tema:

Apl icación de las Herramientas de Programación Neurolingüística para la Formación de Formadores en el Personal de Sede del Programa de Juventud de la Cruz Roja Ecuatoriana, filial Azuay; en junio del 2006

autor:
MARIA EULALIA DELGADO

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Facultad de Filosofía

Escuela de Psicología Laboral y Organizacional

"Aplicación de las Herramientas de Programación Neurolingüística para la Formación de Formadores en el Personal de Sede del Programa de Juventud de la Cruz Roja Ecuatoriana, filial Azuay; en junio del 2006"

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de

Licenciada en Psicología Laboral y Organizacional

Autor: María Eulalia Delgado Coello

Director: Lcdo. Cristian Castillo Peñaherrera MDCO

Cuenca, Ecuador

2006

AGRADECIMIENTO

Deseo agradecer a Dios y a mis padres por permitirme desarrollarme como ser humano y alcanzar una de las metas que me he propuesto en la vida.

El agradecimiento no es sólo para las personas que me han ayudado a desarrollar el presente trabajo, sino a todas aquellas que a lo largo de mi vida universitaria han dejado una enseñanza en mí.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Agradecimiento……ii
Índice de contenidos……iii
Resumen……vi
Abstract……vii
Introducción……viii

Capítulo I
Marco Teórico
1.1 Introducción…… 1
1.2 Programación Neurolingüística…… 2
1.2.1 Mapas mentales y filtros…… 3
1.2.2 Sistemas de representación…… 4
1.2.2.1 Visual…… 5
1.2.2.2 Auditivo…… 6
1.2.2.3 Kinestésico…… 6
1.2.3 Objetivos…… 7
1.2.3.1 Características del planteamiento de un objetivo…… 7
1.2.4 Inducción…… 9
1.2.5 Calibración…… 9
1.2.6 Anclaje…… 10
1.2.7 Reencuadre…… 10
1.3 Formación…… 10
1.3.1 El ciclo de la formación…… 11
1.3.2 Tipos de formación…… 12
1.3.3 Aspectos que se deben considerar para la formación…… 12
1.4 Aprendizaje…… 13
1.4.1 Etapas del aprendizaje…… 13
1.5 Aprendizaje Acelerado…… 14
1.6 Outdoor Training…… 16
1.6.1 Ciclo del Outdoor Training…… 17

Capítulo II

2.1 Introducción..... 19
2.2 Diagnóstico..... 21
2.2.1 Propuesta..... 22
2.1.2 Temas a tratar..... 23
2.1.3 Proceso..... 23
2.1.4 Agenda..... 24
2.2 Informe..... 32
2.2.1 Antecedentes..... 32
2.2.2 Desarrollo del taller..... 32
2.2.3 Temas tratados..... 33
2.2.3.1 Programación Neurolingüística..... 33
2.2.3.2 Proceso de aprendizaje..... 35
2.2.3.3 Formación de formadores..... 36
2.2.3.4 Del grupo..... 37
2.3 Validaciones..... 38
2.3.1 Validación del experto..... 38
2.3.2 Validación de los participantes..... 38
2.3.3 Validación de la directora del Programa de Juventud de Cruz Roja Ecuatoriana, filial Azuay..... 43

Recomendaciones..... 44
Conclusiones..... 46
Bibliografía..... 47

Anexos

Anexo 1 Observaciones..... 48
Anexo 2 Encuesta participantes del taller..... 51
Anexo 3 Cuadros estadísticos de los resultados de la encuesta aplicada a los asistentes al taller..... 52

RESUMEN

La presente monografía pretende dotar de conocimientos y herramientas básicas de Programación Neurolingüística a los integrantes del programa de Juventud de la Cruz Roja filial Azuay.

Se realizó la integración de estos conocimientos a través de un taller de ocho horas; en éste se utilizó la metodología del acelerated Learning y aprendizaje vivencial. El contenido del taller se baso en tres ejes: Programación Neurolingüística, Procesos de Aprendizaje, Formación de formadores.

Antes del taller se realizó un diagnóstico a través de observaciones, esto permitió planificar las actividades según la realidad por la que estaban atravesando.

Después de la realización del taller se entregó un informe sobre el mismo y las recomendaciones pertinentes.

De igual manera se les entregó un manual en el que se podrá encontrar fundamentos teóricos de PNL y ejercicios que permitirán manejar las herramientas propuestas por esta metodología.

ABSTRACT

This research work seeks to apply the knowledge and Basic tools of the neurolinguistic programming to the members of the Ecuadorian Red Cross Youth Program.

The integration of this knowledge was achieved through an eight-hour workshop where the following methods were used: Accelerated Learning, Learning Processes and Development for developers.

Before the workshop, an evaluation was carried out through observations that were shaped into a diagnostic format that permitted to prepare activities according to the real situation of each group. After the workshop, a detailed report with observations and recommendations was handed out.

Besides, a manual was made and given out at the end of the PNL course, which allowed participants to use the tools techniques.

INTRODUCCIÓN

El tema central de esta monografía fue dado en uno de los módulos del curso de graduación de Psicología Laboral y Organizacional del año 2006, este fue Programación Neurolingüística, el mismo que me llamó la atención por la importancia que tiene en la actualidad, aplicándolo en áreas muy diversas.

Al conocer el Programa de Juventud, de la Cruz Roja Ecuatoriana filial Azuay, me di cuenta que la Programación Nuerolingüística sería aplicable en esta organización. En la cual se debe cumplir con la malla curricular establecida a nivel nacional, esto con el fin de poder formar al nuevo personal, generar y desarrollar proyectos sociales.

Al ser partícipe del proceso antes mencionado he observado que se dota al personal de sustento teórico, pero no se ha realizado ninguna estrategia que permita desarrollar sus habilidades y destrezas sociales; es decir, no se les ha enseñado a dirigir grupos, facilitar procesos, manejar estados emocionales, generar empatía, etc.

Con esta premisa creo que la metodología debería ser aplicada a través de un taller. Para determinar las actividades que se aplicarían en el mismo realicé observaciones no estructuradas, siendo esto, el punto de partida del segundo capítulo de esta monografía. Al final de este proceso la organización recibió un informe sobre el taller, recomendaciones y un manual que les permitirá desarrollarse bajo esta metodología.

Los voluntarios de esta organización me permitieron el desarrollo de esta propuesta, siendo participativos en todo momento.

En el primer capítulo se encuentra el marco teórico que sustenta la aplicación del taller, el mismo que se encuentra descrito en el segundo capítulo.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Introducción

Una de las finalidades del Programa de Juventud, dentro de Cruz Roja, es el de formar a su personal para dirigir grupos, cumpliendo con la malla curricular establecida de manera interna.

Durante este proceso se han realizado aprendizajes de diversos conocimientos, pero no se han tocado temas de manejo de grupos, facilitación y manejo de procesos. Es por esto que se propone un taller para que se establezcan las bases del desarrollo de los temas antes mencionados.

El taller de Programación Neurolingüística (PNL) ayudará a los brigadistas en su formación como formadores, además con este taller se cerrará un pendiente existente en la planificación anual del programa de Juventud.

Este capítulo describirá la teoría en la que se funda el desarrollo del taller, los temas en los que se describirán son:

- Programación Neurolingüística
- Proceso de Aprendizaje
- Formación de formadores

Cabe recalcar que se ha tomado para el marco teórico sólo los aspectos dentro de los cuales se desarrollará este trabajo.

Se describirá de manera breve la metodología del aprendizaje acelerado, ya que será a través de éste que se desarrollarán las actividades del taller, así también se señalarán algunos conceptos básicos de la modalidad de outdoor training.

Los documentos que han servido para los sustentos de esta monografía son tomados de las publicaciones más reconocidas dentro de cada una de los tópicos mencionados anteriormente.

1.2 PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA

Los creadores de esta técnica fueron Jhon Grinder y Richard Bandler, la misma fue creada en los años 70 en la universidad de Santa Cruz en California.

Esta investigación en un principio se basó en el estudio de la vida de tres psiquiatras que han sido íconos a lo largo del tiempo, estos son: Virginia Satir, terapeuta familiar; Milton Erickson, hipnoterapueta, y Frank Perls, creador de la terapia Gestalt.

Grinder y Bandler quisieron averiguar que era lo que les hacía distintos a estos tres personajes de los demás, siendo los mejores en la rama en la que sobresalían. Querían descubrir si existían puntos en los que los tres personajes coincidieran, lo que nos mostraría que existen cosas que nos permitieran sobresalir en las actividades que desempeñáramos (Forner, 2002)

A partir de este estudio crearon un modelo que puede usarse para una comunicación efectiva, cambio personal, aprendizaje acelerado; en fin para desenvolverse mejor en la todos los aspectos de la vida (Forner, 2002)

La Programación Neurolingüística es práctica, utiliza un conjunto de modelos, habilidades y técnicas para actuar, pensar y sentir de forma efectiva; su propósito es generar e incrementar opciones y alternativas en una persona para que pueda optimizar su rendimiento y mejorar las relaciones inter e intrapersonales.
Esta técnica lleva este nombre por las siguientes razones (Forner, 2002):

Programación: Se refiere a las formas que escogemos para organizar nuestras ideas o pensamientos con el propósito de producir resultados.

Neuro: Se refiere a los procesos neurológicos dados por nuestros sentidos, a través de estos recolectamos la información del exterior.

Lingüística: Se expresa así porque utilizamos el lenguaje para ordenar nuestros pensamientos y conducta, para comunicarnos con los demás y con nosotros mismos.

"La Programación Neurolingüística trata la estructura de la experiencia humana subjetiva, como organizamos lo que vemos, oímos y sentimos, y como revisamos y filtramos el mundo exterior mediante nuestros sentidos. También explora como lo descubrimos con el lenguaje y como reaccionamos, tanto intencionadamente como no, para producir resultados."(Balarezo, 2006)

Las ideas básicas de la PNL son:

- "El fracaso no existe, solo hay resultados.
- El mapa no es el territorio que describe.
- Dentro de usted están todos los recursos.
- Si alguien puede, usted también.
- Si hace siempre lo mismo que ha hecho siempre, siempre obtendrá los mismos resultados. Si lo que hace no funciona, haga otra cosa.
- No se puede solucionar algo haciendo lo mismo que lo causó"(Forner,2002)

1.2.1 Mapas mentales y filtros

Los mapas mentales son subjetivos y están íntimamente ligados a nuestra experiencia, en base a éstos generamos nuestras creencias, valores, etc.

Los mapas mentales nos sirven para filtrar los estímulos encontrados en el exterior, ya que percibimos sólo la información que nos interesa.

Algunos filtros básicos (o marcos) de la PNL según Joseph O`connor y Jonh Seymour en el libro Introducción a la PNL, (1995) son:

El primer marco se encamina hacia los objetivos más que hacia los problemas; a través de éste podremos descubrir lo que queremos y los recursos que tenemos y necesitamos para alcanzar nuestras metas.

El segundo marco consiste en preguntarse cómo, antes que por qué; a través de éste podremos entender mejor la situación que se está analizando.

El tercer marco es de interacción frente al fracaso; consiste en tomar al fracaso sólo como un punto antes de llegar a la meta deseada, por lo tanto este resultado nos servirá para mejorar.

Dentro del cuarto marco se debe considerar a las posibilidades antes que a las necesidades; con este marco lo que se pretende es ver más allá del problema para descubrir cuales son las posibles acciones dentro de una situación.

Por último se debe tener una actitud de curiosidad, estando siempre alerta a que todo es posible, sin creer que todos los prejuicios son ciertos, sino quitándonos todos los que tengamos.

1.2.2 Sistemas de Representación

La información que nos llega del exterior es recibida por nuestros sentidos, los cuales utilizan los sistemas de representación para dar sentido a lo que vivimos.

Existen tres tipos de sistemas que nos permiten realizar lo descrito anteriormente, cada persona tiene desarrollado uno de ellos sobre los demás.

Los sistemas representativos son (O`connor y Seymour,1995)(Dilts y Epstein1995):

1.2.2.1 Visual

A través de las imágenes, usa la vista, su mirada se dirige hacia arriba, hablará en tono alto y rápido, la respiración se dará a nivel del pecho y será superficial, incrementa la tensión muscular (particularmente en los hombros) la cabeza estará erguida y la cara estará más pálida de lo normal. Si tenemos colaboradores con estas características se les debe dar capacitación con estímulos visuales, por ejemplo diapositivas, fotos, video.

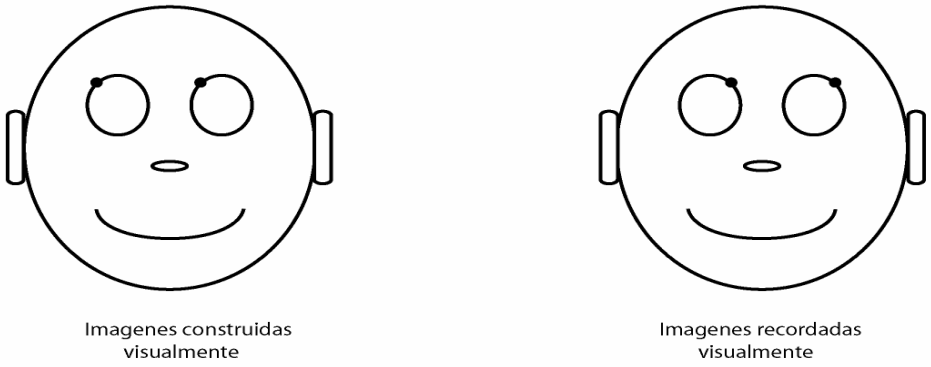


Gráfico Nº 1 Ilustración de la representación visual (Dilts y Epstein, 1997)

1.2.2.2 Auditivo

Recuerda sonidos, palabras; usa los oídos, la respiración es de forma homogénea en todo el pecho, a menudo producen pequeños movimientos rítmicos con el cuerpo, tono de voz claro, expresivo y resonante. La cabeza está equilibrada sobre los hombros, o ligeramente caída, como si estuviera escuchando algo. A las personas que son auditivas se les debe enseñar con palabras como suena, escucha, oír.

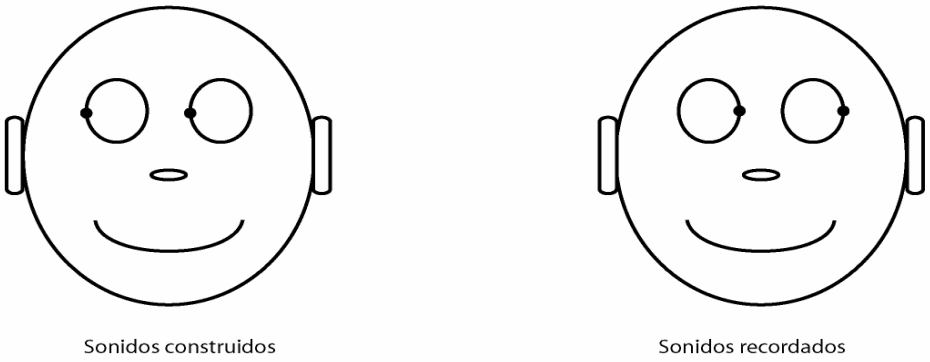


Gráfico2 Ilustración de la representación auditiva (Dilts y Epstein, 1997)

1.2.2.3 Kinestésico

A través de sensaciones, emociones, sabores y olores; usa el gusto, el tacto, el olfato y las emociones. Inclinan la cabeza hacia un lado. Apoyándose en su mano o puño, algunas personas repiten en voz baja lo que acaban de escuchar, podrá usted ver como mueven los labios. Si tenemos un empleado con estas características se le debe dar refuerzos como una palmada en la espalda para felicitarle.

Se caracteriza por una respiración profunda que se da desde el estómago, acompañada muchas veces de una relajación muscular, mantiene la cabeza gacha, su tono de voz es profundo y hablará más lentamente.

