesidad inherente de manifestarles a sus allegados que están, en lo que ellos denominan “sobrevivencia”³, concepto fundamental pues esta lo que hace es sesgar a las personas y no sacar todo su potencial, y, el único remedio contra esta ceguera es realizar el entrenamiento en su totalidad.

Como mencionaba anteriormente, estas personas están tan comprometidas a seguir, pero sobre todo, a dar a conocer este estilo de vida que su compromiso se mide por la cantidad de veces que repitan el entrenamiento y por la cantidad de personas que llevan o invitan. Ahora, es importante aclarar que el entrenamiento no se realiza como participante sino como “staff”, “inversionista” y “capitán”. Explico a continuación cada uno de ellos. Los “staff” sólo pueden repetir la primera fase llamada La Posibilidad, a partir de la segunda fase, La Imposibilidad, se les llama Inversionistas, al igual que en La Sustentabilidad, y su trabajo se basa en la logística de los fines de semana y en el acompañamiento de un determinado grupo de participantes para asegurarse de que sigan a la siguiente fase.

² No hay ninguna investigación publicada que dé cuenta de la veracidad de este dato.

³ La cual explico con mayor profundidad en el siguiente capítulo.

El “capitán” es el que realiza el proceso completo y es la cabeza de los staff e inversionistas. Esta persona se encarga de dirigirlos y de ser la mano derecha del *coach*. Ingenia no paga ni a staff, inversionistas o capitanes por su labor. El único requisito para llegar a ser parte de este grupo de personas es haberse graduado como Ingeniero de lo Imposible. Pero esto tiene un sentido, ya que después de tener experiencia como staff la empresa le concede el derecho de realizar el proceso como inversionista, y sólo después de haber hecho el proceso como inversionista es que se puede llegar a ser un capitán, que es el cargo más alto antes del *coach*.

Querido(a) lector(a) yo fui staff por lo menos 6 veces e hice el entrenamiento completo 3 veces, por lo tanto yo soy graduada de ingeniera de lo imposible, inversionista y capitana, pero de eso profundizaré más adelante. Por ahora y para situarnos en un plano general de lo que consiste el entrenamiento, haré una descripción de las bases conceptuales de cada fase.

Primera fase: “La Posibilidad”:

Es el primer acercamiento al estilo de vida de un Ingeniero de lo Imposible. Es el espacio en el que las personas empiezan a conocer el lenguaje de la empresa y a interiorizarlo. El fin de semana en que se realiza, el *coach* se encarga de presentarles a los participantes al gran enemigo de la humanidad: La sobrevivencia. Esta es definida como un estado del ser humano en el que no es consciente de su potencial y sus capacidades. La sobrevivencia es la “caja” o “zona de confort” que genera que las personas no tengan resultado extraordinarios. La Posibilidad es la plataforma para reconocer lo que no está funcionando en la vida de los participantes y su principal lema es “querer cambiar el juego”, “crear nuevas realidades” y “vivir su futuro imposible aquí y ahora”.

Segunda fase: “La Imposibilidad”:

Si en La Posibilidad se reconoció los factores que limitan al participante, en La Imposibilidad se quiere romper esas limitaciones. Se trabajan ejercicios sobre la infancia y sobre los padres. En ese fin de semana se hace referencia a que la diferencia de este

entrenamiento de los otros son los “milagros” y los “saltos cuánticos”. Se dice que “milagros” por la idea de poder lograr lo “imposible” en sólo un fin de semana y “saltos cuánticos” se le llama a la capacidad de tener resultados extraordinarios en poco tiempo. En esta fase hay actividades dentro y fuera del salón y es en este fin de semana donde se empieza a consolidar el grupo que seguirá el proceso completo en La Sustentabilidad.

Tercera fase: “La Sustentabilidad”:

La Sustentabilidad está constituida por tres fines de semanas y múltiples actividades durante los tres meses. Es en este tiempo en el que se busca crear patrones mentales y de vida en los participantes con reglamentos y principios. La empresa define esta fase como la posibilidad de generar un hábito. Ellos se refieren a que en 67 días las personas generan un hábito y en 100 hacen de ese hábito un ritual. Cada fin de semana de esta fase se “juega un juego” el cual se basa en “enrolar”, enrolar significa “convencer” a las personas a través de la experiencia misma de entrar a realizar el entrenamiento. Durante cada fin de semana se genera una meta en conjunto de cuántas personas enrolará cada participante, y no importa qué pase, cada persona tiene que cumplir esa meta, sino el juego se pierde.

Pero ¿qué pasa si el juego se pierde? En La Sustentabilidad se consolida un grupo el cual se llamará “sociedad”, si La Sociedad gana los tres fines de semana seguidos con un número considerable de enrolados se ganan un reconocimiento: “Sociedad de brillo eterno”. Los principales lemas de esta fase son: “¿cómo sería vivir en un milagro, rodeado de bendiciones y cumpliendo los más grandes anhelos de tu corazón?”, “¿estás listo para crear relaciones de alto impacto?”. Terminar esta fase es reconocer que el participante está emocionalmente *Fitness* y listo para trascender y contribuir en el planeta.

Se puede concluir en este capítulo es que el *coaching* cada vez se relaciona más con nuestras vidas, sea por el ámbito laboral, personal o porque cada tanto llega esa palabra a nuestros oídos. El *coaching* según lo repasado a lo largo de este capítulo es una herramienta para que las personas puedan lograr las metas que desean de una forma más efectiva en el que

se trabaja sobre una reflexión, acción y resultado concreto de la mano del participante. El *coach* pregunta, no asesora, no hace mentori y esa es la mayor diferencia entre este y por ejemplo un terapeuta o consultor.

Por otro lado, el *Emotional Fitness* y la Inteligencia Emocional están ligadas al vínculo que hay entre las emociones y la racionalidad. Es decir, las emociones se inscriben en un marco de racionalidad por el hecho de que contienen en sí mismas una orientación hacia un objetivo y para los Ingenieros de lo Imposible, las personas que no son capaces de manejar sus emociones son aquellas que su calidad de vida está totalmente limitada. Por ello es tan importante entrenarse en el Emotional Fitness pues esta es la clave para vivir plenamente no sólo en el salón donde se realizan dichos entrenamientos sino en sus relaciones interpersonales y en el trabajo.

La idea que desarrollaré en los siguientes capítulos, es que esta consciencia e inteligencia emocional, en este caso de estudio, no está enfocada en crear una claridad frente a las decisiones por tomar, sino todo lo contrario, es una herramienta para que los participantes realicen acciones que en algún punto son irracionales, las cuales se basan en un empoderamiento personal que a partir de los resultados del enrolamiento miden qué tan poderoso, irresistible, apasionado se es y qué tan comprometido está con su vida y con los resultados que quiere tener.

Esto lo que quiere decir es que la cara de lo que debería ser el *Emotional Fitness* se voltea y no funciona para pensar en claridad, sino todo lo contrario, crea una continua necesidad de seguir el estilo de vida de un Ingeniero de lo Imposible. Sus emociones no son autónomas, sino fácilmente controladas para generar una necesidad que en un principio no estaba inscrita en el participante.

Por último, a este caso de estudio hay que atribuirle un papel importante al discurso, pues es el encargado de influir en las emociones y acciones que se viven dentro de cada proceso. El lenguaje en este tipo de entrenamientos se usa como una herramienta para construir y diseñar el mundo y la vida de cada participante, y no debemos verlo como un instrumento pasivo, sino todo lo contrario, es lo que permite crear una realidad inexistente. Lo cual conlleva una responsabilidad, pues la idea es generar un lenguaje de empoderamiento responsable, ya que el discurso que manejan está conectado con el cuerpo y la emoción, por lo tanto con las acciones también, así como puede ser una herramienta de empoderamiento, también puede generar todo lo contrario.

En los siguientes capítulos trataré, de comenzar una historia sobre mí misma. Relataré mi experiencia en Ingenia, contaré mi historia y cómo llegué a ser parte de lo que se podría considerar como una numerosa familia.

CAPÍTULO DOS:
¿QUÉ ESPERAS PARA SER UN TITÁN IMPARABLE?
BIENVENIDA A INGENIA.



Figura No. 3 Salón de La Posibilidad.

En este capítulo explicaré, a través de mi experiencia como participante, en qué consiste el entrenamiento de *Coaching* Transformacional Ingénia. En este sentido, desde mi narrativa, paso constantemente de ser una investigadora social a un sujeto que hace parte de la misma investigación, lo cual me permite crear una lectura sobre este tipo de fenómenos y sus dinámicas. Este capítulo recreará un orden muy cercano a mi propia experiencia sobre el tema, por lo tanto muchos de los ejercicios los describo en primera persona. Descubrí que la mejor manera de entender, pero también de explicar en qué consiste Ingénia, sus actividades, el lenguaje, etc., es exponiendo desde adentro, sus sustentos, sus discursos y su entendimiento de la vida a través del mundo que crean para sí mismos.

2.1. La posibilidad número 8, Cali.

Los entrenamientos de Ingenia son un espacio para descubrir posibilidades donde antes no existían, crear nuevas relaciones y resultados; la oportunidad de hacer de tu vida: UNA LEYENDA. Son la posibilidad de ser un titán, mirándote imparable para lanzarte con pasión y libertad hacia tus más grandes anhelos (Cartel expuesto en La Posibilidad).

Año 2015. Hotel Radisson, Cali, 9:00 a.m. Estábamos citados alrededor de 40 personas. Todavía no lograba entender qué hacía ahí ni lo que iba a ocurrir los siguientes tres días. Llegué a Ingenia porque un amigo muy cercano me regaló lo que él llamaba “el fin de semana de la posibilidad”. Hacía un tiempo me había estado contactando para que realizara el *coaching* en el que él estaba trabajando.

Ese estilo de vida, como lo llamamos nosotros, es para ingenieros de lo imposible (...) los entrenamientos son como “cursos” que se hacen durante fines de semana y se realizan actividades grupales e intensivas donde trabajan las formas del ser humano. Ósea que, todo lo que se trabaja tiene que ver con vos y se enfoca en el liderazgo. Ya luego tú lo aplicarás en tu vida laboral, personal, familiar, etc. Es genial y sé que le sacarás mucho provecho” (...) “Cuesta 760.000 el fin de semana de la Posibilidad. Pero por ser mi invitada te queda en 400.000. El entrenamiento consiste en tres módulos. El primero, La Posibilidad que dura un fin de semana; a los quince días empieza el segundo, La Imposibilidad; y a los ocho días el tercero, La Sustentabilidad que consiste en cuatro fines de semana distribuidos en cuatro meses (Diario de campo, marzo de 2015).

No todos los módulos tenían el mismo precio. La Imposibilidad, en ese entonces, costaba \$1.250.000 y la Sustentabilidad \$1.400.000. Le dije que lo pensaría ya que no tenía el dinero, pero siguió insistiendo en que si no tenía el dinero él me lo podría prestar y podríamos agendar una cita con los *coaches*. Su insistencia aunque no me alarmó me molestó pues pasó de una

llamada cada tanto a por lo menos tres llamadas cada fin de semana. Finalmente me escribió: “Valen, te aviso con tiempo que la fecha de tu regalo es del 24 al 26 de abril, para que agendes todo. Y te reitero, es un regalo. No te preocupes por nada de dinero”.

En la universidad ICESI, especialmente en mi programa de Antropología, el tema sonaba cada vez con más frecuencia. Yo no era la única persona que había accedido a vivir el fin de semana de La Posibilidad. Cuando decidí ir dos compañeros ya estaban dentro, no me molestó que mi amigo me lo hubiera regalado puesto que los cambios que veía en mis compañeros eran asombrosos. La forma en que se estaban relacionando con nosotros era completamente diferente, sus formas de ser de alguna manera se habían alterado y habían adoptado aptitudes que no eran propia de ellos.

El viernes 24 de abril del 2015 hice parte de La Posibilidad número 8 Cali⁴. Tomé asiento y conocí al que sería mi *coach* los siguientes tres días. Diego Coronel. Ecuatoriano, 44 años, consultor en imagen pública, pero después de unos años *coach*. Su principal trabajo es exportar e importar flores de Ecuador, pero los fines de semana se dedica a “esto”. “¿Y qué es esto?” alguien preguntó. En ese momento me di cuenta que yo no era la única persona que estaba ahí sin saber exactamente el por qué. De hecho creo que ninguno sabíamos en qué consistía Ingenia. A casi la mitad se lo regalaron, otros estaban por el compromiso que le habían hecho a alguien de asistir, y solo unos cuantos por genuina curiosidad.

En el salón a parte del Diego, nos acompañaban 10 personas entre hombres y mujeres, vestidas de negro las cuales no paraban de sonreír y bailar. Tiempo después nos explicaron que ellos eran staff y nos acompañarían todo el fin de semana. Las sillas estaban al frente del escenario donde al parecer el *coach* iba a desarrollar sus charlas. En la parte de atrás del salón

⁴Cada posibilidad tiene un número que las diferencia de las anteriores o posteriores, la lógica de dicho número consiste en la cantidad de posibilidades realizadas en la ciudad.

había una mesa larga donde se sentaban los staff y por último, al lado estaba la mesa y silla del *coach*. Alrededor de todo el salón había baffles para la música y un espacio para dejar los maletines, bolsos y sacos.

Cada tanto en el salón ponían canciones como Zumba y Danza Kuduro⁵, los staff bailaban e invitaban a los participantes a hacerlo, para lo que ellos nombraban, subir la energía. Los horarios eran de 9:00 a.m. hasta aproximadamente 12:00 a.m. con entre 3 y 4 descansos en el intermedio. Inicialmente, no nos podíamos sentar al lado de alguien a quien conociéramos y teníamos que crear un grupo con un staff. Cada participante debía escoger el staff y ese grupo se consolidaba hasta el final del fin de semana.

2.1.1 “La posibilidad es la puerta hacia la verdad. Siempre habíamos estado engañados. Es hora de quitarnos la venda de los ojos”.

