

LA PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA (PNL), UNA NECESIDAD, PARA GARANTIZAR EL DESARROLLO EFECTIVO DE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO.

AUTOR: Blanes Nadal Carol

INSTITUCION: FUNDACION PARA LA ORIENTACIÓN Y EL EMPLEO. PV. ESPAÑA.

RESUMEN:

El conocimiento representa uno de los valores más importantes para lograr el éxito sostenible en cualquier organización. La habilidad para adquirir información, transformarla en conocimiento e incorporarlo a la empresa, constituye un pilar vital para poder enfrentarse a la competitividad del mercado, preservar su posición y alcanzar un estado de mejora continuado

La PNL es una disciplina en continua revisión y desarrollo, dinámica y diversa aplicable a casi todas las actividades humanas.

La podemos definir como un **conjunto de percepciones, ideas, conductas y valores**, que utiliza e incorpora una persona, que es consciente de **su responsabilidad sobre lo que piensa y siente**.

Se trata de un aprendizaje continuo, una filosofía de vida.

La PNL es un conjunto de **actitudes, herramientas, percepciones y aprendizajes** capaces de **hacer cambiar la forma de pensar y actuar**.

Esta disciplina es eminentemente practica y se aplica a la conducta humana.

La PNL son las siglas de:

Programación: organizar los componentes de un proceso para obtener un determinado resultado.
Investigar como se **estructura** nuestro pensamiento, sentimiento o conducta es **averiguar** que modo lo hemos programado.

Neuro: toda experiencia es el resultado de **procesar** neurológicamente percepciones internas y externas con los cinco sentidos: visual, auditivo, kinestesico, olfativo y gustativo.

Lingüística: estos procesos neurológicos se pueden **codificar** con palabras y las palabras crean realidad.

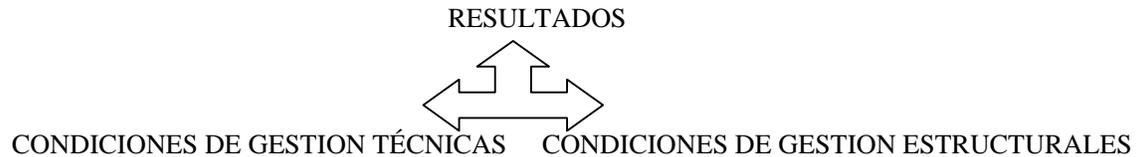
Conocimiento: representa uno de los valores más importantes para lograr el éxito sostenible en cualquier organización. La habilidad para adquirir información, transformarla en conocimiento e incorporarlo a la empresa, constituye un pilar vital para poder enfrentarse a la competitividad del mercado, preservar su posición y alcanzar un estado de mejora continuado.

Modelado: significa **hacer externo el proceso interno** para desarrollar y mantener una habilidad útil y poder transmitirla a otra persona que este motivada.

TEXTO COMPLETO:

En la actualidad el conocimiento representa uno de los valores más críticos para lograr el éxito sostenible en cualquier organización.

La obtención regular de unos resultados superiores a partir del conocimiento, constituye un proceso lento, y exige la instauración de unas condiciones de gestión adecuadas, tanto técnicas como estructurales, orientadas a la reunión de conocimientos efectivos así como a su movilización activa.



Podemos definir la Gestión del Conocimiento como un conjunto de mecanismos que guían y facilitan la excelencia de la conformación y mantenimiento del sistema de aprendizaje de cualquier organización. La gestión del conocimiento requiere un esfuerzo materializado en la introducción de criterios para decidir cual es el conocimiento relevante para la organización y para asegurar el gobierno óptimo de aquellos factores que afectan al buen funcionamiento del sistema de aprendizaje, facilitando la conformación, utilización y renovación de los conocimientos.

Habría que cuestionarse también en que medida, los individuos implicados dentro del sistema pueden adaptar su comportamiento e influir substancialmente en el desarrollo de la organización.

Para ello se debe formular el proceso de trabajo, de tal manera que los miembros de la organización puedan desarrollar sus competencias al mismo tiempo que cuentan con una guía para realizar de forma óptima su trabajo en la organización. Estos factores tangibles o no, permiten atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad para aprender.

El resultado final de un servicio o producto final, de una metodología de trabajo o de un proceso, reposa invariablemente en la constitución de una base de conocimiento.

Si bien la experimentación es una de las fuentes esenciales del conocimiento, no es la única, y no habría que limitar en absoluto la mejora del conocimiento como único factor.