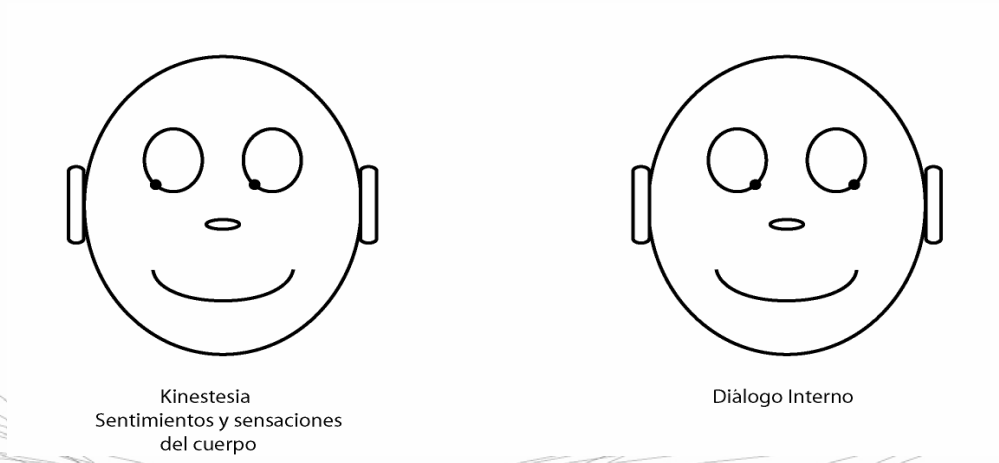


Gráfico 3 Ilustración de la representación Kinestésica (Dilts y Epstein, 1997)

1.1.3 Objetivos

Al comprender como funciona la dinámica de la PNL podemos utilizarla para definir y alcanzar nuestros objetivos, ya que la Programación Nuerolingüística "...relaciona nuestras palabras, pensamientos y conducta con nuestros objetivos"(O`connor y Seymour, 1996)

Para que la utilización de la PNL sea efectiva es necesario tener claro lo que deseamos conseguir, estos deseos son nuestros objetivos.

Nuestras metas deben cumplir con algunos requisitos para que no tengamos problemas al momento de trabajar para conseguirlos. Además al tener total claridad sobre los objetivos nuestros pensamientos y acciones se encaminarán al alcance de los mismos.

1.2.3.1 Características del planteamiento de un objetivo

Según Joseph O`Connor y John Seymour en su libro "Introducción a la PNL"; y Harry Adler y Beryl Heather en su libro PNL en 21 días, es necesario tomar en cuenta lo siguiente al plantearnos una meta.

- **Positivo**

  Lo primero que debemos hacer es expresarlo de manera positiva ya que podremos programarnos con mayor efectividad que si tratamos de evitar algo.

  Nuestro cerebro se enfoca de mejor manera a las acciones que han sido representadas por nosotros con imágenes positivas, generando en nosotros mayor seguridad en lo que hacemos.

  Piense en lo que quiere más que en lo que no quiere

  ¿Qué es lo que quisiera tener?
  ¿Qué es lo que realmente quiere?

- **Parte propia**

  Debemos tener control sobre lo que queremos, esto nos permitirá realizar acciones para alcanzar lo deseado.

  Piense que lo que quiere hacer está activamente bajo su control

  ¿Qué va a hacer para alcanzar su objetivo?
  ¿Cómo puede empezar y mantenerlo?

- **Especificidad y Evidencia**

  Nuestra meta debe ser específica; preguntémonos ¿Qué es lo que veré, escucharé, sentiré cuando esto suceda? Imagíneselo en términos de qué, quién, cuándo y cómo.

  Al determinar las respuestas a las preguntas señaladas en el párrafo anterior se podrá determinar cuales son los parámetros que le darán evidencia sobre el progreso o alcance de sus objetivos.

  Imagínese el objetivo de la manera más objetiva posible

  ¿Quién, dónde, cuándo, qué, cómo, específicamente?

  Piense en la evidencia de base sensorial que le permitirá saber que ha logrado lo que quería.

  ¿Qué veré, oiré y sentiré cuando lo tenga?
  ¿Cómo sabré que lo he conseguido?

- **Tamaño**

  El objetivo debe tener un tamaño adecuado, de tal manera que puede dividir el alcance de su objetivo, si es demasiado grande, en pequeñas actividades que al ser realizadas generarán lo que desea.

- **Recursos**

  Dentro de este tema se debe analizar que elementos son necesarios para la consecución de las metas; si los tenemos al alcance, si merece la meta la inversión de determinados recursos.

  Tiene usted los recursos y opciones adecuados para alcanzar su objetivo

  ¿Qué recursos necesita para alcanzar su objetivo?

- **Ecología**

  Para plantear un objetivo es necesario tomar en cuenta lo que se llama ecología, es decir analizar como afecta el objetivo a mi entorno. Sopese las consecuencias en su vida y sus relaciones si consiguiera su objetivo

  ¿Quién más produce este efecto?
  ¿Qué pasará si consigue su objetivo?

  Como último paso es necesario que considere los sentimientos de duda que comiencen con sí, pero…

  ¿Qué consideraciones representan estos sentimientos de duda?
  ¿Qué podría cambiar su objetivo para tenerlos en cuenta?

1.2.4 Inducción

Según O`Connor y John Seymour, inducción es una palabra utilizada en Programación Neurolingüística para describir el proceso de guiar a alguien a un estado en particular.

1.2.5 Calibración

"Conocer de forma muy precisa el estado de otra persona leyendo señales no orales" (O`Connor y Seymour, 1995)

1.2.6 Anclaje

Este término es utilizado en PNL para referirse a "un estímulo que desencadena un estado o conducta fisiológico o emocional determinado. El estímulo puede consistir en una imagen, un sonido, una sensación, un olor o sabor." (Alder Harry y Beryl Heather, 2000)

1.2.7 Reencuadre

"Es una técnica que utiliza la PNL para modificar el marco de referencia, según la experiencia de vida que se tenga, es decir, aprender a ubicar el marco posible de referencia a través del recuerdo y la imaginación, con la intención de cambiar el significado de ese marco de referencia y en consecuencia también se cambia el estado emocional, las respuestas y las conductas de las personas."
(http://www.monografias.com/trabajos5/eductecnica/eductecnica.shtml, consulta 03 de mayo del 2006)

Esta información es relevante para que los participantes del taller sean capaces de comprender y aplicar las estrategias necesarias para generar, mantener y cambiar los estados emocionales del grupo al que se dirigen; aplicando los recursos necesarios.

1.3 Formación

Dentro del taller es necesario tratar sobre la formación de formadores. La formación del personal de una organización conduce a un mejor rendimiento en el plano individual, de trabajo, y en general de la organización; generando mayor eficiencia, que se traduce en una ventaja competitiva.

Para que se obtengan estos resultados es necesario que la organización se convierta en una entidad que aprende permanentemente, dando importancia a las personas inmersas en ella, fomentando su desarrollo y creando un contexto en el que pueda crecer.

"La formación es el proceso que amplifica el aprendizaje y proporciona un contexto para el mismo en tres terrenos principales. En primer lugar el conocimiento y su aplicación; en segundo lugar el aprendizaje de habilidades; y en último terreno se refiere al plano de los valores y actitudes" (O´Connor y Seymour, 1996)

1.3.1 El ciclo de la Formación

- Es necesario **identificar las necesidades** de la formación, las de la organización, las del individuo y las que surgen por las tareas.
- **Establecer objetivos para la formación** de habilidades, valores conocimientos a través de una evaluación de las condiciones actuales.
- **Diseñar la formación** para que satisfaga las necesidades.
- **El proceso de formación**
- **Evaluar la eficacia de la formación**, de acuerdo al cumplimiento de objetivos.

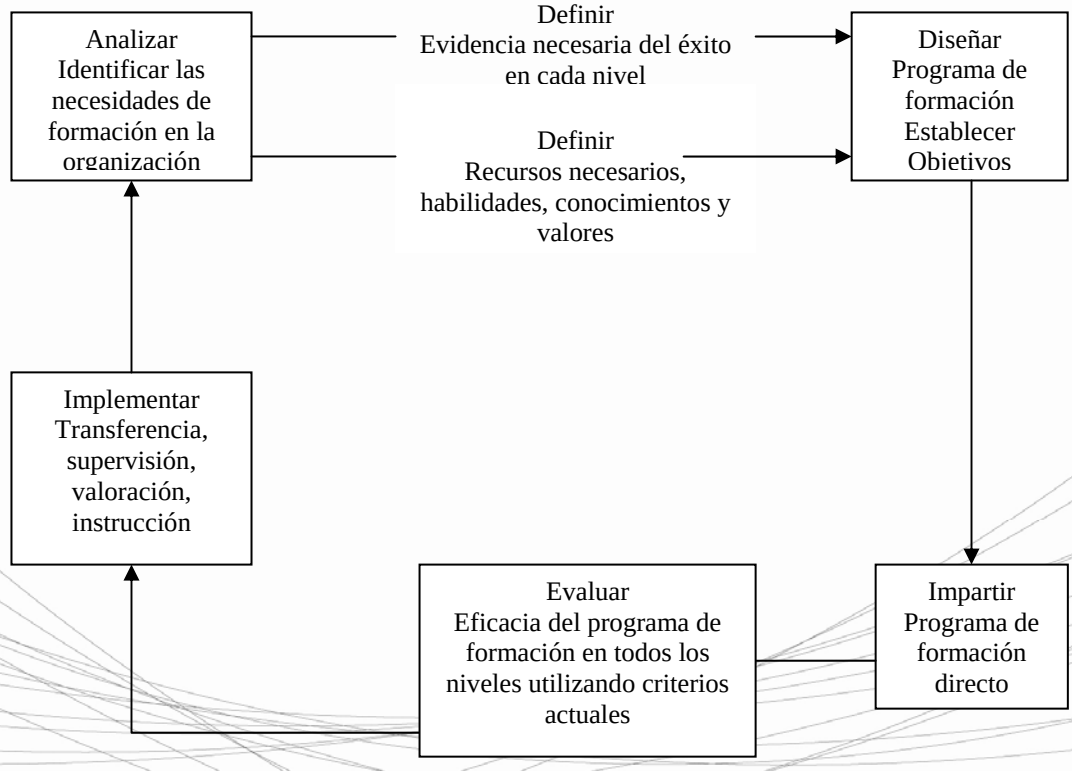


Gráfico 4 Ciclo de Formación (O´Connor y Seymour,1996)

1.3.2 Tipos de formación

Existen varios tipos de formación; puede darse de una manera grupal o individual, a través de la experiencia, de cursos, seminarios, etc. (O´Connor y Seymour, 1996)

1.3.3 Aspectos que se deben considerar para la formación

Para desarrollar un proceso de formación es necesario, según O'connor y Seymour en su libro PNL para Formadores (Pág. 65-66-67), tomar en cuentas los siguientes aspectos:

- Los objetivos: Deben ser analizados desde puntos de vista distintos ya que la expectativa del formador puede no ser lo mismo que esperan los participantes.
- Los Alumnos: Antecedentes de los participantes
- Principios de diseño: debemos realizar un esquema que nos guíe en el proceso de formación.
- Diseñar para el aprendizaje: Se debe tomar en cuenta como se dará el proceso de formación bajo la perspectiva de los participantes.
- Diseñar el diseño: En este espacio se une lo obtenido en los dos puntos anteriores.
- Estructuras de Actividad: Descripción de las principales actividades que se realizarán.
- Diseño de los ejercicios: Como se generará los estados y el proceso deseado.
- Habilidades de presentación
- Creencias y Valores
- El Autocontrol
- El entorno de la formación

Si bien es cierto el tema de formación es muy amplio, sin embargo la información descrita es la que ayudará en el momento de la aplicación del taller.

1.4 Aprendizaje

Los puntos descritos sobre aprendizaje no reflejan la totalidad de información sobre este tema, pero en este caso no se necesita más ya que es un punto específico dentro del tema que se pretende tratar.

"Es el proceso de adquirir conocimientos, habilidades o capacidades por medio del estudio, la experiencia o la enseñanza. Todo aprendizaje implica un cambio en las tres áreas mencionadas; y tal vez la misión del formador sea demostrar que este cambio es posible" (O´Connor y Seymour, 1996)

Existen, según Kasuga, Gutiérrez y Muñoz en su libro Aprendizaje Acelerado existen 3 áreas de aprendizaje:

- Cognoscitiva: Esta área está constituida por todo lo que sabemos: conocimientos, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación.
- Psicomotora: Está área comprende todas las capacidades y habilidades físicas.
- Afectiva: Es el área de los valores, sentimientos y actitudes.

Tomando en cuenta estas áreas debemos planificar el proceso de formación con elementos que repercutan en las tres áreas para garantizar la incorporación de nuevos conocimientos en los participantes.

1.4.1 Etapas del Aprendizaje

Las etapas que se mencionan a continuación están señaladas en el libro PNL para formadores, (O´Connor y Seymour 1996)

- Incompetencia Inconsciente: En esta etapa no sólo no sabemos como hacer determinada actividad, sino también no tenemos ninguna experiencia en ello.

- Incompetencia Consciente: Empezamos a realizar determinada actividad, pero como no sabemos como se realiza, tenemos problemas en el desarrollo de la misma.
- Competencia Consciente: Podemos realizar determinada actividad pero poniendo nuestra concentración y atención en lo que hacemos.
- Competencia Inconsciente: El aprendizaje es ya automatizado dentro de nuestros esquemas, volviéndose la actividad algo que se puede realizar de una manera inconsciente sin necesidad de colocar toda nuestra atención.

1.5 Aprendizaje Acelerado

A continuación está descrita a breves rasgos la metodología que será utilizada durante la planificación y ejecución del taller.

Según Kasuga, Gutiérrez y Muñoz; el creador de este método de aprendizaje es Georgi Lazanov, quien sustenta su trabajo en la siguiente premisa: "la capacidad de aprender y recordar que posee el ser humano es prácticamente ilimitada, ya que se aprovechan las reservas de la mente".

Lozanov afirmaba al inicio de sus estudios, que la supermemoria es una facultad humana natural y que no solamente podía desarrollarla cualquier persona, sino que podía lograse con facilidad.

Georgi Lozanov, científico nacido en Bulgaria, había estudiado a muchas personas con capacidades mentales extraordinarias, entre otros Mijail Keuni, artista ruso, con capacidad para hacer cálculos matemáticos complejos mentalmente en forma instantánea. Así como Keuni, Lozanov observó que los yoguis se consagraban a memorizar los textos sagrados por si ocurría un desastre y resultaban destruidos sus libros de tradiciones e historia; con que viviese un sólo yogui, siempre podría restaurar de memoria todo el conocimiento perdido.

El propio Lozanov había practicado raja-yoga durante veinte años. Raja significa regio o rector, y la raja-yoga trata del control o gobierno de la mente, se considera como la ciencia de la concentración, y cuenta con técnicas para alterar los estados de conciencia, métodos de adiestramiento en visualización, ejercicios prácticos de concentración y ejercicios respiratorios especiales. La raja-yoga afirma poseer una serie de técnicas que permiten al individuo poseer en estado latente dentro de la supramemoria, en ámbitos tales como dominio del dolor, facultades paranormales múltiples como la telepatía. (http://www.pnlnet.com/z/queesaprend.htm, 08 de mayo del 2006)

Este sistema acelera el aprendizaje de cinco a cincuenta veces, aumenta la retención, no exige prácticamente esfuerzo alguno al estudiante, se utiliza tanto en el estudiante atrasado como en el brillante, en el niño como en el viejo.

"El aprendizaje acelerado, conocido también como superaprendizaje, es un conjunto de técnicas y estrategias dirigidas a desarrollar el proceso de aprendizaje en forma holística. En este sentido, permite conocernos más a nosotros mismos, asumir el aprendizaje con compromiso, disciplina, y con amplio sentido de lo que es aprender." (http://www.monografias.com/trabajos10/supera/supera.shtml, 01 de junio del 2006)

"El aprendizaje acelerado consiste en aprender a aprender, en saber como funciona el proceso de aprendizaje de cada persona y en darle las herramientas adecuadas para que las pueda utilizar de forma natural. Combinando ritmos, frecuencias, tonos y el lenguaje corporal se permite al cerebro hacer una síntesis entre los dos hemisferios. El aprendizaje está basado en representaciones, juegos y en el uso de determinadas melodías musicales.