Para empezar debíamos cumplir ciertas reglas. Si algún participante no cumplía dichas reglas, no podía volver a entrar al salón sino hasta la siguiente fecha de La Posibilidad Ingenia. Las reglas eran: llegar siempre puntual, apagar el celular, quitarse el reloj, no fumar durante el fin de semana, no tomar bebidas alcohólicas ni consumir drogas, no tomar fotos ni videos y mantener la confidencialidad de lo que se iba a vivir dentro del salón. Adicional a dichas reglas existían unos niveles de compromiso a adoptar durante el fin de semana:

+5: Yo estoy comprometido, cueste lo que cueste

+4: Yo estoy comprometido, a menos que

+3: Yo quiero que ocurra, hablemos del tema

+2: Yo estoy interesado, buena idea

+1: Yo espero que ocurra

⁵ La música en Ingenia tiene una importancia vital, pues es a través de esta que se genera la energía que ellos quieren producir en cada actividad.

+0: A mí no me importa si ocurre.

La idea de estos niveles de compromisos es mantenerse siempre en el +5, era un pacto que teníamos que hacer junto con las reglas. Antes de empezar con la teoría realizamos la primera actividad del fin de semana.

Actividad “Tengo que”: Teníamos que escoger un compañero para desarrollar la actividad y elegir algo que nos toque hacer todos los días. Debíamos preguntarnos “¿y qué pasa si no lo haces?” hasta llegar a la consecuencia más fatal. En mi caso fue la siguiente conversación:

Valentina: Me toca ir al gym todos los días por mi problema de rodilla.

Pareja⁶: ¿Y qué pasa si no vas al gym?

Valentina: Me empieza a doler la rodilla

Pareja: ¿Y entonces qué sucede?

Valentina: Que tengo la posibilidad de que se me salga mi rótula.

Pareja: ¿Y entonces qué pasa?

Valentina: Que habrían posibilidades de una operación

Pareja: ¿Y entonces qué pasa?

Valentina: Que me tocaría operarme y realmente no lo quiero

Pareja: ¿Y eso qué significa?

Valentina: Que se me da la gana ir al gym.

Después de terminar la conversación nos sentamos y concluimos. En los espacios de conclusión Diego no era la única persona que tenía la oportunidad de hablar, él le da la palabra a por lo menos cinco participantes para que contaran su experiencia realizando la actividad.

⁶ Como lo expliqué en la introducción, las actividades las narro desde mi experiencia como participante de Ingenia. Por ello, uso mi nombre y la descripción de “pareja” para exponer con más claridad la actividad, aunque sólo me centré en la mía y no en la de mi compañero(a) de actividad.

Eso permitía que las personas empezaran a reconocer y familiarizarse con los demás participantes y con la teoría Ingenia. Todos concordamos en que a nadie le toca hacer algo, es nuestra decisión medir las consecuencias de no hacerlo y empezar a realizarlo con otra actitud. Con la actitud que se te dé la gana.

Ahora y para iniciar, Diego empezaba explicándonos en lo que consiste una conversación. Las conversaciones son las cosas que nos decimos a nosotros mismos. Es algo que está en la mente y no es tangible. Él ponía de ejemplos: “las mujeres bonitas no me miran. Las mujeres bonitas me miran” no toda conversación es limitante o que abra posibilidades. Lo que él nos exponía es que cada conversación conllevaba a una acción y finalmente un resultado, y de cada fenómeno que nos pasa en la vida creamos una conversación que nos abre o nos cierra posibilidades. Para darnos un ejemplo de lo anterior realizamos la siguiente actividad del entrenamiento.

Actividad Fenómeno- Explicación: Hacemos diadas y el ejercicio consistía en contarle a tu compañero lo peor que te ha pasado en tu vida y viceversa.

Valentina: Lo peor que me ha pasado en mi vida. Mi papá falleció cuando yo estaba a punto de cumplir 12 años, sufrió un cáncer de hígado. Ver el proceso de mi papá fue muy difícil para todos nosotros, su barriga y pies hinchados, el color amarillo de su piel, no podía hablar, no se podía mover, entró a la clínica un lunes y falleció el viernes, creo que podemos estar agradecidos de lo rápido que fue todo. Ver su proceso fue solo una de las cosas más difíciles, después de fallecer su ausencia desgarraba nuestros días, era una ausencia en todos los sentidos de la palabra. Tanto emocional como física y económica. Estábamos acostumbrados a un modo de vida y ahora teníamos que acostumbrarnos a otro. Mientras nos acoplamos a su ausencia pasamos muchas dificultades. No teníamos casi qué comer, repetíamos pasta todos los días porque era lo más barato y lo que más rendía.

No podíamos mercar porque no teníamos con qué. Teníamos que pedir prestado (o hasta regalado) para poder pagar el colegio. Mi mamá era la fuerte, pero se derrumbaba cada vez que alguien la abrazaba, nos encontrábamos en un estado de desolación, en que la desesperación cada vez se hacía más notoria. ¿Acaso los papás de uno se mueren? ¿No se mueren los del resto, pero los de uno no? pues sí, la gente se muere, y no sólo la gente ajena a nosotros, sino nuestra gente, era una realidad, una realidad dolorosa e inentendible que teníamos que aceptar pues no había otra opción.

Hablar sobre mi historia y mi familia es tocar fibras sensibles en mí, es recordar un pasado que muchas veces no he querido vivir, es asumir una realidad que en mi cotidianidad es lejana pero cuando la traigo a mi presente la acojo muchas veces con resistencia y obligación. En ese momento se lo estaba compartiendo a una persona completamente desconocida, pero extrañamente me estaba empezando a sentir en un espacio seguro, en un ambiente de confidencialidad. Después de hablar sobre nuestros sucesos, la actividad daba un vuelco de 180 grados y debíamos repetir la misma historia, pero ladrando como perro, hablando en chino, borrachos y drogados. El ambiente pasó de lágrimas y dolor a risas. La gran conclusión de esta actividad era que siempre podríamos contar la misma historia desde diferentes perspectivas y aunque a veces sonara muy loco, de cada historia se podía rescatar un lado positivo y hasta gracioso. Eso depende de nosotros y de la conversación que nos hacemos del fenómeno ocurrido.

Después de entender cómo generar una conversación buena y mala en nuestra vida, debíamos conocer los síntomas que hacen que las personas no puedan vivir su vida de una manera extraordinaria. La sobrevivencia. Diego empezó a hablarnos sobre la vida que llevamos todos los seres humanos, una vida inmersa en la cotidianidad, en la productividad, en el hacer más que en el ser, y había algo que todos los seres humanos teníamos en común, pero nadie lo puede ver, sólo los que hacen el entrenamiento Ingenia, y es, como dije anteriormente, la sobrevivencia. La sobrevivencia es lo que permite que todos cometamos los errores que

cometemos, es lo que no nos deja relacionarnos efectivamente con las personas de nuestro alrededor. Gracias a la sobrevivencia es que no cumplimos las metas que nos proponemos y que nos conformamos con lo más accesible. Es decir que no “vayamos por más”. Básicamente lo que Diego nos estaba explicando era el concepto de cómo elegimos vivir y cómo elegimos sobrevivir. Él nos lo explicaba a través de unos carteles que decían:

Cuando elegimos sobrevivir: impuntualidad, dejadez, abandono, soledad, depresión, frustración, ignorancia, escasez, pereza, hueva, flojera, desidia, fastidio, enojo, rabia, estrés, miedo e indiferencia, inseguridad.

Vivir: Libertad, felicidad, abundancia, amor, entusiasmo, pasión, satisfacción, diversión, entrega, seguridad, plenitud, compromiso, poder, vida, trascendencia, innovación, creatividad, valor, honestidad, éxito.

Diego seguía su charla sobre la sobrevivencia: *Muchas personas se preguntan qué hace distinto o cuál es la diferencia entre un ser humano común y promedio y los grandes líderes de la humanidad. Ingenia ha descubierto la diferencia.*

Diego: *es la idea que habita en sus mentes que los hacen distintos, de verse a sí mismos como la fuente. Ser la fuente es la oportunidad de ser el autor indiscutible de lo ocurre en la vida de cada persona y del mundo. Ser la fuente es la oportunidad de adueñarnos de nuestra vida, de nuestros resultados y por qué no de la gente que está a nuestro alrededor. Pero para ser la fuente, tenemos que reconocer nuestra sobrevivencia y trabajar en ella.*

Para ello, Diego nos explicó en qué consiste la sobrevivencia, la cual en Ingenia es un tipo de enfermedad que se cura siendo consciente de que vivimos sumergidos en esta. Para ello, debemos reconocer en qué tipo de sobrevivencia vivimos. Los tipos son:

Lucir bien: Son las personas que hacen o dejan de hacer algo para que otras personas se sientan bien o no se incomoden.

Estar en control: Son las personas que no permiten que sus emociones salgan a flote y traen siempre consigo una coraza. Pero además, como bien la palabra hace referencia, deben sentir que tienen el control de todo lo que pase en su entorno.

Tener la razón: Son las personas que se mantienen en sus ideas y opiniones, sin escuchar la de las otras personas aun en contra de razones convincentes.

Víctima: Son las personas que no asumen las responsabilidades de sus propios actos, siempre se sienten culpables y piensan constantemente que el mundo está en su contra.

Miedo al fracaso: Son las personas que dejan de hacer algo por el miedo a fracasar. El miedo en este caso paraliza y se conforman con cualquier resultado.

Yo no valgo: Es el tipo de sobrevivencia más común y peligrosa. Son las personas que se sienten insignificantes, que tienen una autoestima baja, que no creen en ellas y piensan que todos son mejores.

Cada uno de nosotros sufrimos alguna o todas y podemos diferenciarla por los síntomas que son las actitudes que optamos, reflejadas en nuestras formas de ser y por lo tanto las decisiones que tomamos. Básicamente la sobrevivencia es lo que no nos permite llegar hasta donde queremos llegar y gracias a la sobrevivencia es que creamos diferentes barreras con las personas de nuestro alrededor y con las actividades que hacemos diariamente. Después de estos cuestionamientos hechos por Diego un staff se sube a la tarima y empieza a contarnos un poco sobre su experiencia:

Después de darme cuenta de mi sobrevivencia, la cual era “Yo no valgo”, trabajé en ella realizando el entrenamiento. Descubrí que soy una persona que tenía un liderazgo oculto y me he dado cuenta que me puedo relacionar de una manera sumamente extraordinaria con todas las personas que me rodean. Actualmente siento que estoy en el carril de alta velocidad, y esto es como un trampolín para

poder acercarme y poder concretar todos mis sueños y metas. Ingenia ha sido la mejor experiencia que he tenido, me siento sumamente realizado, feliz y contento.

(Diario de campo, abril de 2015).

Sentí que todos nos quedamos inquietos. Se sentía como si cada uno estuviera pensando en su tipo de sobrevivencia y los síntomas que diariamente teníamos. Cuando cada uno de nosotros reconocimos el tipo de sobrevivencia, Diego continuaba diciéndonos que habían estudios que hablaban sobre el gran miedo del ser humano el cual no es a morir sino a ser olvidado, por ello siempre teníamos que preguntarnos: ¿Cómo trascender?, ¿Cómo poder ir por más?, ¿Cómo dejar una huella imborrable en la gente que amamos y las personas que de alguna forma tienen que ver con nosotros? Después del entrenamiento nos podíamos responder esa pregunta y empezar a ser una leyenda. Él decía que nos paramos todas las mañanas a jugar el juego llamado vida, pero ¿Cómo se gana ese juego? muchas veces las personas dicen que teniendo dinero, viajando, etc. Pero nos preguntaba: ¿Qué tal si a través de este entrenamiento nosotros descubríamos que podíamos ganar ese juego llamado vida impactando positivamente a la mayor cantidad de personas posibles?, ¿Qué tal si ganar el juego llamado vida solo se tratase de poder contribuir de alguna forma en la vida de otro ser humano? Unos de los principios para ser una leyenda, según Ingenia y el *coach*, era entrenar las emociones, rodearnos de personas positivas, encontrar nuestra pasión y lo más importante, reconocer nuestra sobrevivencia. Y era a través del entrenamiento que lograríamos todo lo anterior. Nos lo decía como si fuera una promesa y se empezaba a sentir que esa promesa era real.

Para ser una leyenda debíamos ser un “Maestro Enrolador”, que se caracterizaba por ser: entusiasta, auténtico, apasionado, seguro de sí mismo, comprometido, empático y vulnerable. Ser un maestro enrolador equivale a tocar, mover e inspirar la vida propia como la de las personas que están en nuestro entorno. Ser enrolador es ser carismático y genuino, es contagiar a las personas de nuestros estados de ánimos y crear una imagen propia de poder. Diego no profundizó mucho en el tema pues este se tocaría con más tiempo en los siguientes módulos.

2.1.2 “La vida es un juego y ese juego se debe jugar con fuego”

Diego nos decía que quien sembraba entre lágrimas, cosechaba entre cantares. Debíamos amar los grandes retos ya que se vuelven nuestros más grandes maestros y entre más dura es la batalla, más se disfrutaba la victoria. Debíamos entrenar nuestra mente, cuerpo y espíritu a no solamente hacer lo que nos gusta. Pues todo aquello que queremos lograr implica obligarnos a hacer las cosas que debemos hacer, aunque no estemos motivados. Él decía que la calidad de nuestra vida es directamente proporcional a cuanta incertidumbre somos capaces de soportar. Y constantemente nos estaba mostrando la importancia del entrenamiento Ingeniería, antes o después de alguna actividad. Siempre decía algo así como:

Diego: *Esto es un entrenamiento vivencial donde hacemos sueños realidad, acá lavamos cerebros de la misma manera en que te lavas los dientes. Aquí reconocemos la importancia del ser humano y brindamos herramientas que genera neutro plasticidad para aumentar niveles de consciencia. Estamos convencidos que por medio de risas, baile, dinámicas de alto impacto es posible construir un contexto funcional para la humanidad. Si vivimos de inspiración y entusiasmo pronto no habrá nada que temer y la vida será la gran dicha que siempre debió ser.* Para llenarnos de inspiración, alegría y entusiasmo por cumplir nuestras metas, debíamos sanar muchas cosas de nuestro pasado tanto en nuestras relaciones como con nosotros mismos. Esto conllevaba a las siguientes actividades:

Actividad Lote de chatarra: las sillas estaban amontonadas en una esquina, las luces estaban apagadas y los staff estaban serios (los estados de ánimos de los staff influían en el de los participantes ya que los percibimos como si fuera nuestros). No había explicación para la actividad que íbamos a vivir, solo teníamos que escuchar y dejarnos llevar. Lo primero era cerrar los ojos y escuchar a Diego. De acuerdo a lo que él iba diciendo había diferentes sonidos en el fondo.