Por lo tanto la PNL **estudia** como organizamos mentalmente nuestras experiencias sensoriales, emocionales, lingüísticas y como **nos influyen** estas experiencias. Y ofrece **técnicas** para cambiar conductas o sentimientos no deseados y **desarrollar** una capacidad de comunicación personal y eficaz.

La PNL es una disciplina en continua revisión y desarrollo, dinámica y diversa aplicable a casi todas las actividades humanas.

Se trata de un aprendizaje continuo, una filosofía de vida.

La PNL es un conjunto de **ACTITUDES, HERRAMIENTAS, PERCEPCIONES Y APRENDIZAJES** capaces de **HACER CAMBIAR LA FORMA DE PENSAR Y ACTUAR**. Esta disciplina es eminentemente práctica y se aplica a la conducta humana.

Para aplicarlo es necesario realizar una serie de preguntas sencillas, y en ellas hay que saber discernir cuales son las respuestas relevantes, **PRESTANDO ATENCION A LA COMUNICACIÓN NO VERBAL**.

A las personas que se han rehabilitado podemos hacerles diversas **PREGUNTAS**:

1. **¿CUÁL ES SU MOTIVACION INTERNA?**
2. **¿CUÁL ES SU MOTIVACION EXTERNA?**
3. **¿DÓNDE PRESTAN SU ATENCION?**
4. **¿QUE BUSCAN?**
5. **¿QUE RECHAZAN?**
6. **¿CÓMO VEN SU REHABILITACION?**
7. **¿CÓMO CONSIDERAN QUE DEBIA SER SU COMPORTAMIENTO?**
8. **¿QUE PERSPECTIVA TIENEN?**
9. **¿SE DAN CUENTA DE LOS PEQUEÑOS PROGRESOS?**
10. **¿CÓMO LOS MIDEN?**

La teoría del conocimiento, responde a preguntas tales como:

¿CÓMO SABEMOS LO QUE SABEMOS?

Es famoso este dicho:

1. Nada es verdad, nada es mentira, todo depende del color/cristal con que se mira.

En la India, al poco de nacer un elefante, le atan una pata con una cuerda a una estaca. Como todavía no ha desarrollado toda su fuerza, no puede soltarse de la estaca, y lo intenta una vez, tras otra, hasta que finalmente desiste. Cuando es adulto “sabe” que no vale la pena intentarlo, cuando con un simple ligero movimiento podría zafarse.

La PNL es un resumen de ciertas **CONVICCIONES, ACTITUDES Y VALORACIONES**, encontradas en personas **que HAN DESARROLLADO HABILIDADES QUE RESULTAN POCO CORRIENTES**, cuya evolución es bastante significativa.

PAUTAS:

1. La realidad, es una **REPRESENTACIÓN** que tenemos de la misma, **NO ES LA REALIDAD MISMA**.

Ejemplo: Un matrimonio tiene un accidente, la mujer se rompe un brazo y el marido una pierna. Ella se deprime del desastre ocurrido, mientras que a él le sirve para actuar con renovada energía, porque considera la vida como una nueva oportunidad para vivir con mayor intensidad. (Frente al mismo hecho cada uno reacciona de una manera diferente, ya que tenían diferentes planos de la realidad. Tenerlo muy presente es lo que facilita, entre otras cosas, la comprensión de la realidad del otro).

2. Parte de nuestros hábitos son **INCONSCIENTES**. Es habitual que haya quien quiera dejar un habito determinado, por ejemplo fumar y no lo consiga.

¿PORQUE?

Por el lado consciente nos gustaría llevar una vida sin él habito, sin embargo por **EL LADO INCONSCIENTE NECESITAMOS TOMAR CONSCIENCIA DE LA NUEVA PERSPECTIVA SOBRE LOS PROBLEMAS DETERMINADOS Y LA MANERA DE SOLUCIONARLOS**.