En estos momentos, el aprendizaje acelerado se ha visto enriquecido por aportaciones de la PNL, de los mapas conceptuales y de la lectura rápida. La utilización de estos nuevos métodos ha llegado incluso a la creación de cursos a través de Internet, con metodología del aprendizaje acelerado" (http://www.pnlnet.com/z/queesaprend.htm, 08 de mayo del 2006)

1.6 OUTDOOR TRAINING

"El Outdoor Training es un medio que consiste en juegos o actividades al aire libre o espacios abiertos, con una metodología propia de la educación experiencial (aprendizaje acelerado), es decir aprendizaje netamente vivencial. Este presenta una secuencia lógica de actividades donde se extraen conclusiones que ayudan a mejorar el entorno personal y profesional.

Es llevada a cabo por personal (facilitadores) con un alto contenido docente, que basan el aprendizaje a través de la experiencia en un clima distendido, donde se llevan a cabo actividades que combinan la competitividad, el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación." (http://www.redcreacion.org/simposio2vg/AQuiones.htm, revisión 22 de mayo del 2006)

Entre los beneficios de este método señalados en la página de internet http://www.redcreacion.org/simposio2vg/AQuiones.htm(revisión 22 de mayo del 2006), encontramos:

- Potencia el liderazgo y la capacidad de delegar responsabilidades.
- Motiva a los participantes en los compromisos del trabajo diario.
- Fomenta la comunicación e integración entre áreas y miembros de una organización.
- Aumenta la resistencia al estrés.
- Mejora la reacción de sagacidad e ingenio ante situaciones de presión y cambio.
- Aumenta la confianza entre compañeros.

- Entrena el enfoque de la atención y visión.

Para utilizar este tipo de metodología es necesario primero realizar las siguientes actividades (http://www.selba.org/facilitacion.htm, 25 de mayo del 2006):

- Valorar: Se recoge información acerca del grupo.
- Planear: Se seleccionar las herramientas que se usarán, tomando como referencia los detalles obtenidos de la valoración. Se piensa en el diseño de actividades y escenarios especiales para las actividades más importantes para ayudar en la transferencia de aprendizaje.
- Preparar: Coordinar todas las actividades, de tal manera que se tengan los recursos necesarios, y que todos comprendan la agenda que se planifica.

1.6.1 Ciclo del Outdoor Training

El ciclo de las actividades del Outdoor Training está basado en el aprendizaje vivencial, el que consta de 5 etapas claramente definidas en el sitio http://www.redcreacion.org/simposio2vg/AQuiones.htm(revisión 23 de mayo del 2006)

- Experiencia: Aquí se genera la información al desarrollarse la fase del ejercicio en sí. Desarrolla el aprendizaje inductivo, es decir aprender haciendo y descubriendo.
- Compartiendo: Se procede a informar acerca de la experiencia de cada individuo en términos de su aprendizaje (cognitivo y afectivo)
- Interpretando: Se debe realizar un análisis sistemático de la experiencia compartida, tratar de lo que realmente pasó dentro del grupo, el comportamiento individual y colectivo y el efecto de éste sobre sus miembros.
- Ampliando: Los participantes analizarán el ¿Y qué? Y el ¿Para qué?, enfocándose. De esta fase depende el grado de arraigamiento del los conceptos nuevos.

- Aplicando: Como se aplicará el aprendizaje adquirido a la vida diaria.

El aprendizaje acelerado y el outdoor training son metodologías que en la práctica permitirán a los participantes del taller vivenciar técnicas distintas a las que han estado acostumbrados en los espacios de formación. Esto les permitirá ser capaces de utilizar otros elementos al momento de la planificación y ejecución de las capacitaciones dentro del Programa.

Dentro de mi experiencia en la utilización de estas metodologías he podido observar que las personas no sólo captan conceptos, sino la manera en la que pueden aplicar los conocimientos y la importancia de los mismos.

He podido notar que la edad no es un factor que determine la aplicación de estas herramientas porque ha generado aprendizajes tanto en jóvenes como en personas mayores, siendo muchas veces las personas mayores las más entusiastas frente a los retos que se les presenta.

Para la aplicación de aprendizaje acelerado y del outdoor training se debe analizar la dinámica grupal, las expectativas y el estado en el que se encuentre la organización, ya que a partir de esto se dirigirán las plenarias y los comentarios de los ejercicios.

CAPITULO II

2.1 Introducción

En el desarrollo de este capítulo se expone la secuencia de actividades que se aplica en el desarrollo del taller de "Aplicación de las Herramientas de Programación Neurolingüística para la Formación de Formadores en el Personal de Sede del Programa de Juventud de la Cruz Roja Ecuatoriana, filial Azuay". Para una mejor comprensión es necesario describir a la organización participante.

La Cruz Roja es una entidad sin fines de lucro, reconocida a nivel mundial; tiene filial en la mayoría de los países del mundo; su misión es "mejorar la vida de las personas vulnerables".

El programa de Juventud se estableció en la provincia del Azuay en el año 2000; a partir del mismo se han desarrollado actividades correspondientes a las áreas de trabajo previstas en el plan de desarrollo de la Cruz Roja Ecuatoriana; estas áreas son:

- Salud Sexual y reproductiva
- Adultos mayores
- Menores en riesgo
- Uso indebido de drogas

La metodología utilizada para la difusión y la ejecución de los proyectos está basada en la divulgación de información a través de talleres, conferencias, mesas redondas y trabajo personalizado con las personas en riesgo.

Para preparar a las personas que desean integrarse al programa se realizan actividades semanales.

El programa de Juventud como parte integral de Cruz Roja se encuentra estrechamente ligada a la misión del Movimiento; para esto señala que el mecanismo para el cumplimento de tan noble pensamiento, es educar y formar al voluntario de manera que se integre a la sociedad manteniendo un pensamiento crítico, fomentando el desarrollo de habilidades y destrezas que contribuyan a su desenvolvimiento tanto individual como en su entorno, por ejemplo en el desarrollo de programas de proyección comunitaria de Cruz Roja, o la optimización de los servicios manejados por personas capaces, eficientes y sobre todo con un espíritu humanitario y solidario, promoviendo así el crecimiento institucional y social.

Un joven con este perfil se logra dotándolo de experiencias, convivencia y principalmente brindándole un entorno de amistad, desarrollo de valores y aventura que al mismo tiempo se constituye en formativo (educación no formal). El combinar una educación curricular (formal) totalmente vertical con una horizontal, en la que cada uno aprende algo nuevo diariamente, construyendo una especie de cascada donde el mayor ayuda a la formación del menor y así sucesivamente. Cruz Roja Juventud ha conjugado estas dos educaciones, e incluyendo a éstas la informal (dada por la experiencia) en una sola, que es la formación holística o integral.

La parte medular de la espiral que forma este proceso son las Brigadas de Juventud, donde empieza el desarrollo del adolescente con su grupo de amigos unidos por intereses comunes, con el afán de divertirse y, a la misma vez sentirse útiles, guiados por un miembro de Sede Central del Programa de Juventud, quien ya ha aprobado las etapas del proceso y se encuentra en la capacidad de desenvolverse como tutor y sobre todo como Dirigente de Juventud.

De esta forma, se alcanza la misión dada para la formación de voluntarios, que es: “Formar voluntarios que puedan desarrollar los programas de Cruz Roja, encaminados a mejorar la vida de las personas vulnerables”.

La necesidad de desarrollar las habilidades de los formadores (dirigentes y brigadistas) es dada por la misión del personal dentro del programa, ya que la actividad principal que se realiza es dar capacitación a personas en riesgo, y difundir información a través de campañas que se centran básicamente en brindar información.

Los temas que se tratan dentro de la formación y las campañas, son temas relacionados con drogas y sexualidad principalmente, siendo éstos en muchos casos considerados como un tabú, por lo que se torna difícil que se genere una adaptación de la información a la realidad que viven las personas.

Además el trabajo es dirigido a personas en riesgo lo que genera tensiones al momento de difundir información, ya que son personas que se cierran a los demás, que se sienten discriminadas por su condición, que aunque tienen dudas no las resuelven por temor al que dirán.

A lo largo de estos años se ha visto que la manera de llegar a las personas es tan importante como la información que se les brinda, por todo esto llegamos a la conclusión que la Programación Neurolingüística será una herramienta útil para llegar a los demás, generar empatía y ser asertivos.

2.2 Diagnóstico

Para programar las actividades del taller fue necesario primero conocer el estado de la organización en el que se va a aplicar el mismo.

Para diagnosticar lo antes mencionado se han realizado 3 observaciones (anexo 1) que se han limitado por lo siguiente:

- Manejo del grupo (formadores)
- Dinámica grupal (grupo en sí)

A partir de éstas he podido concluir en lo siguiente:

Los formadores, o líderes de las brigadas:

- No tienen conocimientos sobre formación y facilitación.
- Conocen los temas que se deben tratar en las capacitaciones pero no saben como enseñarlos.
- No conocen sobre manejo de dinámica grupal.
- No se toma en cuenta las proyecciones del programa (Juventud) referidos al desarrollo grupal y la generación de proyectos.
- Los formadores no tienen confianza en sí mismos.
- No tienen definidos objetivos sobre la formación que encaminan.
- El grupo maneja a los formadores.

Brigadistas

- No se respetan los tiempos de formación como tal, sino que han sido tomados como espacios de reunión de amigos.

Cabe recalcar que el tema que se tratará en el taller es totalmente desconocido por los participantes.

2.1.1 Propuesta

Por lo mencionado anteriormente se propone el siguiente taller:

Durante todo el taller se tratará el tema de Programación Neurolingüística, al tomar en cuenta que los participantes no conocen nada en relación a éste, se desarrollarán los conceptos básicos sobre el tema mencionado anteriormente.

Al concluir cada ejercicio se proyectará la aplicación de lo aprendido a los temas relacionados con la formación de formadores, a su trabajo dentro del programa de Juventud.

Al final de este proceso los asistentes conocerán la aplicación de los conceptos tratados en ellos mismos, siendo el primer paso para poder aplicarlos a otros y desarrollar aquellas habilidades que crean convenientes.

2.1.2 Temas a tratar

Los temas que trataremos durante el taller serán:

- Conceptos generales de PNL:
  - ¿Qué es?
  - Principios básicos
  - ¿Cómo funciona?
- Sistemas Representativos
- Comunicación verbal y no verbal
- Esquemas mentales
- Metas y Objetivos
- Inducción, calibración y sincronización
- Proceso de aprendizaje
- Aspectos que debe tomar en cuenta un formador

2.1.3 Proceso

Advance Consultora es la fuente del formato utilizado para definir el proceso que se espera vivan los asistentes.

Al llegar al taller	Proceso	Fin del taller
Experiencia enseñando conceptos No conocen del tema Esperan poder aplicar los conceptos de PNL.	Ir aplicando cada uno de los enunciados básicos de PNL durante el taller de manera vivencial. En cada reflexión aplicar los conocimientos que se van adquiriendo a su trabajo dentro de Cruz Roja.	Cimentar en su experiencia las habilidades que deben desarrollar Tienen conocimientos básicos de PNL Tienen consciencia sobre ellos mismos referente a los temas tratados.

2.1.4 Agenda

La agenda de trabajo que propongo es la siguiente:

Duración	Actividad	Descripción	Recursos	Responsable
5 min.	Bienvenida	Cristina da la bienvenida a los asistentes y les explica la necesidad sentida para la capacitación	Nada	Directora del Programa
2 min.	Presentación	Me presento	Nada	Eulalia Delgado
30 min.	Se presentan	Se dibujan en un papel realizando una de las actividades que más les guste hacer dentro de la Cruz Roja, luego cada uno	Cartulinas pequeñas, pinturas o marcadores, cinta	Eulalia Delgado

Duración	Actividad	Descripción	Recursos	Responsable
		Explica su dibujo		
15 min.	Expectativas	Lluvia de ideas, luego hablaremos de lo que se podrá cumplir dentro de esta capacitación	Papelógrafos y marcador	Eulalia Delgado
10 min.	Reglas	Mostraré cuales son las pautas generales que se utilizarán durante el taller, los participantes pueden también aportar	Papelógrafos y marcador	Eulalia Delgado

Duración	Actividad	Descripción	Recursos	Responsable
		Con las que crean necesarias		
45 min.	Ejercicio de pelotas	Deben formar un círculo y hacer girar los balones (7) al mismo tiempo	Balones	Eulalia Delgado
25 min.	Concepto y principios de PNL	Basándonos en la experiencia del ejercicio anterior explicaré como funciona y que es la PNL	Papelógrafos y marcador, conceptos básicos de PNL	Eulalia Delgado
15 min.	Refrigerio			Directora del Programa

Duración	Actividad	Descripción	Recursos	Responsable
20 min.	Sistemas representativos: ¿Cómo saber cuál utilizamos y cuál es utilizado por los demás?	En parejas se hacen preguntas y se fijan hacia donde ven la persona que responden, también deberán tomar en cuenta las palabras que utilizan para responder	Listado de preguntas, hojas que indican que significado tiene el lugar al que ven	Eulalia Delgado
45 min.	Comunicación verbal y no verbal	En grupos van a tener interpretar la experiencia de alguno de los integrantes ;	Nada	Eulalia Delgado

Duración	Actividad	Descripción	Recursos	Responsable
		Deberán interpretar lo contrario con sus gestos y con su cuerpo		
30 min.	Ejercicios de pensamiento lateral y explicación de esquemas mentales	Se plantea un caso y deben, basándose en preguntas cerradas, explicar que sucedió para que el caso sea como se lo describe	Caso y material de esquemas mentales	Eulalia Delgado
30 min.	Almuerzo			Directora del programa
30 min.	Definición de objetivos	Individualmente responden las	Papel, preguntas, esferos	Eulalia Delgado

Duración	Actividad	Descripción	Recursos	Responsable
		preguntas		
45 min.	Círculos de Excelencia	Mentalmente van reviviendo una experiencia, el objetivo es poder revivir lo que sintieron en ese momento cuando ellos deseen.	Música, radio	Eulalia Delgado
45 min.	Malabares (dirigido para conocer el proceso de aprendizaje)	En grupos deberán aprender a hacer un malabar	Pelotas	Eulalia Delgado
20min	Proceso de aprendizaje	Explicación del proceso basándose en el ejercicio anterior	Papelógrafo, marcadores	Eulalia Delgado

Duración	Actividad	Descripción	Recursos	Responsable
45 min.	Aspectos que deben ser tomados en cuenta por un formador	En grupos deben mostrar la Importancia del aspecto designado a ellos	Papeles con los aspectos para los grupos, material de apoyo Para el desarrollo del equipo, papelógrafos, marcadores	Eulalia Delgado
10 min.	Conclusiones	Conclusiones del grupo y de la facilitadora sobre los temas de la capacitación		Eulalia Delgado
10min	Evaluación del taller	Los participantes evaluaran la capacitación	Hojas de evaluación, esferos	Eulalia Delgado
10min	Ejercicio final	Recogen su dibujo (1er. Ejercicio) y comentan como podrían utilizar lo	dibujos (primer ejercicio)	Eulalia Delgado

Duración	Actividad	Descripción	Recursos	Responsable
		Que han aprendido realizar esa actividad de mejor manera		

2.2 INFORME

"Aplicación de las Herramientas de Programación Neurolingüística para la Formación de Formadores en el Personal de Sede del Programa de Juventud de la Cruz Roja Ecuatoriana, filial Azuay"

2.2.1 Antecedentes

A este espacio de formación asistieron 13 participantes con edades entre los 15 y 17 años, los mismos que se encuentran en el segundo nivel de brigadas o son líderes de los mismos.

Este espacio se generó dentro de la organización por la necesidad de capacitar al personal del Programa de Juventud con temas que les permitan manejar a los grupos y los procesos con los que trabajan.

Objetivo

Se espera que después de este taller los asistentes estén en capacidad de entender la teoría de la PNL ya que conocen el significado y los puntos claves de ésta.

El taller de "Aplicación de Programación Neurolingüística para formador de formadores" se realizó el día sábado 17 de junio del 2006 en el local de Cruz Roja Ecuatoriana Filial Azuay en QUINTACHICA; el mismo tuvo una duración de ocho horas.

2.2.2 Desarrollo del taller

Si bien las actividades se desarrollaron de manera correcta, los asistentes no estaban dispuestos a participar, esto hizo que el proceso no fluyera naturalmente.

