

Juan Antonio Breña Moral

Trabajamos en Red.

Programa de
Enriquecimiento educativo
2010-2011.

Área Científico Tecnológica
Área Habilidades Sociales



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

Comunidad de Madrid



EDUCAMADRID

1. PNL
2. Gestión de equipos
3. Comunicación no verbal
4. Dinámicas
 - No visuales
 - Trabajo en equipo vs Grupo
 - Identificación de lenguaje corporal
 - Visuales
 - Star Trek

Programa de
Enriquecimiento educativo

Trabajamos en Red.
PNL



Inicios

En los 70's Richard Bandler (matemático, cibernético, gestaltista) y John Grinder (lingüista) deciden buscar el factor que permite a algunos terapeutas obtener resultados maravillosos con sus pacientes.

Modelaje

Desmenuzar un fenómeno en pequeños fragmentos para develar la estrategia empleada al lograr un resultado.

Fritz Perls

Virginia Satir

Milton Erickson

Bandler y Grinder concluyen que estos terapeutas aplican patrones similares de comunicación interna y externa en su trabajo, a pesar de sus diferencias en personalidad y orientación terapéutica

El modelaje fue empleado para obtener las estrategias de individuos sobresalientes en sus campos, revelando el proceso interno que siguen para motivarse y lograr resultados excepcionales consistentemente.

Las estrategias obtenidas mediante el modelaje, pueden transferirse a otras personas y forman la base de muchas de las técnicas desarrolladas, en lo que ahora se conoce como programación neurolingüística (PNL).

Definiciones

La PNL es la ciencia y arte de la excelencia, puesto que sus aportaciones se basan en la “diferencia que hace la diferencia” en individuos excepcionales.

Por la manera en que aborda su objeto de estudio, la PNL es una:

Actitud de curiosidad y aventura.

Metodología basada en la creencia de que la experiencia interna tiene una estructura que puede modelarse, codificarse, aprenderse transferirse y modificarse.

Tecnología para sistematizar y organizar la percepción a fin de alcanzar logros inconcebibles.

P Programación

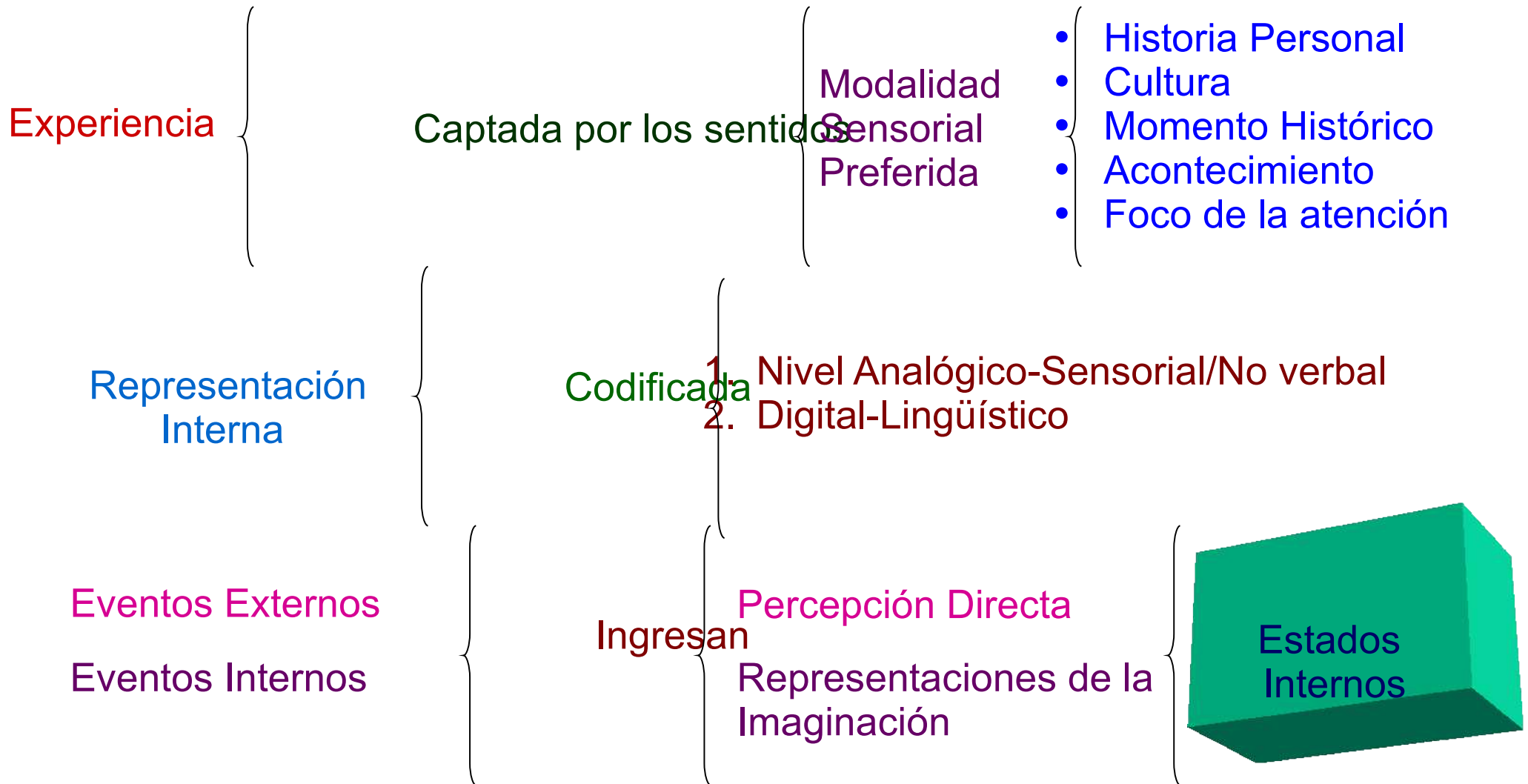
El comportamiento se debe a un software mental elaborado a partir de filtros de historia personal, cultura, momento histórico, experiencias y aprendizajes conscientes e inconscientes.