3. Cada persona construye y mantiene sus experiencias, pensamientos y emociones internas. Hay que aprender a comunicarnos mejor, **SER CAPACES DE COMPRENDER A LOS DEMÁS.**
4. **TODA CONDUCTA ES SIEMPRE UTIL EN ALGUN CONTEXTO.**
Ejemplo: en los laboratorios 3M investigaban una nueva fórmula de pegamento. Hallaron un tipo de cola no demasiado resistente. La reacción previsible era pensar: “Que fracaso”. Pero el investigador pensó: ¿Cómo puede aplicarse las características de esta cola? El resultado fue las famosas POST-IT.
5. Si haces lo que siempre has hecho, obtendrás lo que siempre has obtenido; si deseas obtener resultados nuevos, haz algo diferente.
Un error no es un fracaso, es únicamente una indicación para hacer algo distinto.
Debemos **ADOPTAR UNA ACTITUD ACTIVA FRENTE A LOS FRACASOS**, promoviendo la propia destreza y desarrollo personal, y **NO ESPERAR SIN ASUMIR NINGUNA RESPONSABILIDAD**, adoptando una actitud pasiva.
6. Cuando te sientas aplomado y decidido en determinadas circunstancias, debes intentar acabar con ese sentimiento de humillación, **UN MODO ES APRENDIENDO A FIJAR LA ATENCIÓN EN ALGO DIFERENTE.** Lo importante es cortar con esa sensación desagradable que le provoca poner atención a lo que te despoja del aplomo. Toda persona cuenta con los recursos necesarios para conseguir los cambios que desea.
7. Debemos tratar de **AVERIGUAR LOS PROCESOS MENTALES Y EMOCIONALES QUE UNA PERSONA DESARROLLA PARA CONSEGUIR LO QUE QUIERE.** Si alguien puede desarrollar determinada habilidad o actitud, cualquiera puede hacerlo.

Es **CUESTIÓN DE PREPARARSE, DE SABER QUE HACER, COMO HACERLO Y PORQUE**, ya que es un proceso largo.

8. **CUALQUIER CONDUCTA TIENE UNA INTENCIÓN POSITIVA**, incluso el miedo.
9. Si en una determinada circunstancia solo somos capaces de ver una única opción, seremos esclavos de esta. Si consideramos varias opciones desde diferentes puntos de vista, podemos disponer de la flexibilidad necesaria para dar respuestas adecuadas a nuestros objetivos en muchas circunstancias. **NO SOBREVIVE EL MAS FUERTE SINO EL QUE DISPONE DE MAS OPCIONES.**

La calidad en la Gestión del Conocimiento se apoya en gran parte en el conjunto de herramientas metodológicas que pone a disposición de sus clientes, en su fuerza innovadora y en sus medios, así como la accesibilidad a la información por parte del personal.

La subcontratación, multiplicación de las redes de competencias, desarrollo de las nuevas tecnologías de la información, nueva configuración organizativa, desarrollo de equipos transversales, globalización de cualquier intercambio de conocimiento, etc. Son otras tantas características que señalan este fin de siglo y marcarán el principio del siglo que viene.

Mutación ineludible, asistimos a una verdadera ruptura cultural donde la riqueza de toda organización se basará en sus capacidades para dar valor a su capital inmaterial y conservar sus competencias estratégicas.

Construir una organización sobre la base de un capital volátil por naturaleza, será el gran desafío de los próximos años.

Pero para ello necesitamos establecer unos procedimientos de trabajo, buscando en lo que ya conocemos, por lo que vamos a partir de las fuentes existentes.

FACTORES QUE PUEDEN SER GESTIONADOS POR LAS ORGANIZACIONES PARA FACILITAR LOS ACTIVOS DE CONOCIMIENTO.

Para estudiar este apartado necesitamos diferenciar dos puntos de vista, claramente diferenciados:

1. El punto de vista teórico o conceptual, que permite desarrollar una mayor comprensión del concepto de conocimiento y del funcionamiento de las organizaciones, discerniendo entre los niveles individual, grupal y organizativo. La parte técnica de la organización, vinculada al potencial personal o social de los miembros del sistema.
2. El punto de vista dedicado a estudiar la metodología para tipificar los procesos de análisis. Se trata de determinar que factores pueden ser gestionados por las organizaciones a fin de facilitar el que los activos de conocimiento y sus procesos relacionados se traduzcan en el logro efectivo de los objetivos de la misma.

1. MARCO TEORICO O CONCEPTUAL.

Aquí incluimos la parte teórica o conceptual, que permite desarrollar una mayor comprensión del concepto de conocimiento y del funcionamiento de las organizaciones, discerniendo entre los niveles individual, grupal y organizativo. la parte técnica de la organización, vinculada al potencial personal o social de los miembros del sistema.

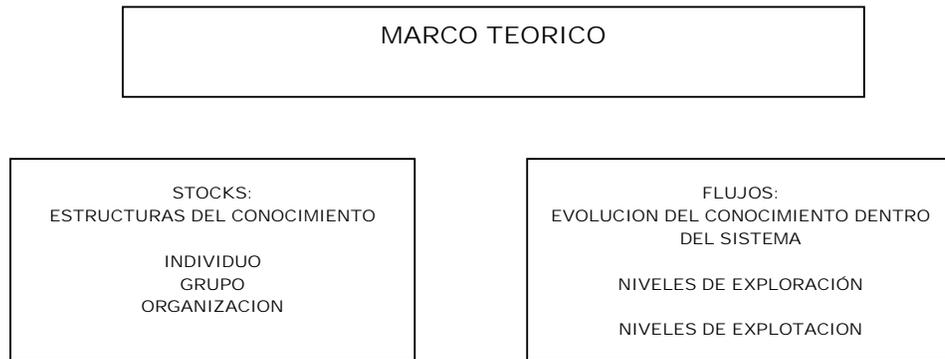
Toda organización necesita desarrollar una correcta Gestión del Conocimiento, para permitirle reducir la diferencia existente entre los conocimientos que posee la organización y los que son necesarios para responder eficientemente a las exigencias percibidas en el entorno para poder sobrevivir en el mercado.