Se debe tomar en cuenta que los asistentes están acostumbrados a no tomar en serio los espacios de formación, por ejemplo conversan entre ellos durante las actividades.

2.2.3 Temas Tratados

2.2.3.1 Programación Neurolingüística

Si bien todas las actividades del taller estaban encaminadas a la comprensión y utilización de esta metodología, las actividades y los resultados obtenidos en cada una de ellas fueron:

- Ejercicio de pelotas

En grupo deben pasar las pelotas y hacerlas girar durante dos minutos. Al final de este ejercicio se consiguió demostrar la necesidad de comprender los esquemas mentales de cada persona, la comunicación dentro del grupo y el establecimiento de objetivos y procedimientos claros.

- Concepto y principios de PNL

Dentro del taller se explicaron los antecedentes, los fundamentos y los principios de esta metodología. Al final de esta actividad los participantes entendieron el significado de las palabras claves dentro de la PNL, y establecieron las bases para poder desarrollar sus habilidades a través de esta concepción.

- Sistemas representativos: ¿Cómo saber cuál utilizamos y cuál es utilizado por los demás?

Se pudo aplicar este conocimiento a través de un ejercicio básico de PNL, que consiste en hacer preguntas y observar a que dirección mira la persona que debe contestar.

Después de realizar este ejercicio los brigadistas destacaron las diferencias individuales, por ejemplo existían zurdos (en este caso la interpretación se

da al lado contrario que al de los diestros), el nerviosismo por las preguntas y por el ejercicio en sí, los esquemas mentales existentes, etc.

- Comunicación verbal y no verbal

A través de este ejercicio se pudo evidenciar la necesidad de comprender el lenguaje no verbal; además se aplicaron términos como calibración e inducción.

- Ejercicios de pensamiento lateral y explicación de esquemas mentales.

Se realizaron algunos ejercicios de pensamiento lateral, estos consisten en encontrar la razón para que se de la historia que se cuenta en un principio, sólo se pueden realizar preguntas cerradas para encontrar la respuesta.

Al terminar los ejercicios se pudo concluir que los esquemas metales son importantes para entender los orígenes de los comportamientos; que éstos son uno de los aspectos fundamentales para diferenciarnos y ser individuales.

- Definición de objetivos

La PNL propone algunos elementos básicos para un buen planteamiento de los objetivos. En este espacio cada participante se ubicó en una meta que tienen pendiente dentro de la organización.

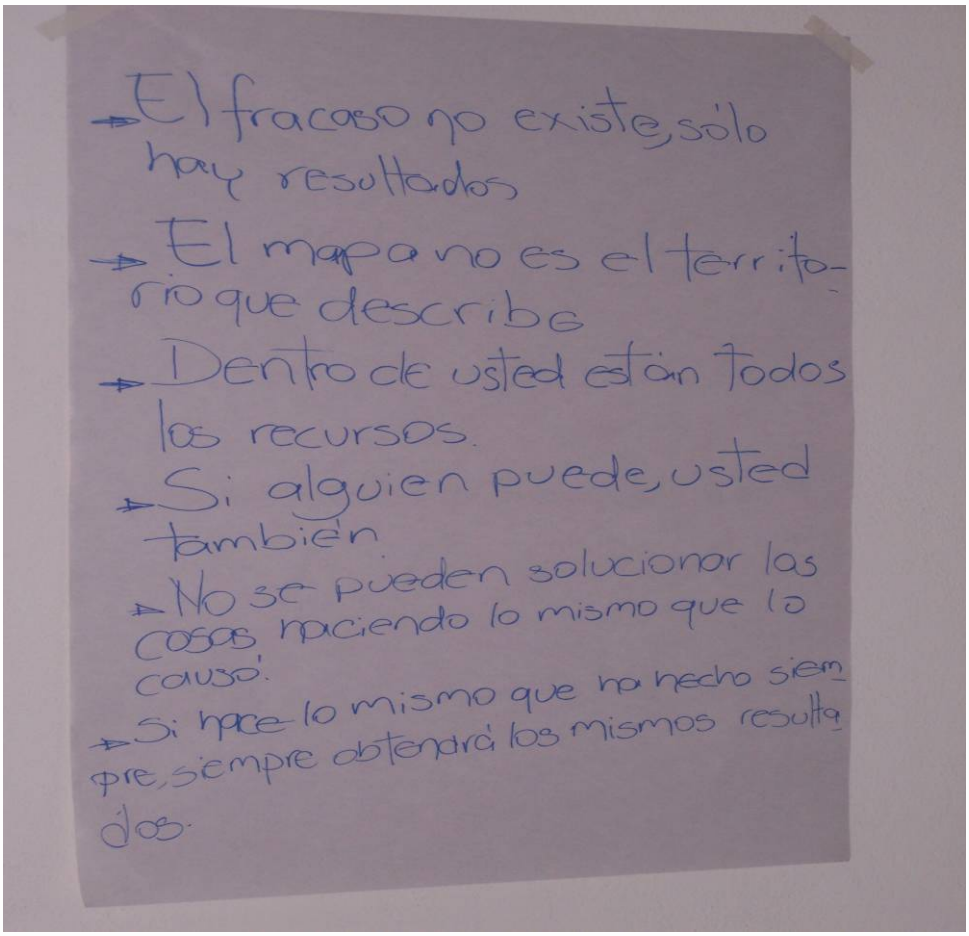
Esto les permitió tener mayor claridad sobre su objetivo, pudiendo realizar los cambios necesarios para poder llegar a la consecución de la meta establecida.

- Círculos de Excelencia

A través de este ejercicio se pudo vivenciar los anclajes y la inducción a un estado emocional deseado para alcanzar los objetivos planteados.

Al haber tratado temas desconocidos por los asistentes fue necesario que se planifiquen actividades que muestren los elementos básicos de PNL. Por está

razón no se pudieron realizar algunos ejercicios de PNL que permiten el desarrollo de las habilidades y destrezas de los participantes.



Principios de PNL

2.2.3.2 Proceso de Aprendizaje

A través de un ejercicio como el de los malabares se pudio vivenciar como se genera cada estado dentro del proceso de aprendizaje; esto se produce porque dentro del ejercicio van paso a paso (al principio se lanza sólo una pelota, luego dos, y al último se hace malabares con tres pelotas)

Si bien no pudieron realizar los malabares a la perfección, aprendieron como hacerlos, desarrollaron habilidades, y aplicaron los principios de la PNL, por ejemplo el que “no hay fracasos sólo resultados”.

Realización del ejercicio de los malabares

2.2.3.3 Formación de Formadores

En este aspecto se tomó en cuenta los elementos que se deben analizar dentro de la planificación de los espacios deformación.

Al conocer y saber como aplicar estos elementos podrán dirigir a un grupo de mejor manera, ya que tomarán en cuenta no sólo los contenidos de la formación, sino aspectos como la organización de los mismos, la dinámica grupal, los estados emocionales, etc.

Exposición de los elementos a considerar para una Formación

2.2.3.4 Del Grupo

Durante el desarrollo del taller se pudo observar que existe una marcada separación entre los integrantes dada por el colegio al que asisten.

Se pudo evidenciar la falta de claridad organizacional, ya que el grupo no está orientado a un objetivo, no asumen ni generan responsabilidades sobre proyectos o actividades que encaminen a la brigada al alcance de la visión institucional.

2.3 Validaciones

El presente trabajo tuvo validaciones desde tres perspectivas; esto con el fin de asegurar el proceso, encontrar mejoras y conocer la utilidad del mismo.

Éstas fueron realizadas por:

- Un experto
- Los participantes del taller
- Directora del Programa de Juventud
-

2.3.1 Validación del Experto

El experto elegido para la validación de la monografía fue el Psicólogo Laboral Pablo Osorio; quien tiene amplia experiencia en el tema de consultorías facilitando procesos. Su experiencia es la razón por la cual él es el indicado para ser uno de los validadores.

El proceso de validación se dio al final del trabajo; el Ps. Osorio revisó el contenido de este trabajo y entregó observaciones y comentarios; los mismos que fueron:

- Para comenzar el diagnóstico es necesario describir a la organización para que el lector pueda entender en que entorno se desenvuelve el trabajo.

- Tener en cuenta durante la organización de la agenda de trabajo el tiempo que tomará la reflexión de cada ejercicio, con el objetivo de generar espacios de inserción de aprendizaje en los participantes del las actividades.

2.3.2 Validación de los participantes

Los trece asistentes (el universo) participaron en el proceso de validación. El recurso seleccionado para la validación de los participantes fue una encuesta (Anexo 2), la misma que se aplicó al final del taller.

Dentro de la encuesta se evaluaron los siguientes puntos:

- Material utilizado en el taller
  Ejercicios, recursos materiales de cada actividad de la capacitación
- Proceso de facilitación
  Dominio del tema de parte de la facilitadora
  Claridad en la explicación
  Participación de los asistentes
- Nivel del taller
  Si fue avanzado, adecuado o insuficiente de acuerdo a los conocimientos y experiencias previas de los participantes.
- Calificación del taller
  De acuerdo a lo evidenciado en el taller los asistentes calificarán el taller.
- Cumplimiento de expectativas
- Sugerencias y Comentarios

2.3.2.1 Material utilizado en el taller

La calificación de este ítem fue de la siguiente manera:

En total desacuerdo:	0
En desacuerdo:	1
Neutral:	2
De acuerdo:	3
Totalmente de acuerdo:	4

Ante la pregunta de "El material de apoyo contribuyó para el mejor aprendizaje del tema" las respuestas apuntaron lo siguiente:

Cinco personas señalaron totalmente de acuerdo
Seis personas señalaron de acuerdo
Dos personas señalaron neutral

2.3.2.2 Proceso de facilitación

Para evaluar este aspecto se realizaron dos preguntas, las mismas que se respondían con el siguiente baremo:

En total desacuerdo: 0
En desacuerdo: 1
Neutral: 2
De acuerdo: 3
Totalmente de acuerdo: 4

- La facilitadora demuestra conocimiento sobre el tema expuesto
  De esta pregunta se obtuvo lo siguiente:
  Siete personas señalaron totalmente de acuerdo
  Seis personas señalaron de acuerdo

- La exposición del instructor fue clara de tal manera que permitió una fácil comprensión de los temas expuestos.

  Los resultados son los siguientes:

  Seis asistentes señalaron totalmente de acuerdo
  Siete señalaron de acuerdo

- Promueve la participación de los asistentes
  Los asistentes evaluaron esta pregunta de la siguiente manera:

  Siete personas señalaron de acuerdo
  Dos personas señalaron neutral

2.3.2.3 Nivel del taller

Las posibilidades de elección dentro de esta pregunta son:

- Avanzado
- Adecuado

- Insuficiente

Del total de universo, once personas opinaron que el nivel del taller fue adecuado; y dos de los participantes piensan que esta actividad tuvo un nivel avanzado.

Entre los argumentos señalados por los evaluadores se pueden destacar los siguientes:

Uno de los participantes señaló que esperaba ejercicios mucho más difíciles, otro asistente cree que pudo reforzar sus conocimientos.

A un voluntario de Cruz Roja le pareció un tema interesante, además señala que la faciltadora conoce bien del tema.

Un brigadista cree que se debe dar un curso más profundo sobre este tema.

La mayoría señala que el taller estuvo de acuerdo a su conocimiento y realidad.

2.3.2.4 Calificación del taller

Las opciones dentro de este ítem fueron:

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

Los resultados muestran que ocho personas calificaron al taller como muy bueno, mientras que cinco personas opinan que el taller fue bueno.

Dentro de los argumentos se señala que el tema podrá ser aplicado en su vida diaria. La mayoría cree que la PNL les ayudará a desenvolverse se mejor manera al momento de impartir charlas y dar capacitaciones.

Las personas calificaron al taller como bueno creen que debía durar más tiempo.

2.3.2.5 Cumplimiento de expectativas

Del total del personal que asistió, once personas sienten que se cumplieron sus expectativas, mientras dos personas señalan que no se cumplieron sus expectativas.

Las personas que señalaron que no se cumplieron sus expectativas comentan que esperaban algo más complejo y con más teoría.

Algunos argumentos que se destacan son:
La mayoría señala que se cumplen sus expectativas porque ya conocen herramientas para poder llegar a la gente a la que capacita.

2.3.2.6 Sugerencias y Comentarios

Al ser un espacio abierto se señalaron muchas opiniones, la mayoría concuerda con las siguientes:

Aspectos coordinados por la organización:

La sala de capacitación no está acondicionada para su finalidad (no existe un pizarrón, sillas, mesas)
La alimentación no fue la mejor.

Aspectos coordinados por la facilitadora:
Continuar con este tipo de espacios de formación.
Coordinar otro taller de este tema, (al conocer ya los temas básicos se puede dar uno avanzado)

2.3.3 Validación de la Directora del Programa de Juventud de Cruz Roja Ecuatoriana, Filial Azuay

La Directora del Programa de Juventud de Cruz Roja Ecuatoriana, Filial Azuay es la Srta. Cristina León, se encuentra en este cargo desde el año 2000, pero ha sido voluntaria en este Programa durante ocho años.

Cristina León ha sido uno de los puntales para el desarrollo de esta actividad, ya que junto a ella se ha ido afinando la propuesta del taller; los contenidos de la misma fueron aprobados por la directora, ya que consideró que éstos cubrirán las necesidades de formación sobre temas de manejo grupales.

Al ser ella conocedora del tema de Programación Neurolingüística, y su aplicación en la realidad de la organización, sugirió que se tome esta capacitación como uno de los temas sugeridos en la malla de conocimientos a nivel interno, de tal manera que todos los voluntarios tengan que conocer sobre esta metodología.

Durante una reunión después de la realización del taller la directora del Programa señaló que los conocimientos adquiridos se han aplicado en la planificación de los espacios de formación, ya que se toma en cuenta varios aspectos como la conformación y el proceso del grupo, el tipo de ejercicios que se van a realizar, objetivos establecidos, etc.

Además ha constatado durante el desarrollo de las capacitaciones que los voluntarios utilizan recursos visuales, auditivos y kinestésicos para enseñar los temas que se están tratando.

Al planificar la visita al Asilo de Ancianos tomaron en cuenta los elementos de Programación Neurolingüística; por ejemplo consideraron los esquemas mentales de los Brigadistas, del Personal de Sede y de los ancianos para elegir las actividades que se realizarían.

En términos generales la Srta. Cristina León valida el proceso que se generó dentro del Programa de Juventud porque el tema escogido está acorde con la realidad que viven y los conceptos aprendidos son aplicables en el desarrollo de las actividades planteadas dentro del Programa.

RECOMENDACIONES

- Generar espacios de integración y trabajo en equipo. Estas actividades deben relacionar a todo el personal del Programa, y a cada brigada por separado. Por ejemplo se puede realizar una capacitación al aire libre para enseñar los temas de campismo, el mismo que puede durar un fin de semana.

- Establecer objetivos claros y compartidos por todos los miembros del programa.

- Establecer límites o directrices dentro de los espacios de formación. Éstos no deben ser rígidos; es preferible que sean enunciados por todo el grupo.

- Generar actividades puntuales y proyectos para el desarrollo y la aplicación de los conocimientos adquiridos dentro del programa.

- Dentro de la planificación de formación de las brigadas, se debe tomar en cuenta temas como: dirección de grupos, planificación, facilitación de procesos, liderazgo, etc.

- Se debe conocer la aplicación de PNL, ya que existen libros, manuales y ejercicios que están dirigidos a un aspecto específico, por ejemplo para mejorar la autoestima, establecer objetivos, seleccionar personal, mejorar las relaciones interpersonales; esto ayudará a obtener mejores resultados.

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de todas las actividades que me han conducido a la culminación de este trabajo, he aprendido y reflexionado sobre muchas cosas; una de las más importantes es la necesidad de relacionarse con los demás para crecer como ser humano, de escuchar y no interpretar, de apoyar y no juzgar; de respetar las creencias y modelos de vida.

La creatividad y la curiosidad han sido elementos que han venido a mi recurrentemente, ya que he evidenciado que mi verdad no es absoluta, es mía gracias a mis anclajes, mapas mentales y estados emocionales. Como yo, cada uno tiene su verdad, la misma que debe ser descubierta en la interacción con los demás.