Diego: *Cierra los ojos y cuenta hasta 10. Imagina que estás caminando, en un bosque,*

inicialmente es de día y te sientes cómodo, pero está empezando a oscurecer y tienes que seguir caminando. Vamos Camina. Todos los participantes nos paramos, y empezamos a caminar con los ojos cerrados alrededor del salón.

Diego: *Sientes las ramas en tus brazos, en tu cara, sientes los sonidos al pisar las hojas secas. Cada vez te sientes más angustiado, con miedo, todo está oscuro.* El salón empezó a inundarse de sonidos de árboles, pájaros y el resoplar del viento. Estaba tan alto el sonido, el salón oscuro y el aire acondicionado tan frío, que era imposible no hacerme una imagen real del bosque en mi cabeza. Todos hacíamos lo que Diego nos indicaba, si teníamos que caminar o correr, si teníamos que esquivar hojas o agacharnos para evitar tropezarnos con ramas. No importaba si nos chocábamos con otro compañero o si de pronto nos golpeábamos con alguna silla. Lo importante era siempre seguir con la actividad.

Diego: *Ahora te encuentras con una enorme pared que no puedes esquivar, esta pared tiene una puerta la cual estás intentando abrir. Esta puerta la sientes como si fuera una barrera, cada vez te cuesta más abrirla. ¡VAMOS ÁBRELA!* Por muy ilógico que pueda sonar me estaba sintiendo absurdamente pesada, me faltaba el aire y tenía una necesidad impetuosa de abrir esa puerta.

Diego: *Cuando la abres te encuentras en un lote de chatarra con un olor a putrefacto. En este lote hay mucha basura, entre ello recuerdos y sentimientos. La idea es que te agaches y empieces a hurgar en el lote. Estás ahí por una razón.*

Diego: *¡VAMOS HURGA EN EL LOTE DE BASURA! CON TODA TU FUERZA, CON TODAS TUS GANAS. NO PARES.* Abrí los ojos y veía que había personas tiradas en el piso arañándolo, intentando literalmente encontrar algo que ni ellos sabían qué era. A mi lado veo

que hay un staff mirándome, así que vuelvo a cerrar los ojos y a seguir con mi actividad. Diego subía y bajaba la voz en perfectos tonos para transportarnos a la historia que nos estaba contando.

Diego: *Lo que encontraste son las promesas que hiciste pero nunca cumpliste, esas promesas que le hiciste a tus papás, a tu pareja, a tus hijos.* Empiezo a escuchar personas sollozar lo cual hace que me saque de mi actividad.

Diego: *PERDONATE por esas promesas que hiciste y no cumpliste. GRITALAS quiero escucharlas y después perdónate.* Escuchaba a las personas gritar: “ME PERDONO, PERDÓN HIJO, PERDÓN MAMÁ”.

Diego: *Ahora tranquilízate, toma aire y esta vez cuenta hasta 5. Te estás empezando a sentir más liviano, pero aún sientes un peso que no te deja mover. Esto quiere decir que debes seguir. Vuelve a buscar en medio del basurero, sigue hurgando. Ahora te encuentras con la persona que te ha hecho mucho daño, esa persona que te hirió con algún acto o que te prometió algo y nunca lo cumplió.* Los sollozos se empezaban a escuchar con fuerza, muchos de mis compañeros estaban llorando acostados en el piso, completamente indispuestos y descontrolados.

Diego: *Te encuentras al frente de esa persona, grítale todo lo que sentiste y sientes.*

Se escuchan muchos gritos, mis compañeros estaban gritando con toda sus fuerzas los sentimientos que sentían frente a esa persona que estaban mirando a través de su imaginación.

Diego: *Es hora de perdonar y dejar ir, repitan conmigo: te perdono y me perdono. Te perdono y me perdono. Te perdono y me perdono.* Diego nos pide que tomemos aire con calma y que volvamos a contar hasta 5.

Diego: *Ahora te sientes más liviano, pero necesitas una última cosa. Remueve de nuevo, sigues buscando pero esta vez encuentras un niño de 10 años muerto, no respira y está en medio de ese lote de basura, ese niño eres tú.* Las personas seguían llorando, estaban con

las manos cóncavas como si de verdad estuvieran sacando a ese niño del basurero y acogiéndolo entre sus brazos.

Diego: *Tu niño interior ahora revivirá pero dentro de ti ese niño se convierte en luz y eres tú el que debe llevar esa luz hacia tu corazón. De esa forma revivirás a tu pequeño yo. Todo ese peso que tenías ya no está, te sientes en paz contigo y con los demás. Sales del lote de chatarra y es de día, ves que las personas que te están recibiendo son tu familia y tu pequeño yo, los abrazas. Los sollozos ya no se escuchaban, el salón se sentía tranquilo.*

Diego: *Ya todo pasó, es hora de calmarte, vuelve a acostarte y esta vez cuenta hasta 10.*

Actividad- Velero:

Diego: *Te vas de vacaciones con tu pareja a un velero, organizas toda tu ropa y tus cosas en una maleta y emprendes el viaje, te despides de todos tus familiares y llegas. La primera noche es una noche de gala y te vistes para la ocasión, pero en medio de todo, escuchan un golpe y el velero se mueve de una forma brusca. Sales a correr para ver qué está sucediendo. En el fondo, el sonido que abrazaba la voz de Diego era la de una tormenta, de nuevo él nos estaba pidiendo que nos paráramos y que viviéramos esta actividad como la anterior. Las personas se paraban y mientras caminaban se tambaleaban como si realmente estuvieran en un crucero a punto de hundirse.*

Diego: *Decides subir para saber qué está ocurriendo y el velero se está destruyendo, hay una gran tormenta y te das cuenta que de un momento a otro te encuentras solo. Las únicas personas ahí son el capitán y tú, te mira y te dice “ahora es tuyo” y se tira.*

Diego: *Lo siguiente que haces es tomar sin pensar dos veces el timón de ese velero. TOMA EL TIMÓN DEL VELERO. Siento que las personas que están ahí se empiezan a parar y toman lo que ellos imaginan que es un timón. Me paro y tomo el timón del velero, y aunque*

siento pánico y miedo al mismo tiempo, me siento responsable del timón que en ese momento estoy manejando.

Diego: *Ese velero es tu vida, ahora eres el que MANEJA EL TIMÓN DE SU PROPIA VIDA.* Empieza a sonar la canción *Somewhere over the rainbow*. No soy la única que se siente en su clímax, ni la que estaba manejando ese timón imaginario con absoluta dicha. Se encienden las luces de apoco y tengo la oportunidad de ver y sentir a mis compañeros, se siente diferente, se ve diferente. Hay una sensación de familiaridad, hay una sensación de felicidad que no podemos simplemente ignorar. Es real. Está ahí con nosotros. Hace parte de nosotros. Diego nos pide que nos compongamos y que gritemos, que simplemente gritemos la primera sensación que se viene a nuestra mente y lo primero que hago es gritar “¡PODER!” y es que realmente me sentía poderosa, apasionada, me sentía como hace mucho (o incluso nunca) me he llegado a sentir. No podía creer lo que estaba pasando, lo que estaba viviendo, todos nos sentíamos tan vivos, todos queríamos estar ahí, sentíamos que estábamos ahí por una razón y que debíamos acumular la mayor cantidad de puntos posibles.

Concluíamos que las actividades anteriores nos ayudarían a sacar nuestra nueva versión de nosotros mismos. Este es el arte de reinventarnos, es la oportunidad de empezar desde cero, de vivir la vida que queremos vivir y no la que nos toque. Estábamos haciendo una parte muy importante del entrenamiento el cual era sanar nuestro pasado, perdonar y perdonarnos, ser conscientes de lo que hemos vivido.

Diego decía: Añoramos un pasado que ya no está, viviendo en temas que ya murieron, limitando las posibilidades de vivir nuevas experiencias y de crear un futuro. De crear una conexión con nosotros mismos. Hacernos cargo de nuestro presente es también hacernos cargo de nuestro pasado, pero no lamentándolo sino agradeciéndolo, la idea es pararnos desde ahí y darnos la posibilidad de abrir nuevas oportunidades de vida. Para ello, sanar la relación con

nuestros padres era fundamental para cerrar un capítulo y poder abrir otro. Para dejar atrás las personas que éramos y hacernos cargo de la persona que somos ahora.

Actividad- Papá y mamá. Después de esa actividad, fuimos a un break y volvimos a entrar al salón. Los puestos estaban en diadas, cada uno tenía que elegir en donde sentarse de forma aleatoria. Al estar todos organizados, las luces no se apagan pero se atenúan y Diego nos empieza a hablar sobre nuestra familia, de los rencores y culpas y sobre la única manera de dejar ir todo ello.

Diego: *Cierra los ojos y sostiene las manos de la persona que tienes al frente, cuenta hasta 10 y empieza a llamar a tu papá, en donde quiera que esté llámalo, pídele que quieres que esté al frente tuyo y dale la bienvenida: hola papá.* Llamar a mi papá fue algo desesperante pues sabía que no iba a venir. Después de un tiempo, empiezo a verlo y lo siento al frente mío.

Diego: *Ahora que tienes a tu papá al frente, dile que lo odias porqué. VAMOS GRITALOOOOO, DILE PORQUÉ LO ODIAS, DILE POR QUE ESTAS HERIDO CON ÉL* Lo único que pudo salir de mí era que lo odiaba por haberme dejado, por no estar a mi lado, porque él no midió las consecuencias de sus actos. Me dolía discriminarlo por eso, pero al mismo tiempo sentía rabia y rencor.

Diego: *Pídele perdón, pero háblalo, no lo digas en tu mente, conviértelo en palabras, es la única forma de hacer catarsis.* De fondo sonaba la canción Quizás de Enrique Iglesias. Yo le pedía perdón por sentir lo que estaba sintiendo, por la rabia que me había causado su muerte, por no quererlo pensar ni extrañar, le pedía perdón, perdón papi.

Diego: *Dale las gracias, agradécele por todo.*

Diego: *Pero te llaman y te dicen que tu papá está en el hospital y que está a punto de fallecer, que solo te está esperando para poder morir en paz.* Suena la canción Mi querido viejo. Y se escucha a alguno cuantos llorar. No logro concentrarme en mis compañeros lloro y no puedo parar de llorar. Estoy reviviendo la muerte de mi papá, estoy viéndolo de nuevo en

el ataúd, estoy reviviendo como mi madre nos dijo a mi hermano y a mí que teníamos un ángel más en el cielo, no puedo con esto, no quiero sentirme así, esto es un engaño mi papá no está al frente mío, él está muerto. Me levanto y salgo del salón con rabia. Un staff corre detrás mío y me pregunta por lo que estoy viviendo y lo que estoy sintiendo. Le digo que esto es una farsa, que es un engaño, mi papá está muerto y ellos me están obligando a revivirlo de alguna forma. El staff me explicó que estos ejercicios eran necesarios para sacar lo peor de mí y trabajar en ser una mejor persona, que tenía que pasar por esto para después darme cuenta que el primer paso para ser mi mejor versión es a través del perdón hacia mi pasado, pero sobre todo hacia mis padres. Les digo que me quiero ir a mi casa, y me dicen que espere al siguiente ejercicio y me daré cuenta que todo esto valdrá la pena.

Me quedé, entré al salón y me di cuenta que el ejercicio siguió pero con mamá, Diego repetía las mismas preguntas y las mismas palabras, estaba sentada frente a un staff (pues querían controlar que no me saliera de La Posibilidad) y por fin tengo la oportunidad de ver que es lo que está ocurriendo a mi alrededor. Las personas están destruidas, con el ejercicio de mamá se siente la energía más fuerte y pesada. Las personas gritaban y lloraban desconsoladamente, gritaban: “mamá, mami, no me dejes, no te vayas, perdóname, te perdono, te amo, no te mueras, revive”. Me sentía abrumada, sentía que no podía soportar lo que estaba viviendo, lo que estaba escuchando.

Cuando el ejercicio de papá y mamá terminó me sentí aliviada, salimos del salón y podía ver a mis compañeros descompuestos, con los ojos hinchados, muchos con dolores de cabeza y agotados después de las actividades. En el break veía a muchas personas con camisetas de diferentes colores, traían consigo globos, rosas, se encontraban sonrientes, apasionados, con curiosidad. Ignoré completamente su presencia y volví a entrar al salón.

Después de las anteriores actividades sobre nuestras relaciones en el pasado, nuestro *coach* nos habló sobre la elección que nosotros tenemos frente a la forma en que nos

relacionamos con los demás. Es a partir de esa elección que nosotros construimos nuestras relaciones en el ámbito personal como laboral.

Actividad- Círculo de la elección. Diego puso en frente suyo a un staff y nos dijo que tendremos que hacer dos grandes círculos en que podamos vernos de frente e ir avanzando. Debemos elegir de qué forma queremos relacionarnos con la persona que nos vamos encontrando al frente.

1: No me relaciono, doy la espalda

2: Contacto visual. Me relaciono pero no completamente

3: Coger las manos.

4: Apretón de manos.

5: Manos en el corazón, abrazo. Me quiero relacionar extraordinariamente contigo.