Con este fin, toda organización debe conducirse por un sistema que integre tanto los aspectos dinámicos como los estáticos. Aquí es donde incluimos los stocks de conocimiento y los flujos de conocimiento.

Los stocks representan los fondos de conocimiento establecidos en los depósitos humanos y no humanos de conocimiento que contiene la organización. Representan aquello que se sabe o que se ha aprendido abarcando los aspectos cognitivos y del comportamiento vinculados al conocimiento tácito y explícito. Son el input y el output del conjunto de flujos que implican cambios en la cognición y el comportamiento.

Los flujos representan los procesos de aprendizaje del conocimiento, elaboran, sostienen o contradicen los actuales conocimientos, facilitando su aprensión y controlando su reproducción por cualquier empresa competidora.

La interacción dinámica entre los stocks y los flujos de conocimiento desarrolla como respuesta estímulos del entorno.



2. MARCO DEDICADO A ESTUDIAR LA METODOLOGÍA PARA TIPIFICAR LOS PROCESOS DE ANÁLISIS.

Las organizaciones aprenden a través de sus individuos – que aplican sus conocimientos individuales a las tareas que les son asignadas.

Los grupos de trabajo y las organizaciones, y no únicamente los individuos que pertenecen a ellos, tienen capacidad para acumular stock de conocimientos y movilizarlos por medio de flujos.

La finalidad que tiene la incorporación de esta nueva disciplina en la Gestión de la Empresa es doble:

1. Por un lado, propiciar la ampliación y variación del conocimiento: **EXPLORACIÓN DEL CONOCIMIENTO.**
2. Por otro lado, descubrir el conocimiento que existe en la organización y realimentarlo: **EXPLOTACIÓN DEL CONOCIMIENTO.**

Ambos procesos son **COMPLEMENTARIOS**, no sustitutivos, por lo que los flujos de conocimiento deben mantener un equilibrio entre ambas orientaciones.

Los flujos de **EXPLORACIÓN**, movilizan el conocimiento desde el individuo a los grupos.

Los flujos de **EXPLOTACIÓN**, son aquellos que transmiten para su uso, los conocimientos disponibles del pasado desde la organización hasta los grupos, y desde ellos hasta el individuo.

ELEMENTOS DETERMINANTES EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

1. LOS ELEMENTOS DE NATURALEZA TÉCNICO ESTRUCTURAL:

Relativos al deseo de mejorar la actuación de la organización por medio de su capacidad para administrar y analizar la información y que se refieren al conjunto de instrumentos y procedimientos sistematizados o estructurados para el desarrollo de los procesos de trabajo y a la captación y procesamiento de la información:

- **VIGILANCIA DEL ENTORNO:** Dirigida examinar y diagnosticar el entorno organizativo mediante la búsqueda de información relevante y necesaria para tomar sentido y reconocer cuales son los acontecimientos que pueden afectar en su desarrollo futuro.
- **LOS SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN:** Esto es la infraestructura de tecnologías o herramientas que facilitan el descubrimiento, la retención, la distribución o la transformación de la información y los conocimientos en un lenguaje útil y con un acceso e intercambio rápidos.
- **LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA:** Se refieren a lo que un sistema organizativo particular aspira a hacer en un futuro, en concordancia con las características de su entorno. Son los procesos orientados a concebir y adoptar una visión compartida por la que todos los miembros de la organización alcancen un interés común sobre lo que quieren conseguir y sobre la forma en que pueden lograrlo.
- **LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:** Son las determinaciones que se adoptan en la organización para medir, evaluar y diagnosticar su actuación y sus rendimientos, constituyendo así una fuente de información que permite la detección de los éxitos y logros los problemas y los errores cometidos en el proceso de adaptación al entorno y por ende en el proceso de aprendizaje.