En la interacción es necesario complementarse, esto se evidenció durante el taller, ya que se fue conociendo y aplicando los conceptos básicos de la PNL; generando en los participantes nuevos esquemas mentales que se están aplicando en la planificación y el desarrollo de las actividades de formación de los brigadistas del Programa de Juventud dentro de la Cruz Roja Filial Azuay.

Creo firmemente que todo es dinámico, que somos actores dentro de nuestra realidad y la del entorno; esto nos obliga a ser proactivos para que este dinamismo sea positivo y enriquecedor.

Haciendo referencia a una cita de Norman Mclean dice: "...¿Qué es pensar? -Pensar es algo importante que te hace ver lo que no habías visto, lo cual te permite ver lo que ni siquiera es visible..."

He aquí la esencia del ser humano.

BIBLIOGRAFÍA

- Forner Roseta. *PNL La Llave del Éxito*, México. Grupo Editorial Tomo, 2002.

- Balarezo Lucio. Material utilizado en el Módulo de Programación Neurolingüística en el Curso de Graduación de Psicología Laboral y Organizacional. Cuenca – Ecuador, 2006

- O´connor Joseph, Seymour Jhon. *PNL para Formadores.* Barcelona. Editorial Urano, 1996

- Dilts Robert, Epstein Todd. *Aprendizaje Dinámico con PNL*, Barcelona. Ediciones Urano, 1997

- O´connor Joseph, Seymour Jhon. *Introducción a la PNL*. Barcelona. Editorial Urano, 1995

- Kasuga Linda, Gutiérrez Carolina, Muñoz Jorge, *Aprendizaje Acelerado*, México. Grupo Editorial Tomo, 1999

- http://www.monografias.com/trabajos5/eductecnica/eductecnica.shtml, consulta 03 de mayo del 2006

- http://www.monografias.com/trabajos10/supera/supera.shtml,01 de junio del 2006

- http://www.pnlnet.com/z/queesaprend.htm, 08 de mayo del 2006

- http://www.redcreacion.org/simposio2vg/AQuiones.htm, revisión 22 de mayo del 2006
- http://www.selba.org/facilitacion.htm, 25 de mayo del 2006

ANEXO 1

Observaciones

Observación 1

Fecha: 08 de mayo del 2006

Lugar: Cruz Roja filial Azuay

Duración: 3 horas

El personal de Juventud se reunió para organizarse y estar presentes en la Sesión Solemne por el Día Internacional de la Cruz Roja.

Durante esta actividad se pudo observar lo siguiente:

El grupo no prestaba ninguna atención a sus líderes ya que no existió ninguna diferencia entre el ambiente de reunión de amigos y el espacio formal que trataban de generar.

Al estar presente todo el personal del programa de Juventud se pudo notar que no existe relación entre brigadas; existen subgrupos.

Existen 3 personas (todas de la misma brigada) que dominan el estado grupal, ya que son ellos quienes dan las pautas sobre el comportamiento que se debe tomar ante una determinada situación.

Observación 2

Fecha: 11 de mayo del 2006

Lugar: Cruz Roja Filial Azuay

Duración: 1hora 30 min.

La observación se realizó durante la reunión del personal de Sede que se encarga de las brigadas.

Esta reunión se realiza semanalmente para planificar y evaluar las actividades de las brigadas.

Se pudo observar lo siguiente:

A pesar que son cuatro las personas encargadas de la planificación de las actividades y la dirección de las brigadas, sólo una persona se responsabiliza por estos aspectos.

La persona antes mencionada expreso lo siguiente “no me siento segura si está bien lo que hago, no se como hacer para que me hagan caso los brigadistas, además no tenemos establecidos objetivos que nos permitan ver los avances”

Durante esta reunión no planificaron ni evaluaron ninguna actividad, no pudieron concretar nada ya que no saben que actividades se deben desarrollar.

El personal de Sede que asiste a la brigada tiene las siguientes impresiones:

Una de las Brigadas no atiene a lo que dice su dirigente; sienten que ésta está fuera de control y no saben como se puede manejar a este grupo en particular.

Las Brigadas (2) que están ya por su segundo año no se relacionan entre sí a pesar de recibir las capacitaciones de manera conjunta.

El grupo de una de las Brigadas que ha asistido durante casi un año no se mantiene por las actividades en sí, sino por las relaciones interpersonales que se han generado.

Las dirigentes de las Brigadas sienten que no saben como se debería manejar al grupo, creen que no pueden liderar ni hacerse oír en las capacitaciones que proporcionan.

No tienen planteados objetivos generales, ni conocen la misión y la visión que tienen dentro del cargo en el que se desempeñan.

Observación 3

Fecha: 13 de mayo del 2006
Lugar: Cruz Roja Filial Azuay
Duración: 1hora

Esta Observación es realizada durante el desarrollo de una de las capacitaciones semanales dentro de la Cruz Roja.

Se observa lo siguiente:

El líder no se hace escuchar, tiene que repetir dos o tres veces las indicaciones ya que los brigadistas no se encuentran atentos a la clase; se dedican a conversar entre ellos y a hacer bromas.

La persona que se encarga de la dirección de la brigada no tiene establecida una agenda de trabajo, no tiene claro el objetivo de la sesión de trabajo, la secuencia de temas, los temas en sí.

ANEXO 2

Evaluación del Taller

Califique de 0 a 4 entendiendo que:

En total desacuerdo: 0	En desacuerdo: 1	Neutral: 2	De acuerdo: 3	Totamente de acuerdo:4

1.- El material de apoyo contribuyó para el mejor aprendizaje del tema ☐
2.- Lafacilitadora demuestra conocimiento sobre el tema expuesto ☐
3.- La exposición del instructor fue clara de tal manera que permitió una fácil comprensión del tema ☐
4.- Promueve la participación de los asistentes ☐

5.- ¿El taller satisfizo sus expectativas?

Si ☐ No ☐

Exponga sus argumentos

6.- Nivel del taller

Avanzado ☐
Adecuado ☐
Insuficiente ☐

Exponga sus argumentos

7.- ¿Cómo calificaría usted este taller?