Cada uno está al frente de alguien y Diego a través de su micrófono pregunta: “¿Cómo te quieres relacionar con esta persona?” yo saco mi mano y pongo el número 5. A comparación la otra persona, señala con su mano el número 3. Diego dice que cuando no estamos de acuerdo, la persona que saca el mayor número en su mano tiene que intentar “enrolar” a la otra para que cambie de número, sin palabras solo con movimientos. Si no nos ponemos de acuerdo después de 30 segundos tenemos que darnos la espalda. Yo no quise “enrolar” a mi compañero, así que decidí simplemente dar la espalda. La actividad continúa:

Diego: *La persona que tienen al frente no es un compañero sino tu papá. Decide cómo te quieres relacionar con él.*

Seguimos con la siguiente persona.

Diego: *Ahora no es tu papá, es tu mamá. ¿Cómo te quieres relacionar con ella? Todos sacamos el número cinco en nuestra mano, todos nos abrazamos.*

Diego: *La siguiente persona es un reflejo de ti mismo, decide cómo te quieres relacionar.* 5, nos abrazamos. Después seguimos a la siguiente persona, en este caso Diego no nos pone a imaginar quien podría ser, sino que es nuestro compañero.

Diego: *Decide con qué número te quieres relacionar.* 5, nos abrazamos y así seguimos hasta que terminamos de dar la vuelta y nos hemos abrazado con todos. En ese instante empieza la parte más eufórica de la noche, los staff salen del círculo de elección y empiezan a bailar, estaba sonando la canción infantil Es la hora es la hora. Todos nos encontrábamos bailando sin importar la edad. Estamos felices y exhaustos, habíamos generado empatía y cariño. Todos nos queremos relacionar de la manera más efectiva, no solo en el salón, quería llegar a mi casa y abrazar a mi mamá, a mi hermano, a mi perro, me sentía completamente feliz.

Finalmente, debíamos hacer una fila para salir y en el momento en que salimos nos encontramos con Ingenieros de lo imposible esperándonos. Todos nos abrazaban y nos saludaban, nos regalaban globos y nos decían: “bienvenidos a esta familia”.

El fin de semana se estaba terminando y todos sentíamos como si nos conociéramos de toda la vida, pareciera como si fuéramos amigos y familia. Diego nos hace un pequeño resumen de lo que habíamos vivido ese fin de semana, le da la palabra a algunos participantes para que expongan su experiencia, lo que han descubierto, su síntoma de sobrevivencia, las conversaciones que se hacía de cada fenómeno que le pasaba en su vida. Recalcaba la importancia de ser enrolamiento, el sanar nuestro pasado para poder vivir plenamente nuestro futuro y la forma en que decidimos relacionarnos con las personas de nuestra vida. Nos empezó a dar una pequeña introducción de los siguientes dos módulos. Primero, nos dijo la fecha del siguiente entrenamiento y el costo. Después nos dice que La Posibilidad es la oportunidad para reconocer nuestras barreras pero que La Imposibilidad es la oportunidad para romper esas barreras, y La Sustentabilidad es hacer (valga la redundancia) sustentable todo lo que habíamos

aprendido esos fines de semana. Nos dice que en La Imposibilidad íbamos a volar (literalmente) y que en la sustentabilidad tendríamos la oportunidad de caminar sobre vidrio y fuego. Nos dice que ese día hay un descuento para entrar en la posibilidad y que si pagamos La Posibilidad y La Imposibilidad había otro descuento, que ese día era la oportunidad para decirle sí a nuestros sueños, al amor propio, a generar resultados inimaginados en nuestra vida, a vivir siendo una leyenda. Pensé que era raro que de esa introducción pasaría a una actividad de la nada, pero en Ingenia, al final todo tiene un sentido y un para qué.

Actividad- Del punto A al punto B. Dice que para llegar de un punto A a un punto B solo se necesitan ganas y acción. Nos hacemos en círculo y hay dos staff en una punta y otros dos en otra punta, el ejercicio es que debíamos pasar del punto A al punto B, pero no caminando, ni corriendo, sino haciendo otro tipo de movimientos y no podíamos repetirlos.

Las personas empezaban a pasar arrastrándose, dando vueltas, saltando, modelando, caminando hacia atrás, y nadie repetía. La música cambiaba de reggaetón a salsa, de salsa a bachata, etc. la energía estaba al tope y todos nos sentíamos felices. En ese mismo espacio Diego se ubicó en la mitad y nos dijo que hay mil maneras de llegar de un punto a otro, la decisión es solo nuestra. En ese momento lo relacioné con el pago de los siguientes entrenamientos, pero simplemente lo ignoré.

Última actividad- Declaración: Teníamos que sentarnos con un staff y cinco compañeros. Debíamos solo cerrar los ojos y escuchar a nuestro *coach*. Diego puso la canción Héroe de Il Divo y empezó a hablar, de nuevo, sobre todo lo que habíamos vivido ese fin de semana, lo que habíamos logrado. Nos decía que esta era la oportunidad para vernos grandes, imparables, como unos malditos gigantes, era la oportunidad de cumplir nuestros logros, de cumplir nuestras metas. ¿Lo íbamos a dejar pasar? ¿Cuántas veces dejamos pasar este tipo de

oportunidades en la vida? era el momento de la declaración, todo empieza con una declaración, después de declarar las cosas suceden sin importar qué.

Diego: *Las personas que quisieran seguir al siguiente nivel deben pararse, las que no solo deben quedarse sentadas.*

Me paré, quería seguir (aunque no tenía el dinero, era solo una declaración), me gustaba pensar que podría estar en La Imposibilidad y seguir con el proceso tal como me lo habían planteado. Estaba lista para cumplir mis metas, para generar aptitudes que me aportaran a conseguirlas, estaba lista para seguir con mis compañeros el proceso que había empezado con ellos, no quería vivir otro proceso con personas diferentes. Abrí los ojos y vi que la mitad de las personas de mi grupo se pararon y toda la atención del staff se concentró en esas 3 personas que se pararon, las que no, simplemente las ignoraron.

Teníamos unas cuantas horas para conseguirnos el dinero, como diera lugar, y pagar nuestra posibilidad, ya que habíamos hecho una declaración y se tenía que cumplir. Yo dije que no tenía el dinero, que había hecho la declaración sin ningún compromiso. Ahora el staff me decía que si ese era el nivel de compromiso que también le ponía a mis cosas en mi vida, en dejar que pasen las cosas y de no asumir la responsabilidad de que sucedan. Me quedé pensando, puede que tenga razón. El staff preguntó a mis otros compañeros si alguien tenía el dinero para prestármelo que yo me comprometía a pagar (sin siquiera preguntarme). Una compañera con la cual había hecho un vínculo muy especial ese fin de semana me dijo que ella iba a pagar su imposibilidad que si quería ella me pagaba la mía con su tarjeta. La Imposibilidad en ese fin de semana, por el descuento, costaba \$950.000. Acepté.

Para finalizar la posibilidad, teníamos que vivir el grado de la “sociedad número 5 Cali”. Cada grupo al final de La Imposibilidad y comienzo de La Sustentabilidad se consolida, crea un nombre, una visión y una misión. Tienen un estandarte y camisetas que los diferencia de los demás. El grado es la culminación de todo el proceso, ese grado se hace al final de La

Posibilidad, donde hacen un reconocimiento a los participantes. No sólo hay un reconocimiento a los participantes sino, a lo que ellos llaman, inversionistas y capitán, quienes son la cabeza de cada sociedad. Les entregan un diploma y los participantes los llaman por primera vez: Ingenieros de lo Imposible. Cada sociedad realiza un reconocimiento especial a dos participantes, según el *coach* por la forma en que jugaron el juego.



Figura No. 4. Grado de una sociedad en Posibilidad.

Fuente: José Luis Sánchez. Capitán de la sociedad y gerente general de Ingenia Cali.



Figura No. 5. Reconocimiento al Capitán en Posibilidad
Fuente: José Sánchez, Capitán de la sociedad y gerente general de Ingenia Cali.

2.2 La imposibilidad número 8, Cali.

Como mencioné anteriormente, la idea de La Posibilidad es reconocer nuestras barreras, en este caso, la finalidad es romperlas. Muchos ejercicios de La Posibilidad se repiten en La Imposibilidad, ejercicios con papá y mamá, ejercicios de empoderamiento al reconocer la sobrevivencia, etc. Ya conocimos la teoría inicial de Ingenia, fundada en la sobrevivencia, en sus tipos y en nuestras limitaciones que nacen a partir de nuestra infancia y la relación que tenemos con nuestros padres, es en esta teoría que se enmarca el entrenamiento. Conocimos lo que es una conversación, el ser la fuente, el verse y sentirse imparable reconociendo que somos los dueños de nuestra propia vida, en que para ganar el juego llamado vida debemos acumular la mayor cantidad de puntos positivos posibles y nos dieron un vistazo a lo que es ser un maestro enrolador.

En este módulo, al *coach* ya no le decimos *coach* sino *Shifter*. Shifter en español significa “palanca de cambios” la idea de esta palabra es que el Shifter tiene la posibilidad de cambiar los contextos de los participantes. A los staff ya no se les nombran staff sino

Inversionistas. La diferencia es que ellos están ahí invirtiendo tiempo, dinero y esfuerzo ya que no se les paga por asistir a los fines de semana. La constante pregunta es ¿Por qué lo hacen? El Shifter de ese fin de semana, el cual se llamaba Henry, decía que la razón era el compromiso que ellos tenían con cambiar el contexto del mundo.

Este módulo se caracteriza por ser chocante. La actitud de los inversionistas es una actitud parca y distante la mayoría del fin de semana y acá es donde concluye parte de la teoría Ingenia con el *Feedback*, el contrato y el *Quantum*. Los cuales explicaré a modo de síntesis. El primero, es una de las herramientas más importantes que brinda Ingenia. Las actividades que se hacen son especialmente para dar y recibir *Feedback* tanto de los participantes como de los inversionistas. Las reglas eran que este se pide y se agradece, y este ayuda a reconocer cómo nos ve el mundo exterior para así trabajar en ello.

El contrato eran las formas de ser que nos iban a inspirar de ahí en adelante. Cada participante tenía que escoger tres formas de ser que serían su contrato, la idea era que eso se repitiera todo el tiempo hasta crear un hábito. Por ejemplo, el contrato se debía decir de esta forma: Mi nombre es Valentina Escobar y yo soy una mujer apasionada, amorosa y comprometida. Las formas de ser no se debían cambiar a medida que iba pasando el entrenamiento, es decir, sí se podía reformar pero después del grado.

Por último, los *Quantums* es la actividad más importante que se realiza el fin de semana de La Imposibilidad. La idea de un Quantum es la capacidad que tiene una persona de dar “saltos cuánticos” es decir, de pasar de un estado a otro, sin traer consigo un proceso. El Shifter separa por grupos a las personas que tienen los tipos de sobrevivencia en común⁷, es decir, se juntaban en un grupo los que tienen como sobrevivencia el lucir bien, en otro grupo el yo no valgo, en otro grupo tener la razón y así sucesivamente. Esta actividad dura prácticamente un día entero pues cada grupo tiene un reto. Por ejemplo, el grupo de víctimas (mujeres y hombres)

⁷Que han sido identificados en la primera parte del ejercicio.

deben salir y conseguir ropa interior sexy, la idea es que al regresar les hagan un show de strippers a todos los compañeros; el grupo de mujeres Lucir bien, debían salir y conseguir vestidos rojos y ropa interior roja, la idea era que debían hacer una pasarela primero en el vestido y después en la ropa interior; de tener la razón, debían recrear el libro El Caballero con la Armadura Oxidada; el de yo no valgo, debían vestirse como princesas, y así sucesivamente.

Cada Quantum terminaba en que en el salón se acomodaban a los participantes en ciertos puntos, ellos debían cerrar los ojos. En ese instante entraban los Ingenieros de Vuelo, que eran los mismos ingenieros de lo imposible, pero esa noche todos llevaban camisetas negras, se hacían detrás de cada participante, el participante debía “dejarse caer” y los ingenieros lo alzaban para hacer una simulación de estar volando. Cada Quantum volaba con una canción diferente, por ejemplo: el Quantum de Lucir Bien, quienes después se hacían llamar “damas de rojo”, volaban con la canción De mujer a mujer de Marta Sánchez. Víctimas, a quienes llamaban después “stripper” volaban con la canción Ella de Bebe. Yo no valgo, a quienes después llamaban “princesas”, volaban con la canción: “La cosa más bella” de Eros Ramazzotti. El Quantum era la actividad de romper la barrera de la sobrevivencia, era la oportunidad de empezar desde cero, de reconocerse como un ser humano valioso, es la oportunidad de reconocer el poder que hay dentro de cada uno.



Figura No. 6. Ingenieros de vuelo, antes de la actividad de los Quatums.



Figura No. 7. Finalizando mi Imposibilidad como participante.

Después de esta actividad, La Imposibilidad consiste en hacer las declaraciones para La Sustentabilidad, pero no sólo eso, sino cumplir esas declaraciones con el pago incluido. La lógica era que todos debían ayudarse para realizar el pago, sea salir y pedir el dinero, prestarse, pasar tarjetas de crédito, etc. Y en este punto del fin de semana nos dieron una pequeña introducción de los tres módulos de La Sustentabilidad. El primero se llama Visión, el segundo Intimar y el tercero Apreciar. Los inversionistas que estuvieron con nosotros durante La Imposibilidad también estarían con nosotros los casi cuatro meses que duraba la fase de La

Sustentabilidad. Y el capitán sería el responsable de lo que ellos llaman “llevar el barco a puerto seguro”.

2.3. Sustentabilidad número 8, Cali.

Como mencioné anteriormente, La Sustentabilidad se compone de tres fines de semana distribuidos en aproximadamente cuatro meses. El primer fin de semana se llama Visión, el segundo se llama Intimar, y el tercero se le llama Apreciar. Además de los tres fines de semana hay diferentes actividades como lo son La Caída de Confianza, La caminata sobre vidrio y fuego, Los Impactos, etc. Adicional a esto, hay unas promesas que cada participante debe cumplir, en total 5 promesas relacionadas con viajes, relaciones personales, retos, etc. Adicionalmente, se le debe hacer tres llamadas a la semana al inversionista para que este lleve un seguimiento a cada participante.