2. LOS ELEMENTOS DE COMPORTAMIENTO:

Que atienden al objetivo de establecer las conductas, el ambiente de trabajo y el contexto socio-cultural en el que los individuos se sientan libres para cooperar y expresar sus ideas y temores y en definitiva, desarrollar su potencial al servicio de la organización, para lo cual es necesario:

- LA CONFIANZA.
- LA CREATIVIDAD, O BÚSQUEDA Y PROMOCION DE LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA ESTIMULAR LA PRODUCCIÓN O CONCEPCIÓN DE IDEAS O REALIDADES NUEVAS.
- LA INNOVACIÓN.

BIBLIOGRAFIA:

- (1) BAETS, W. R. (1998) "Organizational learning and knowledge technologies in a dynamic environment". Kluwer academic publishers. The Netherlands.
- (2) BARRET, E. (1992) "Sociomedia, Multimedia, Hypermedia and the Social Construction of Knowledge" MA, MIT Press.
- (3) CHATTERJEE, S. (1999) "Alcanzar eficientemente los resultados perseguidos: clave creativa de la estrategia competitiva". Harvard Deusto Business Review.
- (4) DALMAU J.I. (1999) "Competencia y estrategia". Universidad Politecnica de Valencia.
- (5) GENERALITAT VALENCIANA (2003) [http:// www.gva.es/](http://www.gva.es/)
- (6) HESSEN, J. (1981) "Teoria del Conocimiento". Austral. Espasa Calpe. Madrid
- (7) IMPIVA (2003) [http:// www.impiva.es/](http://www.impiva.es/)
- (8) MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2003)// [http:// www.metas.es](http://www.metas.es)
- (9) MINISTERIO DE MEDIOAMBIENTE (2003)// [http:// www.mma.es](http://www.mma.es)
- (10) SVEIBY, K. E. (1994) "The knowledge Organisation".
- (11) TAYLOR, F. (1911) "Scientific Management. "Harper & Row".
- (12) VALHONDO DOMINGO (2003) "Gestión del Conocimiento, del Mito a la Realidad". Diez de Santos. Madrid.
- (13) STEVE ANDREAS. "La nueva tecnología del éxito"
- (14) O'CONNOR. "Introducción a la PNL".
- (15) HEINZE RODERICH. "Cambie su vida con PNL"
- (16) ROBERTS DITTS. "Creación de modelos con PNL"
- (17) ROBERTS DITTS. "Aprendizaje dinámico con PNL"
- (18) INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO// <http://www.insht.es>

ANEXO:

TITULO DEL TRABAJO: La Programación Neurolingüística (PNL), una necesidad, para garantizar el desarrollo efectivo de la gestión del conocimiento.

AUTOR: Blanes Nadal Carol.

INSTITUCIÓN: Fundación para la Orientación y el Empleo P.V.

DIRECCION: C/ Canónigo Genestar n. 1 Alicante. 03010

TELEFONOS: 630570116 // 965248082

FAX: 965253381

CORREO ELECTRONICO: crbn70@terra.es

CURRICULUM VITAE: AUTOR E INSTITUCIÓN.

BLANES NADAL CAROL
GRUPO DE TRABAJO 3. GESTION DEL CONOCIMIENTO.

Situación actual

Organismo: **FUNDACION PARA LA ORIENTACIÓN Y EL EMPLEO.**

Categoría profesional: **DOCENTE.**

Formación académica

Título	Centro	Fecha
CAP	UNIVERSIDAD POLITECNICA DE VALENCIA	01/06/2000
SUFICIENCIA INVESTIGADORA / DEA	UNIVERSIDAD POLITECNICA DE VALENCIA	20/10/2002
LICENCIADA EN DERECHO	UNIVERSIDAD DE VALENCIA	20/12/1998.
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	CEOE	JUNIO 2004
DIPLOMA EN GESTION DE PYMES	IFEDES	ABRIL 1999
FORMADOR DE FORMADORES	IFEDES	AGOSTO 1999

Docencia reglada:

Categoría profesional: PROFESOR EXTERNO

Fecha de inicio: 07/ 01/ 2002 Fecha de finalización: 15/ 05/2002

Dedicación: PARCIAL Fecha de inicio: 07/ 01/ 2003 Fecha de finalización: 15/ 05/2003

Fecha de inicio: 07/ 01/ 2004 Fecha de finalización: 15/ 05/2004

Departamento: UNIVERSIDAD SENIOR

Centro: ESCUELA POLITECNICA DE ALCOY

Cursos y seminarios impartidos

TOTAL DE HORAS: **2365 HORAS.**

CURSOS:

CURSOS DE FORMACION DE POSGRADO.

CURSO DE FORMACION CONTINUA.

CURSO DE FORMACION OCUPACIONAL.

Actividades profesionales libres

Categoría profesional:

AUTONOMO – TECNICO EN IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTION INTEGRADOS