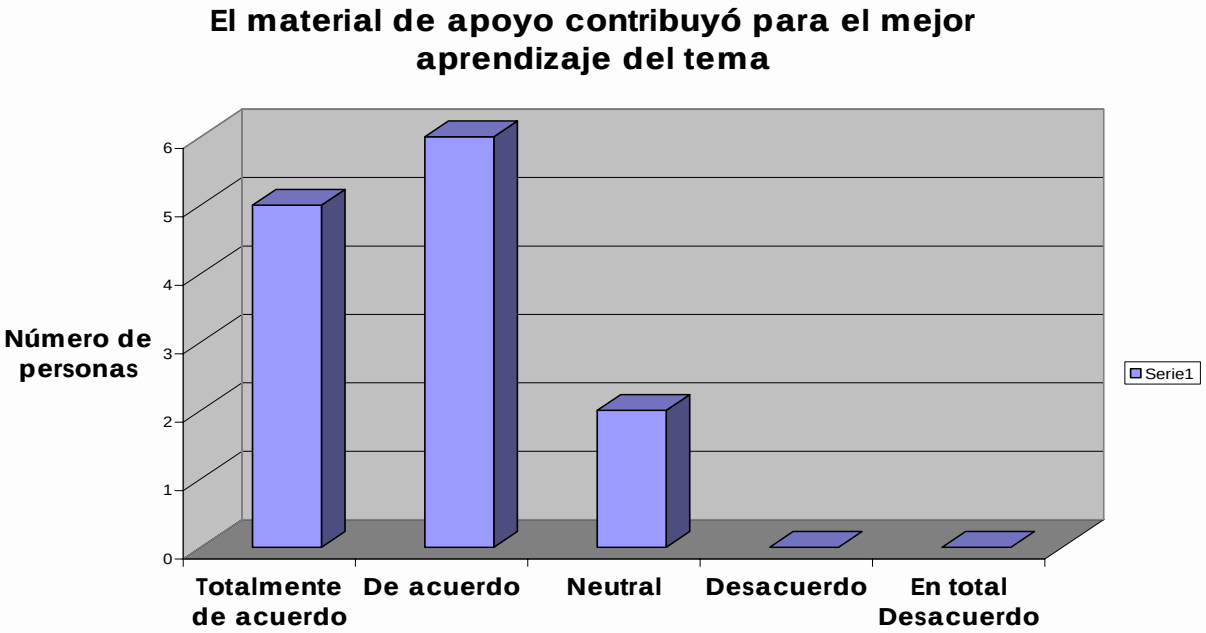
Muy bueno ☐
Bueno ☐
Regular ☐
Malo ☐

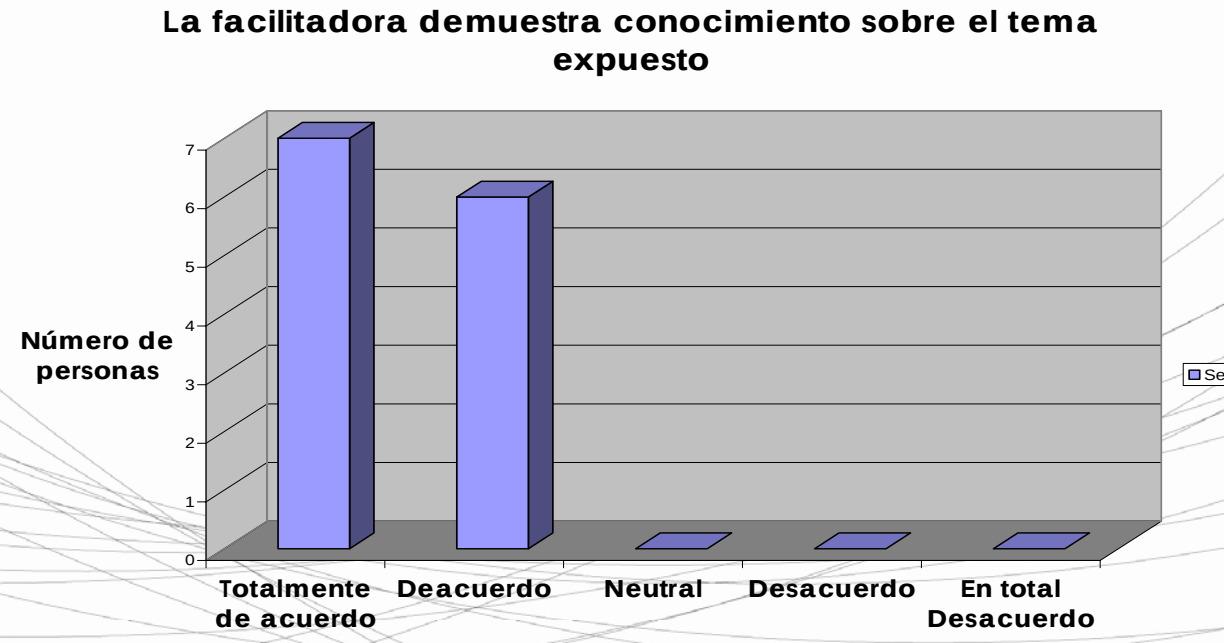
Exponga sus argumentos

Sugerencias y comentarios

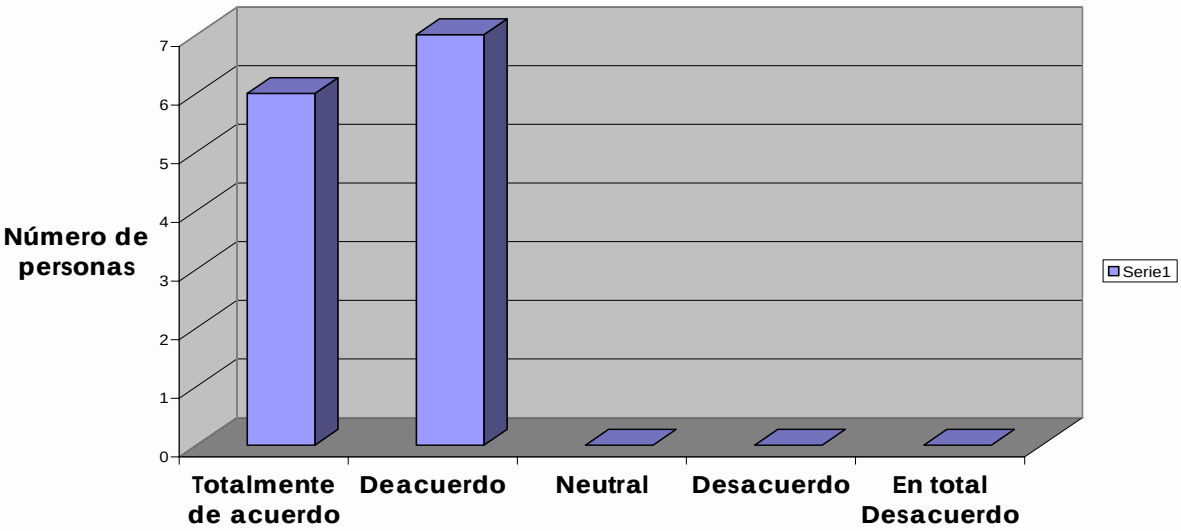
ANEXO 3

CUADROS ESTADÍSTICOS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS ASISTENTES AL TALLER

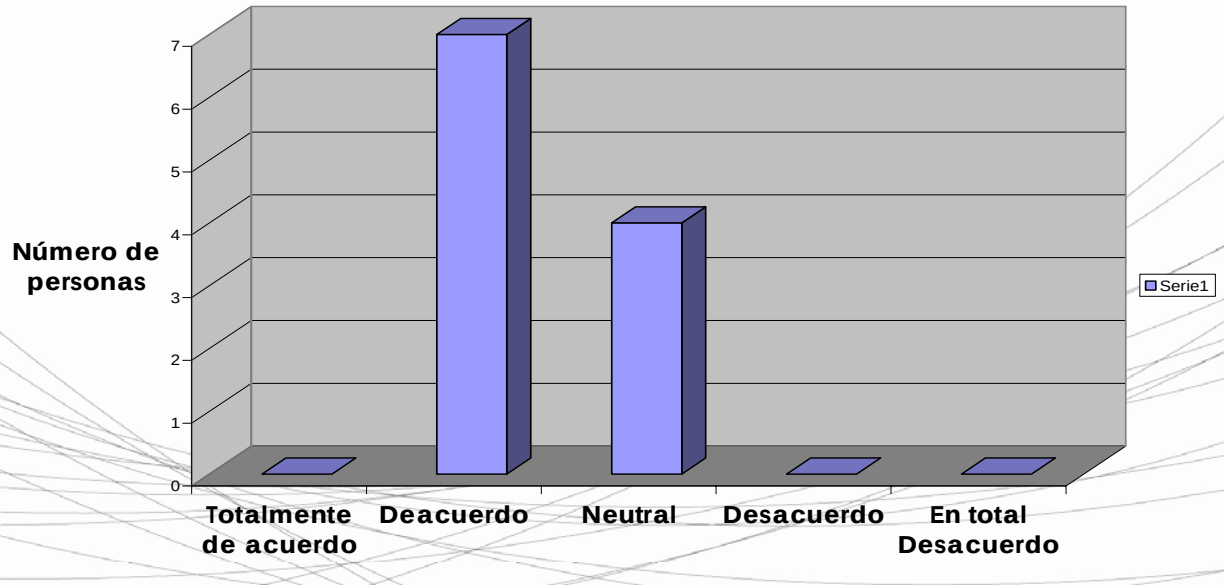


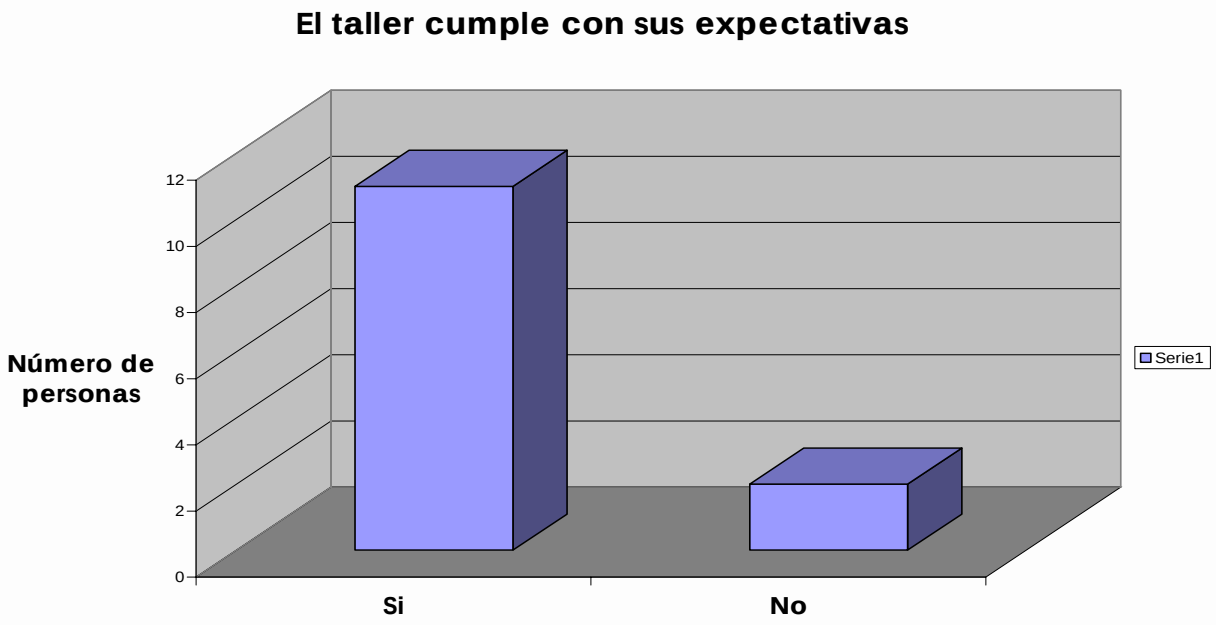


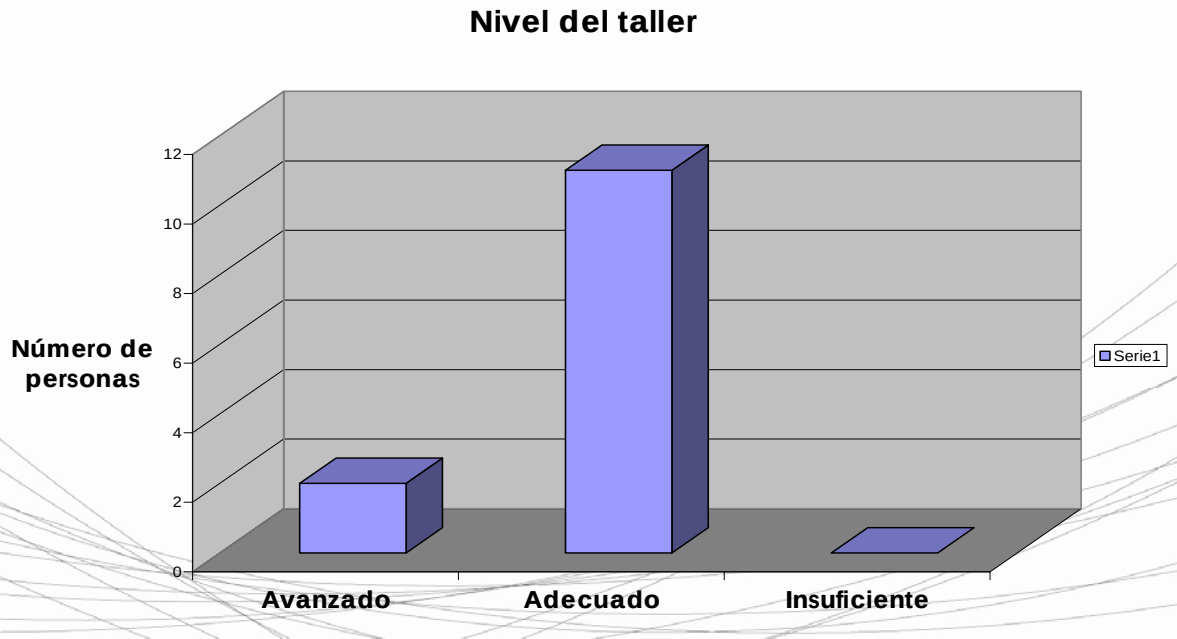
La exposición del instructor fue clara de tal manera que permitió una fácil comprensión de los temas expuestos

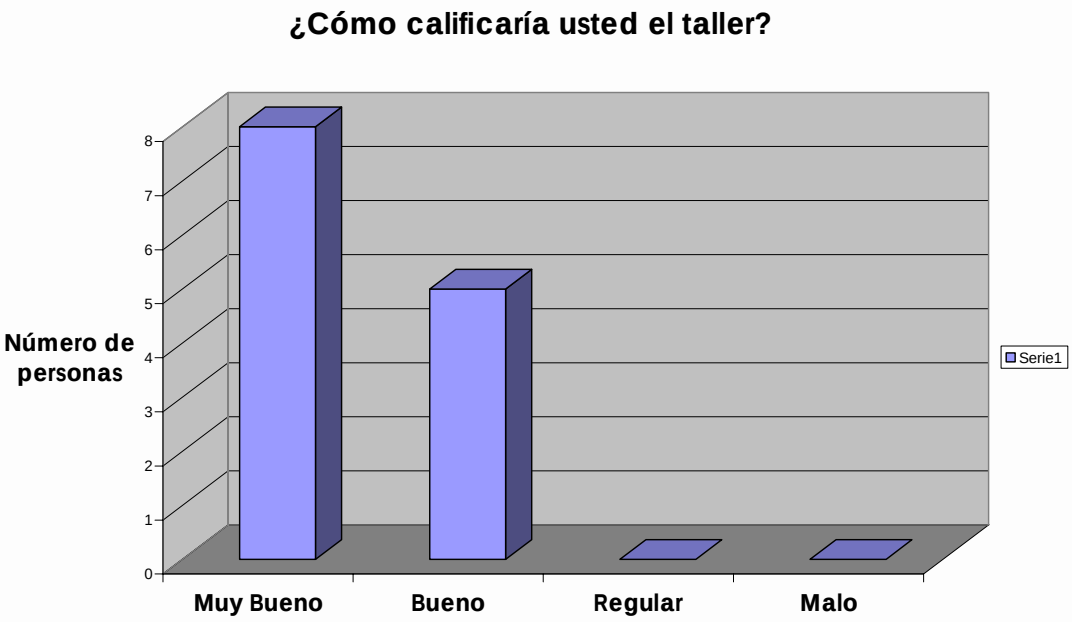


Promueve la participación de los asistentes




El taller cumple con sus expectativas
Número de personas
12
10
8
6
4
2
0
Si
No
Serie1


Nivel del taller
Número de personas
12
10
8
6
4
2
0
Avanzado
Adecuado
Insuficiente
Serie1


¿Cómo calificaría usted el taller?
Número de personas
0
1
2
3
4
5
6
7
8
Muy Bueno
Bueno
Regular
Malo
Serie1

Manual Básico de Programación Neurolingüística

María Eulalia Delgado Coello

INTRODUCCIÓN

En junio del 2006 se convocó la participación del personal del Programa de Juventud de Cruz Roja Ecuatoriana filial Azuay para la realización del taller de Programación Neurolingüística para la formación de formadores.

Al conocer el programa de Juventud me di cuenta que la Programación Neurolingüística sería aplicable en esta organización; ya que en ella se debe cumplir con la malla curricular establecida a nivel nacional, esto con el fin de poder formar al nuevo personal, generar y desarrollar proyectos sociales.

La metodología se aplicó con un taller. Las actividades que se emplearían en el mismo se determinaron a través de observaciones no estructuradas.

Con el conocimiento básico adquirido, los participantes podrán realizar los ejercicios más destacados de PNL, descritos en este manual, con el objetivo de aplicar los principios de esta técnica para desarrollar habilidades sociales en los voluntarios del Programa Juventud.

Este documento tiene en un principio las concepciones básicas de esta teoría; como segunda parte encontrará ejercicios descritos paso a paso.

MANUAL DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA

El presente manual será de utilidad para aplicar los principios descritos por la PNL, espero que al realizarlos sus habilidades se desarrollen y se planteen objetivos que al final sean alcanzados.

Al principio de este documento describiré los conceptos básicos de la Programación Neurolingüística, los mismos que fueron tratados durante el taller para el personal de Cruz Roja Ecuatoriana, filial Azuay, que se realizó en el mes de julio.

La mayoría del material descrito aquí le permitirá poner en práctica los conceptos más importantes de está metodología.

Concepciones Generales

Los creadores de esta técnica fueron Jhon Grinder y Richard Bandler, la misma fue creada en los años 70 en la universidad de Santa Cruz en California.

Esta investigación en un principio se basó en el estudio de la vida de tres psiquiatras que han sido íconos a lo largo del tiempo, estos son: Virginia Satir, terapeuta familiar; Milton Erickson, hipnoterapueta, y Frank Perls, creador de la terapia Gestalt.

Grinder y Bandler quisieron averiguar que era lo que les hacía distintos a estos tres personajes de los demás, siendo los mejores en la rama en la que sobresalían. Querían descubrir si existían puntos en los que los tres personajes coincidieran, lo que nos mostraría que existen cosas que nos permitieran sobresalir en las actividades que desempeñáramos (Forner, 2002)

A partir de este estudio crearon un modelo que puede usarse para una comunicación efectiva, cambio personal, aprendizaje acelerado; en fin para desenvolverse mejor en la todos los aspectos de la vida (Forner, 2002)

La Programación Neurolingüística es práctica, utiliza un conjunto de modelos, habilidades y técnicas para actuar, pensar y sentir de forma efectiva; su propósito es generar e incrementar opciones y alternativas en una persona para que pueda optimizar su rendimiento y mejorar las relaciones inter e intrapersonales.
Esta técnica lleva este nombre por las siguientes razones (Forner, 2002):

Programación: Se refiere a las formas que escogemos para organizar

nuestras ideas o pensamientos con el propósito de producir resultados.

Neuro: Se refiere a los procesos neurológicos dados por nuestros sentidos, a través de estos recolectamos la información del exterior.
Lingüística: Se expresa así porque utilizamos el lenguaje para ordenar nuestros pensamientos y conducta, para comunicarnos con los demás y con nosotros mismos.

"La Programación Neurolingüística trata la estructura de la experiencia humana subjetiva, como organizamos lo que vemos, oímos y sentimos, y como revisamos y filtramos el mundo exterior mediante nuestros sentidos. También explora como lo descubrimos con el lenguaje y como reaccionamos, tanto intencionadamente como no, para producir resultados."(Balarezo, 2006)

Las ideas básicas de la PNL son:

- "El fracaso no existe, solo hay resultados.
- El mapa no es el territorio que describe.
- Dentro de usted están todos los recursos.
- Si alguien puede, usted también.
- Si hace siempre lo mismo que ha hecho siempre, siempre obtendrá los mismos resultados. Si lo que hace no funciona, haga otra cosa.
- No se puede solucionar algo haciendo lo mismo que lo causó"(Forner,2002)

Mapas mentales y filtros
Los mapas mentales son subjetivos y están íntimamente ligados a nuestra experiencia, en base a éstos generamos nuestras creencias, valores, etc.

Los mapas mentales nos sirven para filtrar los estímulos encontrados en el exterior, ya que percibimos sólo la información que nos interesa.

Algunos filtros básicos (o marcos) de la PNL según Joseph O`connor y Jonh Seymour en el libro Introducción a la PNL, (1995) son:

El primer marco se encamina hacia los objetivos más que hacia los problemas; a través de éste podremos descubrir lo que queremos y los recursos que tenemos y necesitamos para alcanzar nuestras metas.

El segundo marco consiste en preguntarse cómo, antes que por qué; a través de éste podremos entender mejor la situación que se está analizando.

El tercer marco es de interacción frente al fracaso; consiste en tomar al fracaso sólo como un punto antes de llegar a la meta deseada, por lo tanto este resultado nos servirá para mejorar.

Dentro del cuarto marco se debe considerar a las posibilidades antes que a las necesidades; con este marco lo que se pretende es ver más allá del problema para descubrir cuales son las posibles acciones dentro de una

situación.

Por último se debe tener una actitud de curiosidad, estando siempre alerta a que todo es posible, sin creer que todos los prejuicios son ciertos, sino quitándonos todos los que tengamos.

Sistemas de Representación

La información que nos llega del exterior es recibida por nuestros sentidos, los cuales utilizan los sistemas de representación para dar sentido a lo que vivimos.

Existen tres tipos de sistemas que nos permiten realizar lo descrito anteriormente, cada persona tiene desarrollado uno de ellos sobre los demás.

Los sistemas representativos son (O`connor y Seymour,1995)(Dilts y Epstein1995):

Visual

A través de las imágenes, usa la vista, su mirada se dirige hacia arriba, hablará en tono alto y rápido, la respiración se dará a nivel del pecho y será superficial, incrementa la tensión muscular (particularmente en los hombros) la cabeza estará erguida y la cara estará más pálida de lo normal.

Auditivo

Recuerda sonidos, palabras; usa los oídos, la respiración es de forma homogénea en todo el pecho, a menudo producen pequeños movimientos rítmicos con el cuerpo, tono de voz claro, expresivo y resonante. La cabeza está equilibrada sobre los hombros, o ligeramente caída, como si estuviera escuchando algo.

Kinestésico

A través de sensaciones, emociones, sabores y olores; usa el gusto, el tacto, el olfato y las emociones. Inclinan la cabeza hacia un lado. Apoyándose en su mano o puño, algunas personas repiten en voz baja lo que acaban de escuchar, podrá usted ver como mueven los labios.

Se caracteriza por una respiración profunda que se da desde el estómago, acompañada muchas veces de una relajación muscular, mantiene la cabeza gacha, su tono de voz es profundo y hablará más lentamente.

Objetivos

Al comprender como funciona la dinámica de la PNL podemos utilizarla para definir y alcanzar nuestros objetivos, ya que la Programación Nuerolingüística "...relaciona nuestras palabras, pensamientos y conducta con nuestros objetivos"(O`connor y Seymour, 1996)

Para que la utilización de la PNL sea efectiva es necesario tener claro lo que deseamos conseguir, estos deseos son nuestros objetivos.

Nuestras metas deben cumplir con algunos requisitos para que no tengamos problemas al momento de trabajar para conseguirlos. Además al tener total claridad sobre los objetivos nuestros pensamientos y acciones se encaminarán al alcance de los mismos.

Características del planteamiento de un objetivo
Según Joseph O`Connor y John Seymour en su libro "Introducción a la PNL"; y Harry Adler y Beryl Heather en su libro PNL en 21 días, es necesario tomar en cuenta lo siguiente al plantearnos una meta.

- **Positivo**
  Lo primero que debemos hacer es expresarlo de manera positiva ya que podremos programarnos con mayor efectividad que si tratamos de evitar algo.

  Nuestro cerebro se enfoca de mejor manera a las acciones que han sido representadas por nosotros con imágenes positivas, generando en nosotros mayor seguridad en lo que hacemos.

  Piense en lo que quiere más que en lo que no quiere

  ¿Qué es lo que quisiera tener?
  ¿Qué es lo que realmente quiere?

- **Parte propia**
  Debemos tener control sobre lo que queremos, esto nos permitirá realizar acciones para alcanzar lo deseado.

  Piense que lo que quiere hacer está activamente bajo su control

  ¿Qué va a hacer para alcanzar su objetivo?
  ¿Cómo puede empezar y mantenerlo?

- **Especificidad y Evidencia**
  Nuestra meta debe ser específica; preguntémonos ¿Qué es lo que veré, escucharé, sentiré cuando esto suceda? Imagíneselo en términos de qué, quién, cuándo y cómo.

  Al determinar las respuestas a las preguntas señaladas en el párrafo anterior se podrá determinar cuales son los parámetros que le darán evidencia sobre el progreso o alcance de sus objetivos.

  Imagínese el objetivo de la manera más objetiva posible

  ¿Quién, dónde, cuándo, qué, cómo, específicamente?

  Piense en la evidencia de base sensorial que le permitirá saber que ha logrado lo que quería.

  ¿Qué veré, oiré y sentiré cuando lo tenga?

¿Cómo sabré que lo he conseguido?