El primer fin de semana es donde se consolida oficialmente el grupo de la sustentabilidad. Se crea un nombre (en nuestro caso llamamos a nuestro grupo Chakana), un grito de poder el cual es como el himno de la sociedad, se mandan a hacer camisetas con una visión (esa visión se crea en el primer fin de semana) y un estandarte.

El primer fin de semana se llama visión pues consiste en que cada participante debe dibujar en medio pliego de cartulina el cómo ellos se visualizan dentro de 10 años. Posteriormente se vuelve a hacer referencia al enrolamiento. La idea del fin de semana es que cada persona debe declarar cuantos individuos piensa llevar a la siguiente posibilidad y es durante estos fines de semana de sustentabilidad que los participantes deben llevar el dinero de sus próximos enrolados. Este enrolamiento se hace a partir de la visión, casi siempre el primer fin de semana se enrola a familiares, pues son estos quienes normalmente hacen parte de la visión de los participantes. La idea es que se genera un descuento entre sábado y domingo hasta las 8:00 p.m. para que esas personas puedan realizar el primer módulo del entrenamiento. La analogía que se hace es que cada fin de semana es un juego y ese juego se gana acumulando la

mayor cantidad de puntos positivos posibles. En otros términos, el juego se gana llevando a cabo la declaración. Esto no quiere decir que si algún participante no cumple con la declaración, o si el grupo no gana el juego no se pueda continuar con el proceso, sólo que los resultados finales determinan el nivel de poder de cada sociedad. Por ejemplo: en la sustentabilidad se realizan tres juegos (cada juego por fin de semana), si las sociedades ganan los tres juegos, recae sobre ellos un importante reconocimiento dentro de Ingenia, por otro lado, si pierden todos los juegos, se piensa que esa sociedad es una sociedad sobreviviente.

Por ejemplo, es el momento de hacer la declaración, lo primero que pregunta el Shifter es cuántas vidas⁸ cada participante declarará. Normalmente por participante se declara entre 2 y 3 vidas, este debe pararse, poner su nombre en el tablero y poner el número de personas que va a llevar el domingo, para que paguen y realicen la siguiente posibilidad. Se hace un total, si el grupo de la sustentabilidad son 32 participantes y cada participante aproximadamente declara 3 vidas, eso suma en total 96 vidas. Si algún participante no cumple con su meta, quiere decir que el juego puede perderse. Lo que nos dicen los Shifters y los inversionistas es que ser enrolamiento es lo mejor que le puede suceder a los ingenieros de lo imposible, pues si se es capaz de enrolar a una persona para que entre a Ingenia, es decir, si como participante puedo convencer a alguien de pagar (en ese entonces) \$750.000 (por el descuento que nos dan a participantes, el cual es diferente al que dan a inversionistas y capitanes) sin explicarle bien en qué consiste el entrenamiento (pues no se puede decir qué actividades hacen durante los módulos, ya que hay un acuerdo de confidencialidad), y que el pago lo realicen ese mismo fin de semana, puedo lograr lo que me proponga en la vida.

Los requisitos para graduarse es cumplir las 5 promesas y sentar como mínimo a 3 personas en alguna posibilidad. El grado puede ser un grado sencillo o un grado de brillo eterno,

⁸ Ingenia cuando habla de Vidas hace referencia a personas. Como el entrenamiento es de potencial humano y de transformación, hablar de vidas es un término que tiene mucho poder en cuanto a la forma en que se habla de la importancia de vivir y no sobrevivir.

el grado de brillo eterno solo se le agrega un Pin que regalan y el reconocimiento de ser sociedad de brillo eterno. Para llegar a tener ese reconocimiento se debe ganar los tres juegos, pero se debe ganar con relevancia, por ejemplo: si una sociedad tiene alrededor de 30 participantes, pero los juegos los ganan con, en total, 35 vidas (por cada fin de semana), no es un juego relevante. Al contrario si hay una sociedad de 30 participantes pero el juego lo ganan con 100 vidas (por cada fin de semana) se considera que es una sociedad de brillo eterno. Lo que quiero decir, es que la relevancia se le otorga en la medida de cuántas personas llevan los participantes a iniciar el proceso en Ingenia.

Todos los fines de semana de la sustentabilidad se basan en el enrolamiento, lo único que cambia es la plataforma. El primero se enrola desde la visión, el segundo se enrola desde el ser íntimo y el tercero se enrola desde el aprecio. Muchas personas inicialmente no están de acuerdo con el enrolamiento, pero para eso se encuentra el Shifter, donde su deber es trabajar en las conversaciones limitantes o en nuestros miedos al momento de salir a enrolar. Antes de salir, se toman las declaraciones de cada uno de nosotros y el shifter hace una sesión de empoderamiento, donde pone música alta y nos recuerda lo poderosos que somos y lo importante que es salir y cambiarle la vida a las personas con Ingenia. Los horarios en este módulo cambian, son los viernes de 6:00 p.m. a 11:00 p.m., los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m (pues las siguientes horas se enfocan en que las personas salgan a enrolar) y los domingos de 8:00 a.m. a 11:00 a.m. los cuales son el espacio para pagar la posibilidad de los enrolados y de 6:00 p.m. a 8:00 p.m. en el que también es el espacio de hacer el pago, de 8:00 p.m. a 12:00 a.m. en donde se celebra por ganar el juego o por el contrario se lamenta por haberlo perdido.

Durante esos espacios lo que normalmente se hace es que por participantes se crean grupos y esos grupos se van a enrolar, todos sacan avisos en Facebook, sacan videos, hacen una lista de personas posibles a enrolar, crean citas y el estrés es máximo, pero se supone que

el resultado es cambiar el contexto del mundo y convertir a personas comunes y corrientes en Ingenieros de lo imposible.



Figura No. 8. Después del grado como participante. Al lado de las participantes reconocidas por enrolamiento y de la capitana.

Cuando se termina la sustentabilidad, sigue el grado el cual se hace primero en un salón donde estamos solos y a cada uno nos entregan un diploma que nos certifican como Ingenieros de lo Imposible y posteriormente entramos al salón donde se está terminando La Posibilidad y nos hacen otro reconocimiento pero esta vez delante de participantes. Al que será el estandarte el coach de esa posibilidad le hace un reconocimiento especial por la forma en que jugó su juego durante todo el entrenamiento y el entrenamiento termina.



Figura No. 9. Compañeros Ingenieros de lo Imposible.
Fuente: Tomada desde mi celular.

CAPÍTULO TRES

VIVIR ORDINARIAMENTE Y MORIR O VIVIR EXTRAORDINARIAMENTE Y MORIR



Figura No. 10. Ingenieros de lo Imposible después de La Posibilidad.
Fuente: Extraído de la página oficial de Ingenia.

Mi proceso como participante lo disfruté en cada momento: los fines de semana, el enrolamiento, las actividades, disfrutaba en quién me había convertido siendo una Ingeniera de lo Imposible, una mujer empoderada, segura, fuerte y capaz aunque esa vida sólo se limitara a

los espacios del entrenamiento. En mi vida cotidiana estaba trabajando en fortalecer mis relaciones, no obstante Ingenia se estaba convirtiendo en una necesidad. El enrolamiento sin dudar me traía estrés, y si en algún momento llegaba a dudar de Ingenia me sentía sumamente culpable ya que eso significaba que estaba recayendo en mi sobrevivencia y me estaba contaminando. Por lo tanto, siempre me recordaba que si era capaz de enrolar, podría hacerlo en mi vida con mis metas personales (así estas sólo se limitarán a las de la organización).

Cuando me gradué como Ingeniera de lo Imposible IDI tenía una certeza inherente. Hasta ahí no iba a llegar mi experiencia en el entrenamiento. Después del grado fui staff en Medellín, al fin de semana siguiente estaba empezando mi proceso como inversionista y cuando terminé ese proceso inicié el de capitana. La capitana más joven de Ingenia. A continuación, contaré mi historia en esta empresa de *coaching* transformacional, pero desde el otro lado. Ya graduada como participante y repitiendo el proceso pero desde la visión de Capitana, la persona encargada de absolutamente todo lo que pasa en el salón y con los participantes.



Figura No. 11. Foto registrada en La Posibilidad, momento en que el coach presenta a los staff.

3.1 ¿Estás lista para llevar el siguiente barco a puerto seguro?

Desde un inicio se consolida un equipo de staff que tienen de guía un capitán o capitana. En la sustentabilidad ese grupo de staff se les nombra inversionistas porque están invirtiendo, según Ingenia, en la vida de las personas que todavía no están entrenadas, invierten su tiempo, dinero y energía en guiar durante cuatro meses a un número de personas que tienen como meta convertirse en Ingenieros de lo Imposible. Durante estos cuatro meses tanto los inversionistas como el capitán(a) acompañan a los participantes los fines de semana de actividades, de enrolamiento y asimismo deben hacer seguimiento a través de llamadas y encuentros.

Mi experiencia empezó una tarde en la sede de Ingenia en Cali⁹, me reuní con el director de la Sustentabilidad y el gerente general de la ciudad. Ellos querían que fuera la capitana de la próxima Posibilidad, Imposibilidad y Sustentabilidad en Cali y acepté. Debía hacer una lista con las personas que quería que me acompañaran inicialmente como staff y posteriormente, como inversionistas. A cada uno tenía que llamarlo y “enrolarlo” para que hiciera parte de mi equipo. En Ingenia predominaba una creencia sobre el grupo de staff y era que estos debían ser los más enrolados con el entrenamiento, pues si no era así y si había aunque fuera una persona que dudara, se transmitiría a los participantes. En Ingenia en eso consistía la idea de ser la fuente durante los fines de semana, los staff y el capitán son responsables de lo que pase en los salones, son quienes determinan la energía del grupo y establecen la cantidad de personas que siguen al siguiente nivel.

Mi Posibilidad era la número 16 en Cali. La más grande hasta ese entonces, pues recibimos 224 participantes y éramos un grupo de 54 staff. El *coach* se llamaba Fernando Aragón, argentino, administrador de empresas y certificado en International Coaching. Antes de tener

⁹ Quienes constituían el equipo administrativo eran muy cercanos siempre a todos los que hacíamos parte del entrenamiento.

nuestra reunión grupal nos vimos por Skype y me dejó claro algunos puntos: yo sería su mano derecha durante los tres días del entrenamiento, eso quería decir que mi trabajo consistía en que él no se preocupara por ningún tipo de problema, sea logísticos o de participantes, él sólo debía concentrarse en realizar las charlas. Cada staff debía tener una tarea específica y también debía alinearlos con lo que iba a suceder ese fin de semana, explicarles su función y la finalidad de su presencia. Como capitana debía encargarme de los participantes, los staff y del coach. Fernando me escribió:

Deben (los staff) ir tomando conciencia de lo que se trata todo esto. Tú como su Capitana debes proponerles que declaren un reto, desafío o algo para crear de acá al jueves que nos veamos todos en la reunión. Es importante retarlos en algo que estén postergando o que quieran empezar, algo concreto, real y medible. Cuando te veas con ellos debes tener una energía alta y mostrarles tú también la evidencia de lo que estas creando en tu vida. Ellos tienen que llegar con la certeza de poder lograr lo que se proponen, deben ser el ejemplo a seguir de los participantes, los participantes tienen que querer verse como ellos. Será un fin de semana de entrenamiento para ustedes también, para crear evidencia de lo que pueden llegar a ser, para impactar de forma positiva la mayor cantidad de personas. Tendremos muchas vidas en nuestras manos y debemos empezar a poner rigor en cuanto a horario, tareas y formas de ser. (Diario de campo, mayo del 2016).

Los retos que se propusieron las personas que iban a ser parte del staff pasaban de generar una nueva fuente de ingreso, mejorar en sus relaciones interpersonales, cambiar su dieta hasta empezar nuevos proyectos que tenían en mente. Por otro lado, las tareas consistían en crear grupos que se encargaran de las escarapelas, el micrófono, el baúl (que tenía dentro materiales de papelería útil para el fin de semana), los carteles, las luces, sillas,

recibir a las personas, acomodarlas en los puestos, abrir y cerrar puertas, aire acondicionado, tiempo y música.

Después de declarar los retos y asignarle las tareas a los staff, empezó La Posibilidad. En cada break de participantes, teníamos reuniones con Fernando, las reuniones eran sobre cómo se estaba desarrollando La Posibilidad, lo que iba a pasar después del descanso, las actividades que venían, cuántos participantes habían desistido y si para nosotros era evidente que los participantes estaban enrolados con lo que estaban viviendo. La conclusión de todas las reuniones que teníamos era la responsabilidad que recaía en nosotros sobre la experiencia de los participantes en el entrenamiento. Como mencioné anteriormente, de nosotros básicamente dependía que siguieran al siguiente nivel. Las impresiones de las reuniones las anoté así en el diario de campo:

Puntos a tocar en reuniones: tener cuidado con las personas que tienen manilla, escoger una mano derecha, resaltar el desenfoco de algunos staff, ponerle un orden a los carteles, crear un directorio de todos los participantes (para los que no siguen igual llevar un seguimiento), reportar quienes se han ido y llamarlos para saber el porqué de su partida. (Diario de Campo, mayo del 2016).