N Neuro

El sistema nervioso procesa la información de los órganos de los sentidos (visual, auditivo, kinestésico, olfativo y gustativo) vinculándolos a sensaciones, emociones y procesos internos.

L Lingüística

Mediante el lenguaje codificamos, ordenamos y damos significado a las representaciones provenientes de los sistemas neuronales.



La PNL trabaja con los estados internos para producir cambios en el comportamiento, atendiendo dos vertientes:

- Nivel analógico sensorial.
- Nivel digital lingüístico.

Aseguramiento del Cambio

Nivel Analógico Sensorial

Para pensar el cerebro recurre a los datos de los sentidos (vista, oído, tacto, sensaciones internas, gusto y olfato). Con esta información genera representaciones internas en forma de imágenes, sonidos y sensaciones.

A fin de lograr una transformación en los patrones habituales de reacción, se decodifica la secuencia y cualidades de las imágenes, sonidos y sensaciones, para efectuar un cambio en la representación interna y modificar con ello la respuesta emocional.

Nivel Digital Lingüístico

Derivado de que el ser humano no percibe, sino apercibe, obtiene un modelo parcial de la realidad, a través de las operaciones de eliminación, distorsión y generalización, que se refleja en la manera de expresarse.

Con objeto de flexibilizar el modelo interiorizado de la realidad y traer a la superficie el significado verdadero, se analizan los patrones lingüísticos que evidencian la representación simbólica de la realidad y la experiencia, dando como resultado las creencias que subyacen, impulsan y operan el comportamiento.

Procesos Básicos

Para trabajar con PNL, decimos que siempre tenemos que tomar en cuenta lo siguiente:

1. **Objetivo.** Saber qué quiero y como lo quiero.
2. **Agudeza sensorial.** Detectar si lo que hago me acerca o me aleja del objetivo.
3. **Flexibilidad.** Cambiar aquello que me impide lograr lo que quiero

**Toda intervención comienza por
un objetivo bien definido.**

Para definir un objetivo útil para el cambio conductual, se aplica la:

Técnica SMART

Specific, Específicos
Measurable, Medibles
Attainable, Alcanzables
Realistic, Realistas
Time Based, con base temporal

A fin de obtener:

Objetivos Bien Elaborados

Expresados en forma positiva
Iniciados y mantenidos por la persona
Demostrables sensorialmente
Contextualizados apropiadamente
Divididos en unidades de logro
Ecológicos
Respondan a la intención positiva

Una vez definido el objetivo, cualquier intervención con PNL, conlleva lo siguiente:

Estado Actual

Cómo me encuentro en este momento, razón por la cual he definido un objetivo de cambio, es un estado interno que deseo modificar.