- **Tamaño**
  El objetivo debe tener un tamaño adecuado, de tal manera que puede dividir el alcance de su objetivo, si es demasiado grande, en pequeñas actividades que al ser realizadas generarán lo que desea.

- **Recursos**
  Dentro de este tema se debe analizar que elementos son necesarios para la consecución de las metas; si los tenemos al alcance, si merece la meta la inversión de determinados recursos.

  Tiene usted los recursos y opciones adecuados para alcanzar su objetivo

  ¿Qué recursos necesita para alcanzar su objetivo?

- **Ecología**
  Para plantear un objetivo es necesario tomar en cuenta lo que se llama ecología, es decir analizar como afecta el objetivo a mi entorno. Sopese las consecuencias en su vida y sus relaciones si consiguiera su objetivo

  ¿Quién más produce este efecto?
  ¿Qué pasará si consigue su objetivo?

  Como último paso es necesario que considere los sentimientos de duda que comiencen con sí, pero…

  ¿Qué consideraciones representan estos sentimientos de duda?
  ¿Qué podría cambiar su objetivo para tenerlos en cuenta?

Inducción
Según O`Connor y John Seymour, inducción es una palabra utilizada en Programación Neurolingüística para describir el proceso de guiar a alguien a un estado en particular.

Calibración
"Conocer de forma muy precisa el estado de otra persona leyendo señales no orales" (O`Connor y Seymour, 1995)

Anclaje
Este término es utilizado en PNL para referirse a "un estímulo que desencadena un estado o conducta fisiológico o emocional determinado. El estímulo puede consistir en una imagen, un sonido, una sensación, un olor o sabor." (Alder Harry y Beryl Heather, 2000)

Reencuadre
"Es una técnica que utiliza la PNL para modificar el marco de referencia, según la experiencia de vida que se tenga, es decir, aprender a ubicar el

marco posible de referencia a través del recuerdo y la imaginación, con la intención de cambiar el significado de ese marco de referencia y en consecuencia también se cambia el estado emocional, las respuestas y las conductas de las personas."
(http://www.monografias.com/trabajos5/eductecnica/eductecnica.shtml, consulta 03 de mayo del 2006)

Esta información es relevante para que los participantes del taller sean capaces de comprender y aplicar las estrategias necesarias para generar, mantener y cambiar los estados emocionales del grupo al que se dirigen; aplicando los recursos necesarios.

EJERCICIOS

Los siguientes ejercicios son tomados del material de Lucio Balarezo para el tema de "Programación Neurolingüística y Comunicación Efectiva" del curso de graduación de Psicología Laboral de la Universidad del Azuay en el año 2006.

Ejercicio Nº 1

ALINEACIÓN DE LOS NIVELES NEUROLÓGICOS

El ejercicio permite que todos los niveles estén alineados en un aspecto específico. Se sugiere que una persona vaya leyendo pausadamente los pasos (despacio y dando tiempo a que procese)

Ubíquese en un espacio que le permita caminar unos 5 o 6 pasos.

Identifique una actividad o aspecto específico.

Actividad	Desarrollo
1. Piense por varios segundos en su medio ambiente, donde y cuando realiza la actividad en la que quiere ser más congruente	
2. De un paso al frente, es el próximo nivel. Explore su conducta. ¿Qué está haciendo realmente? ¿Cuáles son sus acciones, movimientos, gestos, pensamientos?	

3. De otro paso al frente y piense en sus capacidades y habilidades. ¿Está usando todas las que tiene o sólo una parte de ellas?	
4. De otro paso más y piense en sus creencias y valores ¿Por qué hace eso? ¿Qué es lo que le motiva? ¿Qué cree de las personas que están a su alrededor? ¿Qué encuentra valioso de eso que hace?	
5. De un paso al frente y piense en su identidad ¿Quién es usted? ¿Qué le hace especial o único? ¿Cuál es su misión en la vida? ¿Cómo su actividad se conecta con su misión?	
6. De un último paso. Piense en lo que le conecta con otros seres vivientes. Puede incluir si lo desea sus creencias religiosas o filosóficas	
7. Mantenga su conexión con los pensamientos y de media vuelta. Regrese lentamente al punto de partida, deteniéndose unos segundos en cada punto y sienta como se incrementa la conexión y la alineación de cada paso con los anteriores	

8. Al llegar al último paso permita por unos segundos que se completen la integración y la alineación	

Ejercicio Nº 2

DESARROLLO DE LA AUTOESTIMA

Este ejercicio permitirá generar una imagen mental positiva sobre uno mismo; esto hará que los esquemas mentales que poseemos se modifiquen o cambien.

El ejercicio es el siguiente:

- **Haga una imagen mental de usted mismo.** Piense como se ve. ¿Cómo es la imagen? (fuerte, débil, grande, pequeña, con o sin movimiento, brillante u obscura) ¿Es positiva o negativa?

- **Elimine lo negativo.** Que la imagen represente sus puntos fuertes, sus mejores habilidades, que se vea como cuando ha logrado una meta que había deseado mucho.

- **Haga cambios a la imagen** que sean muy atractivos y motivadores para usted. Agregue aquello que la haga más atractiva y que le estimule a actuar. Realice cambios en los siguientes parámetros:

Visual

- Color blanco/negro
- Brillo
- Contraste
- Foco

- Plano/ tres dimensiones
- Detalles
- Tamaño
- Distancia
- Ubicación
- Movimiento

Auditivo

- De donde viene el sonido
- Tono
- Volumen
- Melodía
- Ritmo
- Duración

- intermitente
- Lenta o rápida

Kinestésico

- Tipo de sensación (calor/frío)
- Intensidad
- Lugar
- ¿Se mueve? (la sensación)
- Continua o intermitente
- Lenta o rápida

- **¿Cómo se siente con la nueva imagen?** Cuando las imágenes que tiene una persona de sí misma son positivas o intensas, sienten una gran autoestima.

Ejercicio Nª 3

TÉCNICAS DEL RENDIMIENTO ÓPTIMO

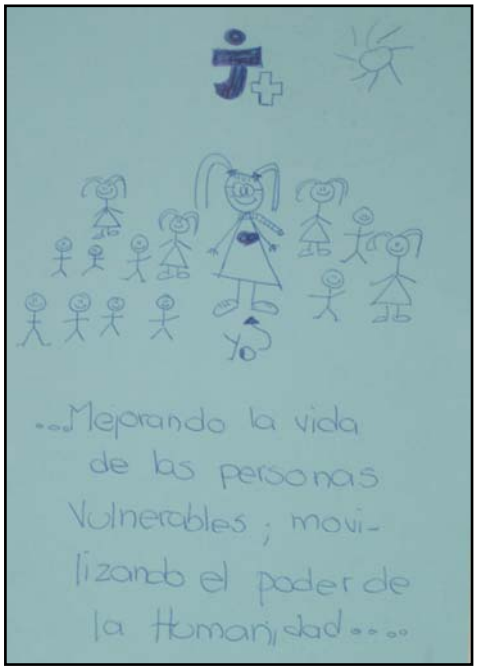
Este ejercicio es uno de los más destacados dentro de la metodología de la PNL; ha sido utilizado dentro de terapias para cambio de hábitos, o para inducir estados emocionales deseados.

La técnica consiste en:
Se debe conocer que es lo que se hace justo antes de hacer la conducta, y se debe asociar a ella, por ejemplo si se muerde las uñas se debe ver como los dedos se mueven hacia la boca, se debe utilizar las submodalidades que a

uno le gustan por Ej., imágenes brillantes, definidas coloreadas, luego de que se tiene esa imagen se debe ver una imagen muy pequeña, pude ser en el lado izquierdo abajo, en esa esquina está la imagen muy pequeña de la conducta positiva que utilizará para reemplazar la conducta vieja, y velozmente esa pequeña imagen en la esquina inferior izquierda se agranda, mientras que la primera imagen de los dedos tocando los labios se achica, se vuelve opaca y distorsionada y se ubica en la esquina inferior izquierda, nuestra nueva imagen se torna grande y nítida, y usted se ve asociado a esta nueva imagen, que puede ser rascándose la cabeza, de esta forma lo hará 5 o 7 veces, muy rápido debe hacer este cambio de imágenes, en menos de 1 segundo o 1 segundo a lo sumo.
También pueden utilizarse otras modalidades, como la Kinestésica para lo cual debe usar las respectivas submodalidades y también se puede hacer con la modalidad auditiva.

Ejercicio Nº 4

VISUALIZACIÓN



Durante el módulo de Programación Neurolingüística del Curso de Graduación de Psicología Laboral y Organizacional del año 2006, apliqué el ejercicio que está a continuación. Las personas que realizaron este ejercicio aseguraron que los resultados son motivadores ya que en éstos se reflejan con toda claridad las metas deseadas.

Esta visualización se utiliza cuando uno desea obtener algo. Para comenzar hay que ubicarse en una postura cómoda, sentado o acostado, manteniendo la columna derecha lo que permite que la energía circule libremente a través de ella. Que los pies estén bien apoyados en el piso, cerrar los ojos y respirar profundamente. A medida que se exhala el aire ir relajando el cuerpo. Respirar profundo nuevamente y al exhalar relajar el cuerpo un poco más. Una vez más y al exhalar relajar cualquier parte del cuerpo que esté tensa para que todo el cuerpo se relaje.

Respire profunda y confortablemente. Otra vez respire profundo y al exhalar relaje la mente. Vea si puede dejar de enfocar cualquier pensamiento en particular. Sólo deje que sus pensamientos vayan a la deriva. Un pensamiento aparece y luego se va. Otro pensamiento aparece y se va. Mientras hace esto su mente estará en un nivel profundo, quieta, relajada.

Habiendo relajado cuerpo y mente, respire profundo. Otra vez. Al exhalar imagine que puede mover su consciente a un lugar muy profundo y tranquilo dentro de el.

Desde este profundo y tranquilo lugar, tome un momento para pensar en algo que desee en la vida. Puede ser algo físico, material o algo interno; una forma en la que querría sentirse, un modo del que querría ser o algo que le gustaría hacer o tener. Ahora imagine que tiene la meta deseada ya mismo, imagine que ya es suya y que ya es verdad. Si lo puede ver, observe una imagen de eso. Visualícelo como si ya fuera verdad. Si no percibe una imagen visual no se preocupe, sólo siéntalo como si fuera verdad o simúlelo. Permítase tener la experiencia de que esto que desea es suyo, que ya se manifestó. Intente probárselo ¿Qué se siente al tener eso, al ser eso, o al sentirlo? Disfrútelo.

Ahora imagine que puede tomar esa imagen o sentimiento y rodéelo con una hermosa luz rosa. Después ponga una burbuja alrededor de esta imagen o sentimiento. En el ojo de su mente tome esa burbuja rosa que contiene su escena ideal y suavemente arrójela al aire y déjela ir. No la está desechando, la está liberando al gran poder dentro de su ser superior para que se manifieste, para que la cree, para que la guíe y se realice en su vida.

Repita esta afirmación en voz alta: ESTO O ALGO MEJOR SE ESTA MANIFESTANDO EN MÍ, EN FORMA TOTALMENTE SATISFACTORIA Y ARMONIOSA PARA EL BIEN DE TODOS, ASÍ SEA, ASÍ ES.

Tome un momento para relajarse nuevamente en ese lugar tranquilo y apacible dentro suyo. Ya pidió lo que deseaba, lo liberó y le pidió ayuda a un poder superior. Sepa que se manifestará en su vida ya sea esto o algo mejor, en el momento que esté listo para recibirlo.

Ahora tome conciencia de su cuerpo una vez más. Sienta todo su cuerpo y cuando esté listo abra los ojos. Vuelva a la habitación. Pero cuando vuelva al mundo exterior vea si puede recordar y mantener una conexión con ese profundo y tranquilo lugar. Ese lugar es su conexión. Es su fuente. Cuanto más pueda estar con su visión más plena, más feliz y más creativa será su vida

Ejercicio Nª 5

CÍRCULO DE LA EXCELENCIA

Este ejercicio servirá para generar un anclaje que le permita incitar el estado emocional deseado.

Para comenzar recuerde una experiencia en la cual hizo algo muy bien
¿Qué ve? ¿Qué oye? ¿Qué siente?

Apenas tenga claras las imágenes, sonidos y sensaciones, imagine un círculo en el piso. Póngale un color. Tome una respiración profunda, de un paso y entre en el círculo. Dentro del círculo, intensifique el recuerdo.

Disfrute de lo natural que es la sensación de estar haciendo algo muy bien

Repita la secuencia, agregando una palabra código: (elija su palabra)

Recuerde de nuevo la experiencia de algo que hizo muy bien. Imagine el círculo y póngale un color.

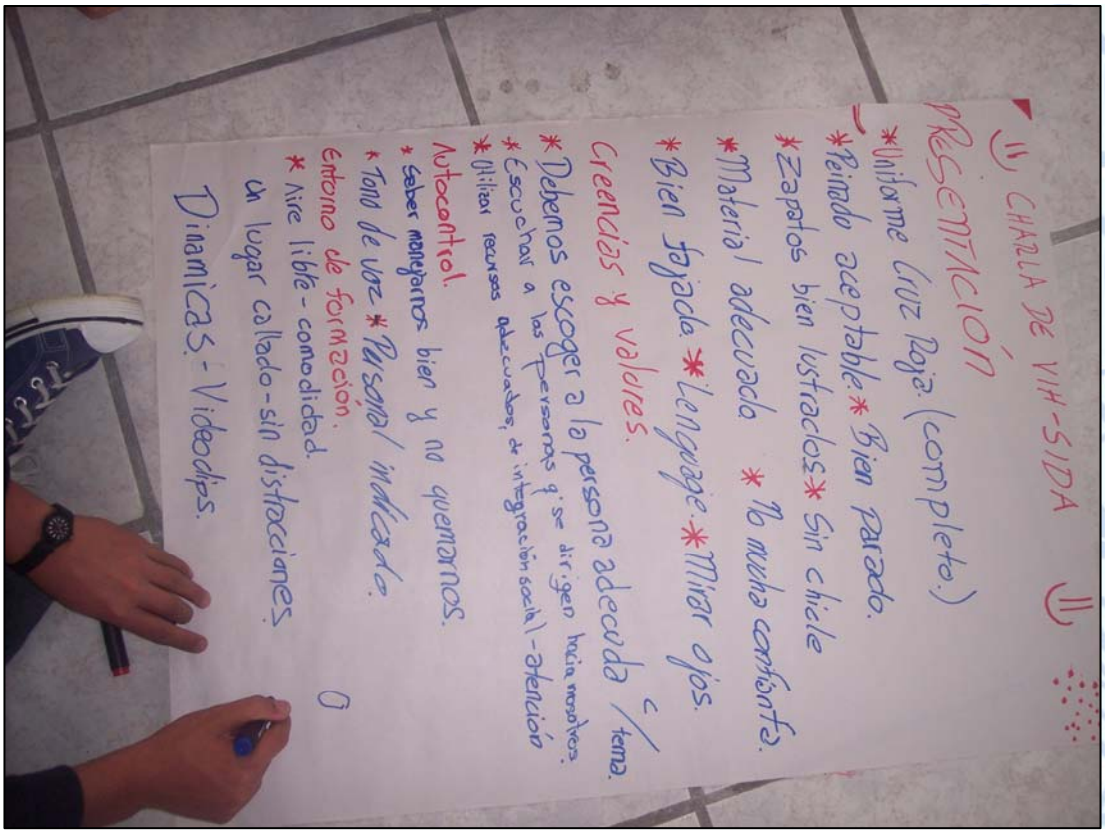
Diga (mentalmente) su palabra código, la misma que le ayudará en el futuro a disparar esa sensación. A la vez que dice la palabra código, da un paso y entra en el círculo. Intensifique la sensación y permanezca en el círculo el tiempo necesario para experimentar la sensación de tener esos recursos.

Repita ambos pasos dos veces más (sólo para la instalación).

En el futuro, cuando quiera tener estas sensaciones activas e intensas, bastará que se imagine que entra al círculo o que está dentro del mismo.

Ejercicio Nº 6

OBJETIVOS BIEN FORMADOS



El lenguaje afecta nuestros pensamientos, conductas y acciones. Sería para nuestra ventaja entender como el método que utilizamos para establecer y lograr nuestras metas y objetivos son apropiados o no.