Cuando Fernando hablaba el aire acondicionado debía permanecer frío para que las personas no se durmieran, como la posibilidad era el resultado de diferentes enrolamientos de fines de semana de sustentabilidad casi siempre se enrolaban a varios amigos o familiares, por ello se buscaba que si las personas se conocían se hicieran en puestos separados para que no se distrajeran. La música y la actitud de los staff eran fundamental, la regla es que todos debíamos actuar de una forma en que los participantes nos vieran y quisieran ser como nosotros, teníamos que enrolarlos a partir de risas, movimientos y actitud, así en la realidad nuestros sentimientos fueran los opuestos. Debíamos estar pendiente de los participantes que tuvieran problemas de

salud, como una de las reglas eran que debían quitarse los relojes, nosotros manteníamos una lista con el nombre de las personas que sufrían de alguna enfermedad, el nombre del medicamento y la hora en la que tenía que ser tomada. El problema de mi posibilidad consistía en que el salón no era lo suficiente oscuro y producía mucho eco (por esa razón la música no se escuchaba bien), lo cual interfería en las actividades vivenciales. Y aunque las condiciones externas dificultaban la experiencia de las actividades (pues muchos participantes no se conectaban) verlos era otra cosa. La mayoría se conectaban con lo que pasaba ese fin de semana, con las actividades, con la música, con la actitud de los staff, teníamos personas que decían que nunca habían vivido algo así en su vida.

Nuestros horarios eran de 7:00 a.m. a 1:00 a.m. sólo teníamos un break e Ingenia no brindaba ningún tipo de comida o subsidio de transporte. Las reglas de los participantes eran las mismas para nosotros y podíamos ser expulsados del fin de semana. Ni los staff, ni yo, teníamos ningún tipo de experiencia en el coaching salvo el entrenamiento que habíamos vivido, y aun así, éramos los encargados de hacer grupos pequeños y hacerles preguntas a los participantes para llegar a su tipo de sobrevivencia o apoyarlos en hacer catarsis de sucesos que los habían marcado. Pero Ingenia nos vendía la idea de que esta era la oportunidad de volvernos a entrenar en otro nivel, la oportunidad de ver ciertas cosas desde otros puntos de vista y sacarle igualmente todo el valor, claro, siempre con todos los sentidos puestos en los participantes y con toda la disposición hacia ellos.

Podíamos verlos llorar, gritar y dar golpes al aire con las actividades del basurero o papá y mamá (descritos en el segundo capítulo). Podíamos ver cómo de verdad entraban en un trance el cual sólo terminaba cuando Fernando así lo deseaba, podíamos ver cómo hacían catarsis de lo que les habían pasado en su niñez y percibir su sorpresa (así como nosotros lo hicimos) a la hora de darse cuenta de la sobrevivencia, las conversaciones, el ser un enrolador, etc. Veíamos cómo empezaban a nacer en ellos unas profundas ganas de darle un vuelco a sus vidas, de

empezar a vivir como siempre lo habían querido hacer, pero no se habían dado cuenta sino hasta entrar a este entrenamiento.



Figura No. 12. Staff interactuando con los participantes para “subir la energía”.

Algunas impresiones de este trabajo las señalo en las notas del diario de campo:

¿Qué pasó en esta posibilidad? Hay que mirar qué no funcionó, hubo desenfoco total, cero escucha generosa, desorden total, todo esto porque yo soy la fuente. Normalmente soy desenfocada y no tengo escucha generosa. No tengo capacidad para confrontar, no soy clara, me dejo llevar por mis emociones y el resultado lo dice todo. Lo que debo hacer con los staff es indicarles lo que pasó en la posibilidad. Lo que les diré: estaré de nuevo con ustedes en la imposibilidad como capitana, somos un gran equipo y primero quiero reconocerlos por su colaboración.

La imposibilidad es el siguiente nivel, lo que no funcionó en la posi podemos dejarlo de lado y crear una conversación que haga que tengamos un entrenamiento de alto impacto. Acá están, porque 1. Estas personas tengan una gran sustentabilidad. 2. Vivir la nueva tecnología de ingenia. Seremos imparables, daremos el 100%, tendremos un compromiso nivel 5, para que esas personas también lo hagan, -preguntar- ¿a qué estás comprometido? Y dímelo en total honestidad. Yo soy la capitana, lo importante es que tengamos confianza, para que entre todos nos apoyemos. Los voy a invitar a que se rediseñen, sea cual sea tu conversación, este también es tu entrenamiento (...) No estaré diciéndoles en qué están fallando, los estaré retando a lo grande. Si están comprometidos a dar su 100% y a montarte en este barco, cuentan conmigo. (Diario de Campo, mayo del 2016).



Figura No. 13. Fin de La Posibilidad, foto staff con participantes.
Fuente: José Sánchez, gerente general de Ingenia Cali.

3.2. Seguiremos en este barco hasta el final o hasta que se hunda.

Las dinámicas de la Imposibilidad eran las mismas de La Posibilidad. De los 195 que terminaron el fin de semana siguieron 108. Los staff eran los mismos simplemente que en esta

fase su nombre se transformó al de Inversionista, igualmente y como lo mencioné en el anterior capítulo, el nombre del coach a partir de La Imposibilidad se transforma al de Shifter.

La Imposibilidad, al igual que La Posibilidad, expone desde el minuto uno la importancia de lograr que los participantes declaren el querer estar en La Sustentabilidad, el tener una declaración era la oportunidad de construir un compromiso con el participante de seguir al siguiente nivel. Con el tiempo y gracias a mi proceso como capitana entendí que el trabajo de los coach también se mide por la cantidad de personas que siguen. Si este número supera una meta la empresa les regala un bono de dinero.

Los horarios siguieron siendo exhaustivos, no teníamos tiempo de comer y gracias a ello dos persona de mi equipo se desmayaron en este caso el nombre de la shifter era Mia, colombiana, periodista social pero con los años certificada en coach. Era fuerte, determinante e intimidadora, y sólo estaba concentrada en los resultados, en que los participantes, sin importar qué o bajo cuáles condiciones siguieran al siguiente módulo. Si fallábamos en algo nos insultaba delante de todos, y exigía que si algún participante seguía le mostráramos el recibo de pago. Su forma de ser concordaba con la lógica del fin de semana. Los participantes sentían rabia hacia ella y la forma en que se relacionaba con ellos. Pero finalmente ese era el punto central, era un fin de semana de choque, de decirles constantemente lo que no querían escuchar para después hacerlos caer en cuenta de que era a través de lo que no querían escuchar que podían cambiar su vida, su contexto, su realidad.

Estando tras de bambalinas uno logra entender por qué estos fines de semana son tan emocionantes. Los niveles de emotividad y excitación son constantemente altos, a lo largo del fin de semana están resaltando al participante, demostrándole a través de actividades que es poderoso, que puede lograr lo que se propone, que es importante, valioso, querido. Y si no es amado por sus familiares o amigos, en Ingenia tendrá un espacio para crear otra nueva familia.

Cada vez que teníamos reunión con Mía, hacíamos un diagnóstico de lo que no estaba funcionando en nosotros como grupo que apoyaba a que las personas no quisieran seguir. Mía nos recalca que todos los participantes debían pasar al siguiente nivel sólo por la misión como seres humanos que teníamos en este planeta, la misión de cambiar al mundo, de unirlo a través de un abrazo de corazón la misión que teníamos en contra de la sobrevivencia, con el propósito de quitarle la venda de los ojos a la humanidad. Teníamos que impactar positivamente a la mayor cantidad de vidas y el que tan sólo una persona no siguiera con el entrenamiento, sino que este se quedara como una “linda experiencia” estábamos fracasando.

Esta misión se convertía con las horas en una obsesión, no comíamos, no dormíamos, nuestros pensamientos giraban en torno al compromiso que teníamos con las personas de que siguieran, de que se dieran cuenta que había otra realidad, otra forma de vida, que los estaba esperando con los brazos abiertos. Mi universidad pasó a un segundo plano, en mi pensamiento estaba que no importaba si me atrasaba, con tal de salvar un poco al mundo de las dinámicas en las que estaba inmiscuido. Estaba completamente sesgada. Las impresiones del momento las escribí así en el diario de campo:

Es lunes por la mañana. Pero no es un lunes normal, es un lunes después de la imposibilidad. Fue un fin de semana muy bonito, el rediseño de Mia fue absurdo. Todo el fin de semana estuve pensando en que en estos momentos de mi vida, no importa lo que haga, todos los caminos me llevan al entrenamiento y eso me hace pensar mucho acerca de mi visión y lo que estoy haciendo para lograrlo. Todavía debo dinero de mi entrenamiento algo así como 2'000.000 y no he hecho nada para conseguirlo, esperando que todo me caiga del cielo. Pero eso hace un Ingeniero de lo Imposible generar lo imposible y crearlo, ese será mi reto. (Mayo de 2016).



Figura No. 14. Fin de La Imposibilidad donde fui capitana, foto con Inversionistas y Shifter.

3.2.1 Los números sí importan.

Como he mencionado a lo largo de este capítulo, los resultados de cada fin de semana se medían a través de números. Esto traía consigo la idea sobre los resultados de nosotros, como equipo. Sería un fin de semana maravilloso si más de la mitad seguía al siguiente nivel, o por el contrario sería un fiasco si no siguen más de la mitad.

Por cada grupo pequeño se debía llevar un seguimientos de cuantos participantes habían desertado, cuantos ya habían pagado el siguiente módulo, cuantos se habían comprometido a

pagarlo al final del fin de semana y cuantos se habían comprometido a pagarlo durante la semana. De todo esto nos encargábamos nosotros y durante la semana trabajábamos con los que hacían parte de la oficina.

De 224 personas que entraron, 195 personas terminaron La Posibilidad. Se valoraba cada staff según el número de personas de su grupo pequeño que “enrolaran” para seguir al siguiente nivel. Con los de la oficina hacíamos listas de sus nombres con el número de enrolamientos para decidir si podían seguir como inversionistas en La Imposibilidad.

Vanessa: tres pagos.

Juliana: dos pagos.

Evelyn: un abono, dos pagos, un pago pendiente.

Laura: dos pagos y cuatro pagos pendientes para la próxima semana.

Kevin: 5 pagos

Pipe: 2 pagaron. David paga el miércoles.

Posibilidad 16: la terminan 195 participantes, hay 26 bajas durante el fin de semana. (Diario de Campo, mayo del 2016).

3.3 El principio del fin.

Como lo mencioné en el capítulo anterior, La Sustentabilidad prácticamente consiste en el enrolamiento. Esto no sólo es para los participantes sino también para los inversionistas y capitanes. La regla para nosotros es que si la sociedad cumple con la meta, pero los inversionistas no, el juego inmediatamente se pierde.

Los inversionistas y capitanes no podemos hacer una declaración de menos de 3 vidas. Como somos la fuente de lo que sucede con los participantes, si nosotros no enrolamos, los participantes tampoco enrolarán, la presión aumenta sobre todo para el capitán. Tenemos que estar pendiente de los participantes y de nuestros propios resultados, desde la oficina nos presionan cuando los números de declaraciones para enrolar son bajos, así que nosotros

debemos presionar a los participantes para que suban en sus declaraciones de cuántas personas van a llevar a la próxima posibilidad. La angustia de no cumplir con este trabajo la anoté así en mi diario de campo:

Cada fin de semana he enrolado de a 3 vidas, a costa de endeudarme. De hecho son personas fantasmas. Me invento el nombre, el número y la dirección y paso mi tarjeta de crédito. Estoy abrumada, debo alrededor de \$3.000.000 y no sé cómo podré pagar ese dinero. Jorge (el encargado en las oficinas de la sustentabilidad) me dice constantemente que si la sociedad no enrola o está contaminada con el tema de enrolamiento, es por mi culpa, es porque yo soy la fuente de ello. Me dice que si así soy en el entrenamiento es porque en mi vida tampoco logro tener resultados extraordinarios, que soy una mediocre y que necesito tener resultados, pero esos resultados se deben de ver reflejados en Ingenia. Ya hice una lista con las posibles personas que puedo enrolar, dentro de esta lista tengo familiares y amigos de la Universidad y colegio, ya le he dicho a la mayoría pero todos me dicen que no les interesa, no sé a quién más decirle sin parecer una loca. Me siento en sobrevivencia, siento que estoy haciendo mal mi trabajo como capitana y eso me frustra profundamente (Julio de 2016).

Además de enrolar, nuestro trabajo como capitán e inversionistas era estar en todas las actividades de la sociedad. Por cada fin de semana cada inversionista crea un grupo con los participantes para hacerle seguimiento, se concretan 3 llamadas cada semana para hablar sobre sus promesas y sobre los resultados de enrolamiento. Las preguntas son las siguientes¹⁰:

Llamada de miércoles:

¹⁰ Estas preguntas las pasan desde la oficina de Ingenia para tener una guía de llamadas.

¿Cuáles son las formas de ser que optaste durante el entrenamiento?

¿Qué giros está sucediendo en tu vida?

¿Con quién te gustaría compartir la posibilidad?

¿Cómo te apoyaría que tu gente se esté entrenando en Ingenia?

Adicional nosotros debíamos hacerle, una vez a la semana, una llamada a un coach para que este pueda trabajar en nosotros, en nuestros resultados tanto en la sociedad como en el enrolamiento y manejar nuestras conversaciones por si en algún momento llegábamos a estar en sobrevivencia.

Podíamos “bajarnos” durante el proceso, es decir, podíamos en la mitad del entrenamiento de la sustentabilidad retirarnos, pero precisamente por la presión que tenemos por parte de los participantes e Ingenia esto no es muy común ya que hay tanto control mental (pues es algo inaceptable que un barco se quede sin capitán), que si tomamos dicha decisión es como si hubiéramos fracasado en nuestra vida.

Casi todos los fines de semana hay actividades. Una de ellas se llama Impactos, la cual consiste en salir a la calle y- valga la redundancia- impactar a la mayor cantidad de personas posibles a través de diferentes actos, como por ejemplo dar comida a habitantes de la calle, visitar personas de la tercera edad, donar ropa, etc. También hay otras actividades como la “caída de confianza” que consiste en que cada participante debe subir por unas escaleras y en el último escalón debe “dejarse caer” y confiar en sus compañeros los cuales reciben al participante. Otra actividad es el “rompimiento de barreras” donde los participantes rompen tablas con sus manos. Y las “caminatas” en que los participantes caminan sobre fuego y vidrio. Este tipo de actividades son “colchones” frente a los fines de semana de enrolamiento, además de ser espacios donde todas las sociedades se empiezan a relacionar.