Estado Deseado

Cómo quiero estar, definido en términos sensoriales, como si lo estuviera viviendo en este momento.

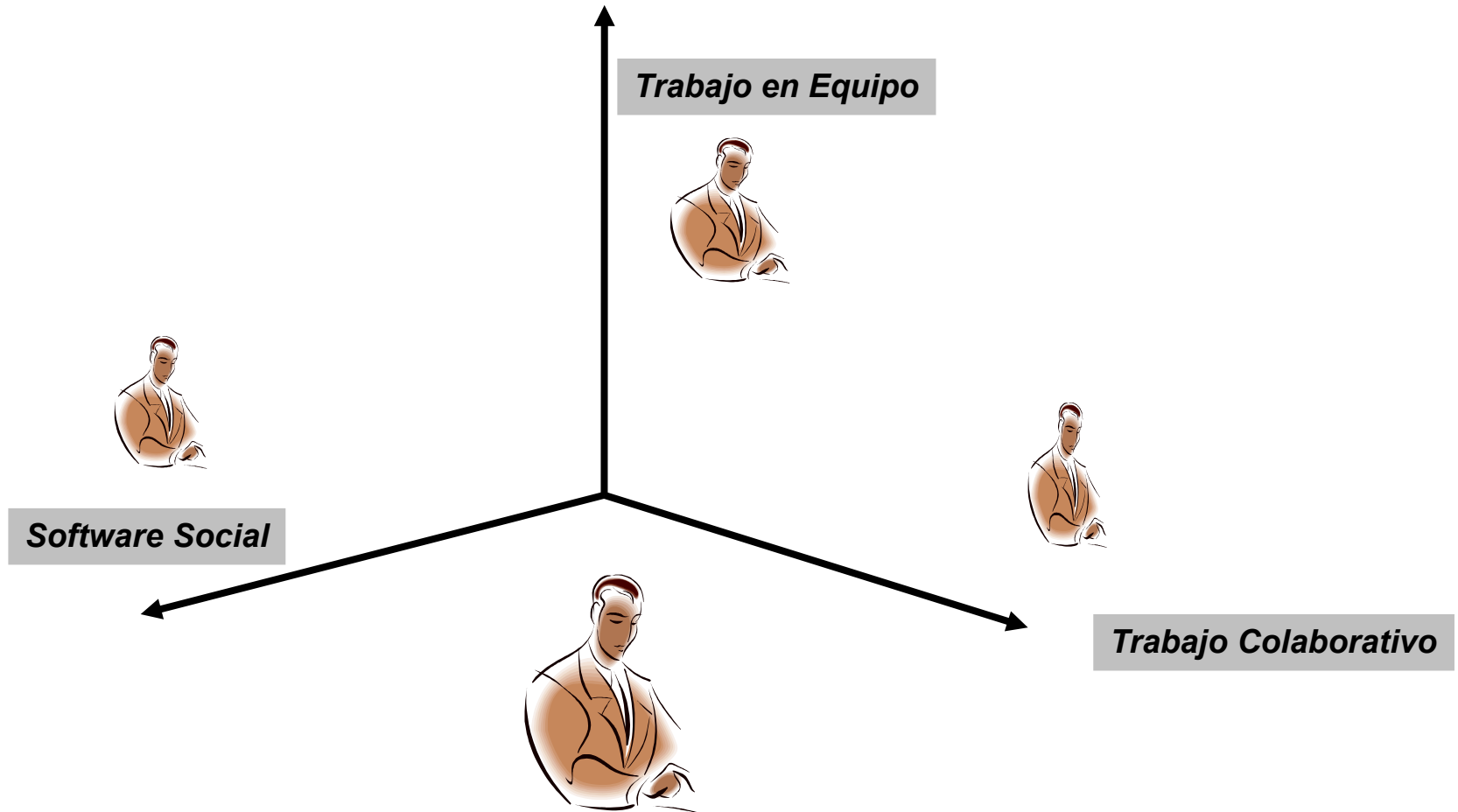
Recurso

Definición por parte del individuo de el recurso interno que necesita aplicar para pasar de un estado a otro.