Normalmente nos hacemos preguntas que nos guían a tener respuestas negativas y limitantes. A continuación encontrará un listado de preguntas que le ayudarán a establecer sus objetivos.

- ¿Que es lo que quiero realmente? Asegúrese que esté definido en términos positivos. Piense más en lo QUE QUIERE que en lo que no quiere.

- ¿Que veré y oiré cuando haya logrado el objetivo? Describa el objetivo con todos los detalles sensoriales, es decir, con todos los detalles de vista, oído, tacto, gusto y olfato.

- ¿Puede ser iniciado y mantenido bajo mi responsabilidad? Cualquier objetivo debe ser iniciado, mantenido y promovido por usted, el objetivo escogido debe reflejar cosas en las que pueda influir personalmente.

- ¿Tiene el objetivo el tamaño adecuado?

Si es muy grande, pregúntese:

¿Qué es lo que me impide alcanzarlo? y convierta los problemas en pequeños objetivos, hágalos lo bastante pequeños y alcanzables. Si es muy pequeño para motivarle, pregúntese, ¿Es parte de un objetivo superior? ¿Por qué es importante para mí lograr este objetivo?

- ¿Cómo sabré cuando logre el objetivo? ¿Cuál es la evidencia?

Piense en la evidencia de base sensorial que le permitirá saber que ha logrado lo que quería.

- ¿Dónde, cuándo, con quién lo quiero? ¿En que contexto? Imagínese

el objetivo de la manera más especifica posible. Una vez identificado el contexto, pregúntese ¿Es ecológico el contexto escogido? ¿Está basado en información sensorial?

- ¿Cómo el objetivo escogido afectará mis actividades y las

actividades de otros? ¿Qué ganaré o perderé? ¿Qué ganarán o perderán otros? Sopese las consecuencias en su vida y en sus relaciones si consiguiera su objetivo.

Considere los sentimientos de duda que comiencen con un '"si, pero…'" ¿Qué consideraciones representan estos sentimientos de duda? ¿Cómo podría cambiar sus objetivos para tenerlos en cuenta?

- ¿Qué le detiene para LOGRAR EL OBJETIVO DESEADO AHORA?

Identifique las creencias limitantes. Esta información tiene que estar descrita sensorialmente.

¿Qué recursos tengo ya, para obtener mi objetivo?
¿Qué recursos necesito con el fin de lograr tu objetivo?
¿Cómo puedo empezar a lograr mi objetivo y como puedo mantenerlo?

Después de estas preguntas el paso más importante es ACTUAR.

Ejercicio Nº 7

Sistemas representativos

Al inicio de este manual encontrará el significado y la importancia de los sistemas representativos. Aunque todos poseemos los tres sistemas, siempre sobresale uno entre todos. Pero ¿Cómo sabemos cual es el que tenemos más desarrollado?

Al realizar este ejercicio podrá conocer cual es el sistema representativo que está utilizando en este momento, o cual es el que predomina entre los tres.

Una manera de descubrirlo es realizando el siguiente ejercicio: Siéntese tranquilamente y cierre los ojos. Piense en que comió ayer en el almuerzo, que hizo en las vacaciones pasadas ¿Qué es lo primero que se le vino a la mente? ¿Una imagen, un sonido, una sensación?

Si fue una imagen usted es visual, si fue un sonido es auditivo; y si fue una sensación o emoción es kinestésico.

El material que se encuentra a continuación le podrá ayudar a determinar cual es el sistema representativo utilizado por otras personas.

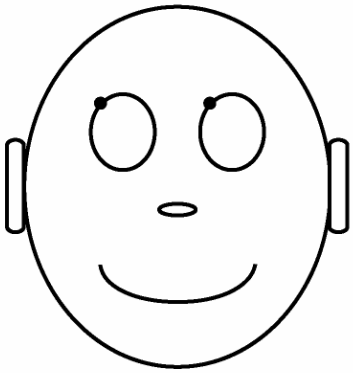
Para saber que sistema se está utilizando se puede observar cual es el acceso ocular al momento de preguntar algo.

Para esto es necesario tomar en cuenta que los dibujos que se encuentran a continuación son de acceso ocular de las personas diestras, la mayoría de las personas zurdas tienen este esquema al revés.

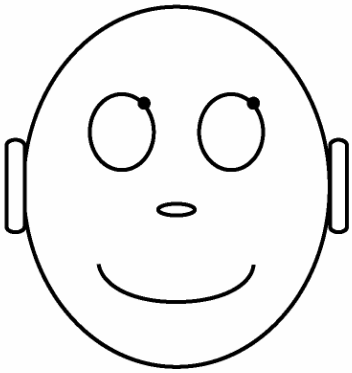
En el caso de los diestros la derecha es el pasado, la izquierda es todo lo nuevo o lo que imaginamos. Por ejemplo si alguien está melancólico mirará hacia la derecha para abajo.

Como se mencionó para los zurdos es al contrario, es decir, la derecha es lo nuevo o lo que imaginamos, mientras que la izquierda es el pasado

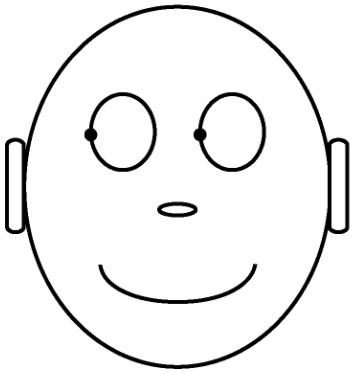
Acceso Ocular



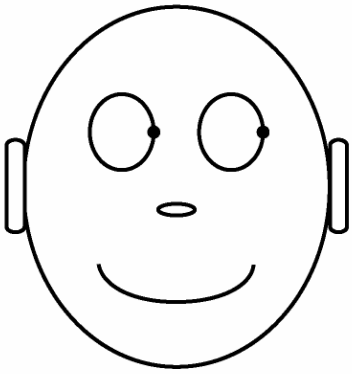
Imagenes construidas visualmente



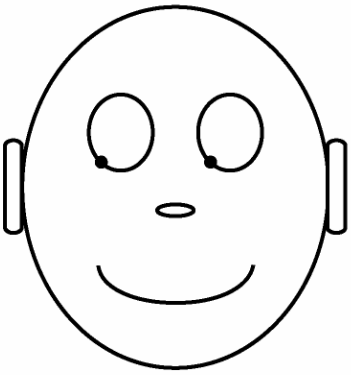
Imagenes recordadas visualmente



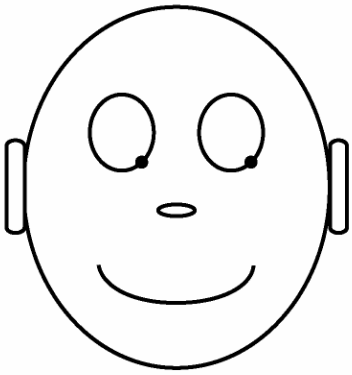
Sonidos construidos



Sonidos recordados



Kinestesia
Sentimientos y sensaciones
del cuerpo



Diàlogo Interno

Ejercicio Nº 9

DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE REPRESENTACIÓN

Aunque predomine uno de los sistemas representativos en cada uno de nosotros, es necesario que se desarrollen los tres, ya que será uno de los pasos importantes en la implementación de la PNL en nuestra vida.

Los ejercicios que se describirán a continuación son tomados del libro de Dilts y Epstein, 1997

Desarrollo de la capacidad visual

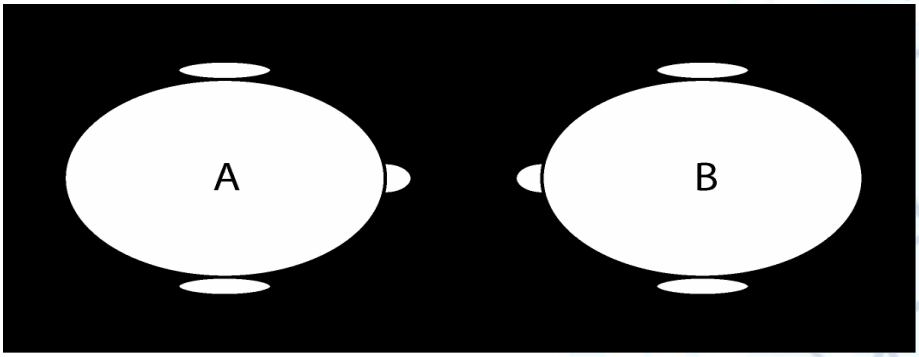
Este ejercicio se debe realizar en pareja

1er. Paso: A y B se situarán frente a frente. **A** impartirá las instrucciones a **B** para que éste visualice la posición corporal de **A** y mire hacia arriba y a la izquierda (para las personas diestras) o a la derecha (para las personas zurda) para recordarlo.

2do. Paso: **B** cerrará los ojos. **A** modificará la posición de su cuerpo (moviendo un dedo, una mano, una pierna, inclinando la cabeza) mientras **B** permanece con los ojos cerrados.

3er. Paso: **A** le pedirá a **B** que abra los ojos. **B** mirará a la izquierda (o a la derecha) y comparará lo que ve con la imagen que recuerda, y dirá que parte de su cuerpo ha movido **A**.

4to. Paso: Si **B** no acierta, **A** volverá a pedirle que cierre los ojos, **A** no le dirá a **B** que parte de su cuerpo ha movido, pero volverá a la posición original y le pedirá a **B** que vuela a abrir los ojos e intente adivinar (repetir desde el 2do. Paso)



Desarrollo de la capacidad auditiva
Este ejercicio es similar al descrito anteriormente, la diferencia se encuentra en que incorporamos los estímulos auditivos.

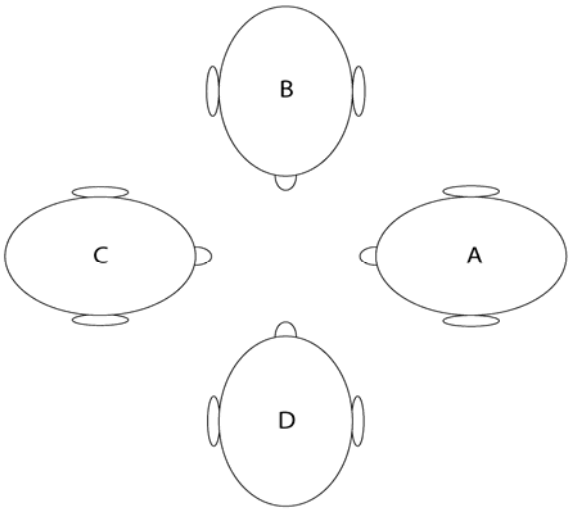
En grupo de cuatro personas realice los siguientes pasos:

1er. paso: **A** se sentará o permanecerá de pie y **B**, **C** y **D** se situarán alrededor de **A** en semicírculo. **B**, **C** y **D** emitirán un sonido y, al hacerlo, cada uno dirá su nombre después del sonido. **B**, **C** y **D** repetirán el sonido y su nombre hasta que **A** avise que puede identificar a cada persona por el sonido correspondiente.

2do. Paso: **A** cerrará los ojos y **B**, **C** y **D** emitirán el sonido. **A** deberá identificar a cada uno por el sonido.

3er. Paso: Si **A** no acierta, **B**, **C** y **D** repetirán el sonido original seguido de su nombre hasta que **A** avise que puede identificar los nombre por los sonidos correspondientes. El grupo repetirá el segundo paso.

4to. Paso: Para darle más interés, **B**, **C** y **D** pueden intentar reproducir los sonidos de los otros, y **A** debe indicar quién imita a quien.



Desarrollo capacidad kinestésica
En grupo de cuatro

1er. Paso: **A** estará sentado o permanecerá de pie y **B**, **C** y **D** se situarán alrededor de él en semicírculo.

2do. Paso: **A** orientará su mirada hacia abajo y a la derecha (o a la izquierda, si **A** es zurdo) y respirará hondo con el fin de facilitar todo lo posible el acceso a sus sensaciones.

A cerrará los ojos y **B**, **C** y **D** se turnarán para tocarlo. Todos deberán tocar a **A** en el mismo lugar. Al comienzo **B**, **C**, **D** dirán sus nombres cuando toquen a **A**, con el fin de que **A** pueda asociar el contacto de cada persona con su nombre.

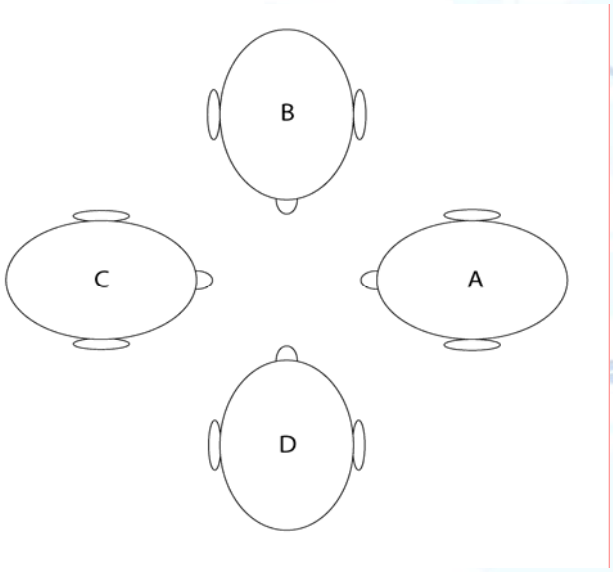
3e. paso: Mientras **A** mantiene los ojos cerrados, **B**, **C** y **D** lo tocarán sin decir su nombre. **A** debe adivinar el nombre de la persona que lo acaba de tocar. **A** mirará abajo y a la derecha, o viceversa, y comparará la sensación del contacto que acaba de producirse con el recuerdo de los tres contactos que asentido previamente. **A** intentará adivina el nombre que más se acerque a esta coincidencia y dirá en voz alta el nombre que asocia con aquel contacto.

4to paso: Si **A** no consigue adivinar correctamente quién acaba de tocarlo, deberá volver a calibrar y repetir los pasos 2 y 3. Cuando **A** haya adivinado la persona correcta tres veces seguidas, el grupo pasará a la próxima sección para abordar el siguiente nivel del ejercicio.

5to paso: **A** volverá a cerrar los ojos y orientará su mirada hacia abajo y a la derecha, o viceversa. Mientras **A** mantiene los ojos cerrados, **B**, **C** y **D** lo tocarán uno tras otro sin identificarse verbalmente, **A** tiene que establecer una correspondencia entre los nombres y el contacto, y adivinar la secuencia correcta.

6to paso: Si **A** no consigue adivinar correctamente la secuencia, podrá solicitar una nueva calibración y repetir el segundo paso. Cuando **A** haya identificado correctamente tres secuencias seguidas, el grupo continuará al paso siguiente.

7mo paso: Con el fin de sacar el máximo provecho de la capacidad de **A** para usar su sentido del tacto, **B**, **C** y **D** pueden intentar imitar el contacto de uno de los otros dos. Con los ojos cerrados, **A** deberá adivinar quien imita a quien.



BIBILIOGRAFÍA

- Forner Roseta. *PNL La Llave del Éxito*, México. Grupo Editorial Tomo, 2002.

- Balarezo Lucio. Material utilizado en el Módulo de Programación Neurolingüística en el Curso de Graduación de Psicología Laboral y Organizacional. Cuenca – Ecuador, 2006

- O´connor Joseph, Seymour Jhon. *PNL para Formadores.* Barcelona. Editorial Urano, 1996

- Dilts Robert, Epstein Todd. *Aprendizaje Dinámico con PNL*, Barcelona. Ediciones Urano, 1997

- O´connor Joseph, Seymour Jhon. *Introducción a la PNL*. Barcelona. Editorial Urano, 1995

- Kasuga Linda, Gutiérrez Carolina, Muñoz Jorge, *Aprendizaje Acelerado*, México. Grupo Editorial Tomo, 1999

- http://www.monografias.com/trabajos5/eductecnica/eductecnica.shtml, consulta 03 de mayo del 2006

- http://www.monografias.com/trabajos10/supera/supera.shtml,01 de junio del 2006

- http://www.pnlnet.com/z/queesaprend.htm, 08 de mayo del 2006

- http://www.redcreacion.org/simposio2vg/AQuiones.htm, revisión 22 de mayo del 2006