Como mencioné en el capítulo anterior, hay ciertos reconocimientos para los participantes, pero ellos se dan a partir del número de enrolamientos que cada uno tiene, el que más enrolados tiene es el que será el “estandarte” de la sociedad y el que tendrá un reconocimiento en el grado y dentro de la organización. El manejo del dinero se convierte en algo particular, ya que al final de la noche si hace falta pocas vidas para ganar el juego, toda la sociedad hace “vaca” para pagar los enrolamientos y poder ganar. Cuando un juego se gana, nosotros como equipo somos los encargados de celebrar, llevar comida, organizar el salón. Cuando un juego se pierde, la noche termina con un discurso del shifter en el que nos pone a reflexionar sobre lo que hicimos mal durante el fin de semana y el por qué perdimos el juego.

Mi proceso como capitana fue un proceso (a diferencia del participante) traumático, terminé con muchísimas deudas y con pesos sobre mí que no debía cargar, como lo eran los problemas de los participantes y sus impresiones frente a nosotros. Mi vida como IDI se convirtió en una mentira, yo no era la única. Las personas solo se sentían poderosas, irresistibles y capaces, dentro del salón de ingenia, pero cuando salían tenían que enfrentar una vida con la cual se sentían tristes y miserables. Habían personas con problemas de alcohol y drogas que dentro de ingenia eran capitanes e inversionistas. La vida en ingenia sólo era una cortina de humo a su realidad. Algunas de mis impresiones fueron escritas en el diario de campo:

Este fin de semana empieza nuestro tercer y último fin de semana de enrolamiento. Me siento ansiosa y preocupada pero al mismo tiempo aliviada. No veo la hora de darle un punto y final a todo esto. Me siento agotada, saturada, expuesta. Lo único que me sirve en este momento es el pensar que todo me debe de importar una mierda. Soy consciente que tengo muchas cosas por solucionar, pero terminar esto me quita un gran peso de encima. Estoy esperando respuestas de enrolamiento. Siento que este capítulo de este gran libro lo debo terminar definitivamente. (Julio de 2016).

Durante mi proceso fui testigo de cómo las personas renunciaron a su trabajo para meterse de lleno a la organización, también fui testigo de cómo durante los fines de semana en los que se manejaba un nivel de energía y de alta excitación se proponían por ejemplo reencontrarse con su padre, comprar tiquetes para irse de viaje (así no tuvieran el dinero), cambiar de trabajo, confesar a familiares sus orientaciones sexuales, terminar con su esposo(a), realizarse una operación que habían estado postergando, etc.

Es en la sustentabilidad que empezamos a crear una historia dentro de la organización, pues nos empezó a unir las experiencias que vivíamos dentro, creamos un hábito en la forma en que pensamos y repensamos el universo, Ingenia se convertía en nuestro mundo, en nuestra realidad. Todo se limitaba a la empresa, los amigos que teníamos, las parejas que conseguimos, los trabajos que queríamos emprender, todo se hacía bajo el marco de la organización. Era inconcebible pensarse algo más allá de esa vida, otros tipos de pensamientos estaban mal, construimos un lenguaje que sólo era válido dentro de estos espacios pero que adoptamos con tal naturalidad que lo llevábamos a nuestra cotidianidad. Ser un Ingeniero de lo imposible era un estilo de vida, una forma de traducir el mundo y de entenderlo.

Cuando decidí salir de Ingenia y ser consciente de que definitivamente había más perspectivas de vida y que ninguna estaba mal fue que decidí encaminarme a hacer esta tesis y aun así seguir siendo parte de la organización para preguntarle a mis compañeros y amigos sobre este proceso que seguramente, como a mí, les marcó su vida. Unas de las preguntas que les hacía era:

¿Qué piensas sobre el enrolamiento?

Pues la verdad no sé, siento que el significado de enrolar, es chévere en el sentido en que la gente inicie el entrenamiento porque ve resultados y cosas buenas en los otros, pero lo que

me parece horrible son los fines de semana, como que vos tenés que enrolar y tenés que ir allá y si no lo haces está mal y eso me parece horrible. Esa presión que se maneja me parece súper desgastante emocional y enérgicamente, y pues sí, creo que verdaderamente es algo netamente de dinero, o sea sí ayuda a las personas pero no se puede esconder la verdad, es algo por dinero. (Daniela, marzo del 2018).

El enrolamiento es todo en la vida, entrenarte en ser impacto para otros es vital para poder posicionar tus proyectos, abrirte camino. Es la capacidad de relacionarnos efectivamente y poder abrir puertas donde no las ves abiertas. (Connie, marzo del 2018).

Que es una herramienta importante para que las personas de tu vida sintieran o vivieran lo mismo que uno. (Camilo, marzo del 2018).

En Ingenia, la connotación de enrolamiento es una forma de ser donde se inspira a las personas a través de la esencia de lo que significa ser un Ingeniero de lo Imposible, es la capacidad que se tiene a través de la seguridad, los resultados que se estén creando, la actitud, etc., para que las personas de nuestro alrededor entren al entrenamiento. Al mismo tiempo, la organización crea esta herramienta como medida no sólo de empoderamiento sino como mecanismo de marketing pues esta no maneja ningún tipo de publicidad. Que el entrenamiento emplee una secuencia en que primero es la posibilidad, segundo la imposibilidad y tercero la sustentabilidad responde a una lógica pues estas primeras dos fases impulsan a los participantes a considerar que deben vivir también la última considerando que es parecida a sus antecesoras. Como la sustentabilidad es la última etapa para culminar todo el proceso, muchos sólo lo hacen por las ideas de “hay que terminar lo que se empieza”, de que la fase ya está pagada o por la genuina intención de que sus familiares y amigos vivan tan solo las primeras dos facetas que tanto los impactaron. Aunque en muchas ocasiones, y como se puede entender en las

entrevistas, el enrolamiento es impactar, y es entendida como una herramienta para crear y mantener relaciones importantes.

Otra de las preguntas realizadas fue: ¿Por qué seguiste en el entrenamiento?

La verdad porque me gustó y por la insistencia obviamente, como que yo hice la posibilidad y me pareció muy chévere, pero pensé que si podía seguir está bien y sino pues también. No estaba tan loco por seguir, pero ya después obviamente me insistían y me repetían en que tenía que ser parte de esto y por la emoción decidí pagar. Yo disfruté ciertas cosas de ahí, solo que me molestaba mucho la parte del enrolamiento, pero lo soportaba. (Juan, abril el 2018).

Sentí que lo realizado en el primer nivel (La Posibilidad) me ayudó un poquito a entender y abrir el panorama de mi vida en ese entonces y comprender que algo había que cambiar y dije "Si nada en la vida hasta ahora me ha hecho pensar en esto, creo que esta es la salida". (Pipe, marzo del 2018).

Ser participante del entrenamiento, superar cada fase y terminarlo tanto como staff y como inversionista es una decisión de terminar lo que empiezo. Muchas veces ganan las excusas para no continuar, pero en el entrenamiento estaba centrado en mi vida, y no iba a permitirme darle la espalda a lo que valoro por encima de todo que soy yo. Pese a las circunstancias por primera vez me puse en el primer lugar en mi vida. (George, marzo del 2018).

La constante en Ingenia es la presión (que tiene más visibilización en la última fase y con los inversionistas y capitanes) la cual se oculta por medio del lenguaje de superación personal y la idea de “invertir” en el reconocimiento de las emociones, el aprender a manejarlas y en la capacidad de convertirse en la mejor versión de sí mismos. El lenguaje en ingenia es tan poderoso que así las personas estén trabajando para la empresa, todo gira en torno a la idea de que el entrenamiento se centra en la vida de estas. La invitación de seguir, enrolar, generar pensamientos positivos que se basen en idealizar la organización, en crear un estilo de vida,

etc., se logra por medio de los factores (no tan) externos de cada fase, como lo son la música, la actitud de los staff e inversionistas y de las palabras de los coach que sacraliza a los participantes, los hace sentir válidos, queridos, importantes, poderosos y apasionados.

¿Creaste algo gracias a Ingenia?

Uno crea un mejor ambiente para uno mismo en ese momento, pero si tu no sigues entrenándote en ese tipo de cosas es muy difícil mantenerlo, igual me parece que lo que a mí más me ayudó fue a entender las situaciones de una manera distinta. La enseñanza que más se me quedó en la cabeza fue eso, de pronto de tener la capacidad de voltear las situaciones hacia un punto de vista que sea mucho más amable hacia mí y que me ayude también a hacerme más consciente de ciertas vainas mías. Que estoy teniendo ciertos comportamientos que no debería y pues eso también ayuda mucho porque cuando eres consciente de los problemas, aunque igual sea difícil cambiarlos, la conciencia es un paso más hacia ese cambio, entonces creo que eso es lo que queda la consciencia. (Patty, abril del 2018).

Completamente, mejoré la relación con mi mamá, me hice metas a corto plazo que cumplí, una de ellas fue subir el promedio ese semestre de mi universidad y lo logré. Empecé a tener un mayor autoestima, y aunque suene tonto pero para mí no lo es, logré salir de una relación tóxica. (Sara, abril del 2018).

A partir del entrenamiento entendí y me comprometí con mi ser desde una postura de valor, persistencia, confianza y pasión que proyecto y por encima de todo creo relaciones de ganar - ganar donde todo en mi círculo familiar principal fluye mejor que antes. Me hice cargo de lo que funciona y no funciona y aprendí a reconocer y manejar las diferentes emociones. (Evelyn, abril del 2018).

Algo que Anthony Robbins llama psicología práctica en Ingenia lo pude pasar de la teoría a la práctica. Manejar la energía y el tema de elegir las conversaciones que abran posibilidades lo practico siempre. He creado un estilo de vida. Aprendí a tener respeto a la diferencia pues yo no solo me relaciono con IDIS. Hoy soy una mujer perseverante que trabaja en otros proyectos familiares. Además, durante el entrenamiento aceleré viajes y proyectos, partiendo del poder de la declaración. Lo material es lo menos importante de todo. (Evelyn, abril del 2018).

Otra de las preguntas realizadas fue: ¿No lo hubieras creado si no hubieras realizado el entrenamiento?

Creo que precisamente no hubiera creado esa consciencia y no hubiera podido resolver muchos problemas de mí misma, como que no hubiera podido tomar acción sobre mis propios actos o haberme dado cuenta de que esos actos estaban mal. Simplemente, seguiría en la ignorancia de saber que estaba, como decirlo, que seguiría con mal genio por ejemplo. Pero no tendría razón de buscar mejorar eso, como que de verdad Ingenia me ayudó a proyectarme siempre como una mejor persona a buscar ser una mejor persona. (Patty, abril del 2018).

No lo sé, la verdad. Lo dejaré al beneficio de la duda, pero creería que con completa honestidad... no, no hubiera creado algo así, o al menos no tan rápido como lo hice en Ingenia. (Sara, abril del 2018).

Ingenia fue una oportunidad que tomé, para entrenarme en aspectos muy profundos de mi ser. Estoy convencida que vaciar el vaso es vital y a veces tenemos tantas creencias que nos limitan, pero que no lo ves solo porque estás ahí sintiéndote el todopoderoso que todo lo puede y creo que hacer un proceso de estos pues tienes el chance: 1) de darte cuenta, 2) elegir romper paradigmas que te han jodido la vida y, 3) crear un nuevo plan de vida o fortalecer el que ya tienes. Así que durante 43 años no había logrado encarar esa limitación pues no las había

visto. Ahora todo el que llegue al entrenamiento a los 18 lo veo como la mejor opción de trabajar elementos del potencial humano que ni en los colegios ni en las universidades lo dan. (Evelyn, abril del 2018).

Ingenia para muchos, como lo fue para mí, es la oportunidad de generar consciencia, de parar por un momento y hacer un análisis sobre la forma en que estamos encaminando nuestra existencia, de pensarnos, de crear metas a corto y largo plazo, de tener la oportunidad de generar un poco de confianza y cariño propio, de sobrellevar la cotidianidad llena de labores y responsabilidades donde terminamos perdiéndonos a nosotros mismos. Es un motor para crear algo en nuestras vidas a partir de nuestro interés y no la de los demás, de sentir que podemos aunque no creamos, de ampliar nuestro círculo y conocer personas maravillosas, de tener una excusa para fortalecer nuestras relaciones familiares, es la oportunidad de vivir con un propósito.

En mi experiencia y gracias a mi trabajo de campo, me di cuenta que muchos de mis compañeros ingenieros de lo imposible usamos esta plataforma como un puente que ayuda para crear habilidades, que nos regala ciertas herramientas para aplicarlas a nuestra vida y en nuestras decisiones. Que es una plataforma para crear sueños y pensar que esos sueños se pueden lograr por más imposibles que parezcan. Esto, es lo que ayuda a que las personas empiecen o sigan entrenándose, conseguir propósitos constantes.

REFLEXIONES FINALES

Si el *coaching* transformacional aparentemente se ha constituido, en su mayoría, a través de empresas que trabajan como centros de potencial humano que tienen una articulación con el *Emotional Fitness*, el desarrollo y la creación de ciertas metas y/o habilidades, emergen las siguientes inquietudes: ¿cómo las personas que ingresan lo experimentan y significan?, ¿Qué impactos tienen? y ¿Bajo qué lógicas opera? En este sentido, habré de revisar las ideas abordadas como forma de analizar y recapitular los principales hallazgos:

El *coaching* es un acompañamiento personal o de equipo que por medio de una metodología, conversaciones y herramientas, llevan a las personas a generar mejores resultados y a elevar el potencial de sus clientes. Este se basa en procesos de conversación en donde, habitualmente, a partir de preguntas el *coachee*¹¹ comienza a darse cuenta de sus bloqueos y sobre lo qué tiene que trabajar. Ahora, el *coaching* transformacional actúa como una interrelación de metodologías que buscan el empoderamiento y desarrollo personal de las personas, por medio de experiencias de vida y resultados medibles. Por lo general, se centra en el sistema del cliente, es decir, su contexto de vida, su historia, sus relaciones, para de esta forma entender por qué actúa como actúa y que maneras de ser tiene que adoptar para generar buenos resultados. Estos resultados van de la mano con los deseos que va descubriendo el cliente mientras realiza el proceso de *coaching*. Normalmente este tipo de *coaching* trabaja sobre un proceso individualizado en el que el coach y el *coachee* pueda generar una relación de colaboración que tenga consecuencia en los objetivos trazados entre los dos. Como trabaja sobre experiencias de vida, invita a que el cliente se conozca mejor para que de esta forma pueda conocer sus objetivos y trazar metas.