Ajuste a Futuro

Instalar el cambio en el imaginario, en los escenarios futuros, para que lo aprendido se dispare de manera automática en los contextos.





¿Por qué formar un equipo?

- Seguridad: Estamos menos solos
- Estatus: Confiere un reconocimiento y una posición
- Autoestima
- Afiliación: Necesidad social
- Poder: La unión hace la fuerza
- Consecución de metas



- Formación
 - Gran incertidumbre, “sondeo de aguas”
- Conflicto
 - Conflictos internos
 - Resistencia a las restricciones que se imponen a su individualidad
- Regulación
 - Liderazgo claro
 - Sentido de la camaradería
- Desempeño
 - Energía perfecta
- Desintegración
 - Misión cumplida

- Según Robbins en “Comportamiento Organizacional”, las claves para la formación de un equipo son:
 - Capacidades de los Miembros y Habilidades Complementarias
 - Personalidad
 - Activar sinergias:
 - Habilidades interpersonales
 - Escucha activa
 - Retroalimentación
 - Asignación de roles y diversidad
 - Tamaño de los equipos: De seis a nueve integrantes
 - Flexibilidad de los miembros

- Flexibilidad de los miembros
- Preferencias de los miembros
- Contexto para el éxito del equipo:
 - Recursos Adecuados
 - Liderazgo y Estructura
 - Clima de Confianza
 - Sistemas de Evaluación y Desempeño de Recompensas

Dos Ejemplos de Tipos de Equipos

- Teoría de “Los Tres Mosqueteros”
- Teoría de “Dragon Ball Z”

Los Tres Mosqueteros



- Novela de Alejandro Dumas escrita en 1844
- Retrata cuatro caracteres que encarnan unas determinadas personalidades que ilustran muy bien el funcionamiento en equipo
- Los personajes están muy estereotipados
- Una prueba habitual es ver en un grupo de amigos / equipo que personalidades se pueden identificar con los personajes

- El “Buenazo”
- Bonachón, fuerte, eficaz
- Representa la fuerza bruta, la lealtad sin límites
- Es el “buenazo” en quien puedes confiar en una situación difícil

Porthos



- Es la “Experiencia”
- Tiene un pasado que trata de ocultar, experiencia y representa la nobleza
- También es el personaje más complejo puesto que tiene remordimientos y un perfil psicológico más denso
- Es “el tío con experiencia” en quién confías en una situación difícil

Athos



- El “Guapo”
- Arrogante, guapo e individualista
- Es un personaje que cumple un papel lógico pero cuadra a veces difícilmente en el equipo
- Sin embargo, se puede sacar partido de sus habilidades
- Es “el tipo clave” al que se recurre para que utilice sus encantos

Aramis



- Es un personaje casi vacío
- D'Artagnan somos todos
- Pieza “comodín” del equipo y además es un personaje novato
- Representa la irreflexión, la imprudencia y el impulso propio del comienzo

D'Artagnan



- Un equipo que sigue las bases de “Los Tres Mosqueteros” tiene alguno de los pilares fundamentales para un buen equipo
- Representan partes niveladas, el equilibrio

- Basado en un ensayo del profesor Sung-Kook Han, de la Wokwang University of Seoul, Corea del Sur
- Se trata de un conocido *manga* japonés, que revolucionó las cifras de ventas de *ánime* en Estados Unidos



- Representa el Anti-Equipo
- Una serie de luchadores / héroes comienzan como enemigos pero se van uniendo entre ellos para vencer a un enemigo común



- El Cambio hace la fuerza (*Kaizen*, japonés)
- Hasta tal punto de que a pesar de los fuertes caracteres de los personajes, sus puntos débiles se anulan cuando trabajan en equipo y vencen
- La serie fomenta el individualismo pero explica claramente que cuando dos enemigos se unen, el éxito está garantizado



**Programa de
Enriquecimiento educativo**

**Trabajamos en Red.
Comunicación no verbal**