¹¹ Cliente.

Uno de los grandes compañeros del *coaching* es la Inteligencia Emocional, el cual es la habilidad de reconocer y aprender a manejar a nuestro favor las emociones. Pero es a partir del surgimiento de centros de desarrollo personal que surge el concepto de *Emotional Fitness* el cual es el proceso para llegar, a partir de un entrenamiento, a ser emocionalmente inteligente. Estos centros están diseñados para que el participante sea consciente de qué tan profundo sus percepciones y creencias influenciaban en sus emociones y, por lo tanto, en sus comportamientos.

En 1974 nació la empresa Lifespring Inc. La cual creció exponencialmente y se convirtió en la máxima referencia del *coaching* transformacional. Este entrenamiento fue fundado por John Hanley, uno de los pioneros en los movimientos de “educación experimental” y entrenador enfocado en el potencial humano. Esta empresa se mueve en torno a la idea de que los seres humanos están creando un interés en el desarrollo personal generando preguntas como: ¿Quién soy? ¿Por qué estoy aquí? ¿Mi vida tiene un propósito? ¿Marco la diferencia? Y el formato que usan está diseñado para invitar a los participantes a explorar varias preguntas sobre su existencia en un ambiente de apoyo y a través de tres programas de desarrollo personal: Básico, Avanzado y el programa de Liderazgo, estos programas existieron hasta el 2003 con la empresa Lifespring, y ahora las técnicas y actividades son incorporadas por numerosas compañías que operan bajo el marco legal de propiedad intelectual. Pero el control que las autoridades hacen sobre la verificación y legalidad es muy pobre ya que existe un vacío legal y no hay ningún ente encargado de reconocer la autenticidad de los tipos de certificados que tienen dichas organizaciones.

Empresas como Ingenia, han adoptado estos modelos de entrenamientos (los de Lifespring), pero no en su totalidad, ya que incorporan otras metodologías encaminadas a crear unas prácticas y lenguaje específico. Ingenia, al igual que muchas empresas en Colombia y Latinoamérica, crean una serie de doctrinas donde las personas empiezan a sentir que pertenecen a un grupo donde sus ideas y actos empiezan a girar en torno a la organización, hasta el punto de crear dependencia. El gran parámetro del *coaching* es siempre pensar que el coach es un acompañante y que es el *coachee* (el cliente), es la persona que reconoce por sí misma sus problemas y limitaciones. El coach lo que

hace además es abrirle una numerosa serie de posibilidades centradas en el interés personal del cliente, en sus metas particulares. En Ingenia pareciera que esta dinámica funcionara al revés, porque con el tiempo los participantes no tienen la oportunidad de escoger, de crear una propia consciencia, de cuestionar, de actuar bajo sus propios objetivos, sino de realizar los de la empresa.

Cada vez hay más organizaciones que se autodenominan empresas de “alto impacto” en el que inicialmente exponen el *Emotional Fitness* como un principio para generar una mejor calidad de vida representada en toma de decisiones, proyectos de vida, relaciones interpersonales, creación de metas y autoconfianza. Disfrazándose de empresas de *coaching* transformacional que al final de cuentas operan como una empresa que busca generar ingresos a costa de cualquier cosa.

Ingenia, ha generado a través de sus prácticas, sentimientos en sus participantes, los cuales hacen que estos creen resultados en sus vidas y consideren que gracias a esta empresa puedan ser conscientes de sus limitaciones y de la forma en que pueden superar estas limitaciones. Lo que origina un lenguaje específico, como, por ejemplo: el ser enrolamiento, sobrevivencia, titán imparable, síntomas, etc. Lo cual crea como resultado que el lenguaje del participante se transforme hasta el punto de cambiar la forma en que habla, por lo tanto cambia la forma en que piensa, y crea un mundo a través del contexto que le ha brindado Ingenia durante todos los entrenamientos. Es por la internalización de ese lenguaje que se empieza a crear un estilo de vida particular donde además de tener unas prácticas particulares, hay una traducción del mundo diferente y hay un sentido de lo que es la vida y de cómo debería vivirse.

Por otro lado, si bien el coaching también genera un tipo de “mercado”, pues ingenia es sólo un ejemplo de las múltiples empresas de este estilo, se puede sostener que para mantenerse en este tipo de empresas, debe haber un motivo más profundo que no sólo se puede explicar a través de una perspectiva de “medios y fines”. Hay que tener en cuenta que hay un contexto que nos muestra que a través de la historia se ha consolidado la aparición del autoconocimiento como una tecnología aplicada a la misma subjetividad de los individuos y que se puede entender este proceso como en paralelo con la consolidación del capitalismo como modo de producción, distribución y consumo de

tanto bienes materiales como bienes de “salvación”. El capitalismo, así como ha producido el desarrollo de la industria y de las actividades empresariales, también produjo un decaimiento y crisis. Lo que hace que queda por responder es cómo y cuándo la crisis de un modo de producción y un sistema de relaciones sociales derivadas, va transformándose en una alternativa que prometa modificar el sistema mundo en el cuál vivimos. Sin embargo, en un mundo que -como ha mencionado Marshall Berman- "todo lo sólido se desvanece", encontramos que ocurren fenómenos como el del coaching.

El autoconocimiento, como producto de la modernidad, forma parte de un conjunto de prácticas que son aprehendidas por las personas para tratar de mejorar su vida y lograr la autorrealización. Esta tecnología del self, conduce a sus practicantes a replegarse cada vez más sobre sí mismos, en la medida en que deben controlar sus comportamientos y observar su vida diaria, en detrimento de las relaciones interpersonales y afectivas con otras personas. Todo esto, con el aparente desconocimiento de los mismos practicantes. En este sentido, el autoconocimiento es una expresión más del individualismo contemporáneo pero, al mismo tiempo, está sostenido por un tipo de consciencia participativa. Es decir que, busca una participación desde una no-participación. Y como tal, es causa y consecuencia de la individualización y la racionalización contemporáneas.

El trabajo inició con el objetivo principal de entender el funcionamiento de Ingenia como caso de estudio de empresas de *coaching* transformacional, para así mismo entender cómo impacta a las personas que lo realizan y de qué modo estas personas significan y experimentan el *coaching*. Pero el campo me llevó a reconocer que bajo el nombre y prácticas del *coaching* existen otro tipo de fenómenos sociales los cuales se muestran como organizaciones enfocadas en el potencial humano y que le prometen al participante felicidad y éxito, pero que finalmente terminan operando casi como un esquema de pirámide en el que exigen que los participantes capten a más clientes con el objetivo de producir beneficios a los anteriores. En este caso esto se ve reflejado pues los participantes no se pueden graduar si los enrolados no realizan la primera fase del entrenamiento, esto demuestra la importancia de

referir personas que realicen un acto para el beneficio del enrolador. Pero sobre todo para el beneficio de la empresa.

Esto me lleva a otra conclusión y es que estas empresas buscan solucionar problemas del *self*, creando más problemas del *self*. En este caso en particular, un ejemplo es el rol de la sobrevivencia como una crisis que se encuentra en cada persona. Lo que quiero decir es que aunque ellos se denominen como una organización que nace a partir de una necesidad en las personas de “vivir en el alto rendimiento” y de encontrar propósitos de vida, terminan cayendo en la dinámica de crear en el participante una necesidad que se basa en la creación de un “futuro imposible”, pero que en últimas se sustenta en un vacío que solo lo puede llenar en el entrenamiento. Creando un estilo de vida que sólo se vive ahí e implementando unas ideas que sólo tiene sentido si se piensa estando dentro de la organización, por ejemplo: la misión de Ingenia en unir al mundo con un abrazo de corazón, el concepto de enrolamiento, la idea de relacionarse sólo con Ingenieros de lo Imposible, la necesidad de seguir en el entrenamiento pero como staff, inversionista o capitán, etc.

Es necesario expresar que el abordaje del coaching es un poco más complejo de lo que uno piensa, espero con este texto generar debates y espacios de diálogos para pensar el *coaching*, pero, sobre todo, para pensar en lo que hay alrededor de estas prácticas: sistemas complejos de lenguaje, experiencias, formas de entender el trabajo y el dinero, vacíos legales, etc. Este trabajo aporta una descripción tanto del tipo de empresas, como de su funcionamiento y cómo busca mezclarse con plataformas de *coaching* transformacional, es un aporte para comprender su complejidad y la importancia del trabajo etnográfico para la producción de conocimiento en estos espacios. Frente a la fuerza de estas empresas diré, no se trata de satanizarlas, pero tampoco de dejar de pensarlas críticamente, problematizándolas. Es necesario, además, trazar nuevas líneas de análisis pues falta más información sobre el *coaching* desde nuestra área, indagar por información y empresas que lo realizan, entender sus parámetros, pero también entender que hay “apéndices” del *coaching* que nacen con

intenciones meramente productivas y crean en el individuo crisis en vez de suplirlas. También es necesario indagar en las subjetividades de las personas que lo realizan, al igual de entender de una forma más robusta el impacto del *coaching* en las diferentes esferas de la vida diaria y cómo este tiene tanta facilidad y tendencia de malinterpretarse y tergiversarse.

Finalmente, cabe preguntarse también, sobre la fuente del capitalismo como un nuevo sistema de relaciones de producción, y a partir de esto, si es posible que el espíritu de estos movimientos, ya sea estas empresas como Ingenia o cualquier grupo o movimiento, pueda ser que den lugar a nuevas formas de organización social.

La última vez.

Hace mucho no vuelvo a escribir en este diario de campo sobre Ingenia, pero al releer todo me sorprende por lo vivido e intento conmemorarlo para sacar la parte buena. Una experiencia que en vez que ayudarme aprender a manejar mis emociones me terminó quebrando.

No pienso volver y sólo quiero borrar lo que pasó y la persona que fui estando allá. Cierro este capítulo con mi trabajo el cual estoy punto de entregar. Ahora, lo más gratificante que puedo pensar es que de lo malo pude sacar lo bueno y que el desgaste tanto físico como emocional, valió la pena pues me dejó una serie de reflexiones que pude compartir.

El proceso, de recordar y después volver a campo fue tan desgastante, y ni hablar del proceso de escritura, pero ahora lo puedo ver, no sólo luchaba contra mí y con la antropología la cual desde un principio imaginé que no tenía cabida en esto. Luchaba contra las ganas de invalidarme, de sentirme estúpida, y de aventurarme a un estilo de escritura que no me era propio. Digo que ahora entiendo todo porque la etnografía me ayudó a entender, a perdonar y a dejar ir. (Diario de Campo, mayo del 2019).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Besser-Siegmund, C., & Siegmund, H. (2011). *Coaching wingwave: PNL, Feedback Muscular y Reprocesamiento Cerebral*. Barcelona, España: Rigden Institut.

Berger, Peter., & Luckmann, T. (1997). *Modernidad pluralismo y crisis de sentido. La orientación del hombre moderno*. Barcelona, España: Paidós Studio.

Caicedo, A. (2003). Aproximaciones a una antropología reflexiva. *Tabula Rosa*, (1), 165-181. Doi: 10.25058/20112742.192

De la Torre, R., Gutiérrez, C., & Juárez, N. (2013). *Variaciones y apropiaciones Latinoamericanas del New Age*. México: Centro de Investigaciones y Estudios superiores en Antropología Social: El Colegio de Jalisco.

El Coaching | Asociación Española de Coaching. (2019). Retrieved from <https://www.asescoaching.org/el-coaching/>

Gardner, H. (1993). *Frames of mind* (10th anniversary ed.). New York, EE.UU: Basic Books.

Geertz, C. (1987). *La interpretación de las culturas*. Barcelona, España: Gedisa.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, EE.UU: Bantam Books

Hervieu-Léger, D. (2004). *El peregrino y el convertido. La Religión en movimiento*. México: Ediciones del Helénico.

Jung, C. (1921). *Psychological types*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Mayer, J., Salovey, P., Causo, D., y Cherkasskiy, L. (2011). Emotional Intelligence. En R. Sternberg & S. Kaufman (eds.) *The Cambridge Handbook of Intelligence* (pp. 528-549). Nueva York, EE.UU: Cambridge University Press.

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.). *Handbook of intelligence* (pp. 396–420). New York, EE.UU: Cambridge University Press.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.). *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3– 31). New York, EE.UU: Basic Books.

Pérez Zavala, C. (2002). Etnografía y autorreflexión. La intervención desde la Antropología. *Tramas* 18-19, (pp. 113-123).

¿Qué es el coaching transformacional? | Acción Comprometida. (2019). Retrieved from <https://accioncomprometida.com/que-es-el-coaching-transformacional/>

Saarni, C. (1990). Emotional competence: How emotions and relationships become integrated. In R. A. Thompson (Ed.). *Socioemotional development: Nebraska symposium on motivation* (Vol. 36, pp. 115–182). Lincoln, EE.UU: University of Nebraska Press.

Saarni, C. (1997). *Developing emotional competence*. New York, EE.UU: Guilford Press.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality. *Sage Journals* (pp. 185–211).

W. Timothy Galway. (1989). *El juego interior del tenis*. Editorial Sirio S.A.

Zapata Sans, M. (2012). ¿Qué es el coaching? sus orígenes, definición, distintas metodologías y principios básicos de actuación de un coach. Área de Innovación y Desarrollo, S. L. (Ed.). *3 ciencias*.