

## I. ELEMENTOS TEÓRICOS

En la actualidad existen diferentes técnicas a fin de mejorar la comprensión en el individuo las cuales permiten ordenar los componentes del pensamiento y organizar la experiencia de tal forma que, a través de los procesos neurológicos, se logren producir los comportamientos adecuados a los objetivos que se quieren alcanzar.

Uno de los campos que en la actualidad ha puntualizado sobre lograr mayor comprensión en el individuo es la programación neurolingüística (PNL) ya que es el arte y ciencia de la excelencia personal.

Es un arte porque cada uno le da un toque personal y de estilo a lo que esté haciendo, y esto nunca se puede expresar con palabras o técnicas. Es una ciencia, porque hay un método y un proceso para descubrir los métodos empleados por individuos sobresalientes.

Este proceso se llama modelar y los modelos, habilidades y técnicas descubiertas tienen un uso cada vez mayor en el campo de la educación, asesoramiento y negocios para conseguir una comunicación más efectiva, tener un mayor desarrollo personal y acelerar el aprendizaje.

## **1.1 EL APRENDIZAJE.**

Desde que se nace, se aprende sin que nadie diga cómo hacerlo, y así se sigue aprendiendo y desaprendiendo de manera consciente e inconsciente. Esta capacidad de aprendizaje continuo hace que la mayoría de las personas frecuentemente se preocupen más sobre **qué se aprende** que en **cómo se hace**.

Por ello se cae en dos problemas:

Primero : No se centra la atención en el hecho de que hay muchas áreas de la vida en las que se desarrollan resistencias al aprendizaje y se realizan acciones ineficaces. Se cometen continuamente los mismos errores, siguiendo los mismos patrones y enfrentando las mismas dificultades.

Segundo : Se deja de apreciar el hecho de que, aunque se aprende, se podría haber hecho mejor.

Aprender a aprender es una capacidad que puede cambiar nuestras vidas en forma fundamental. Una capacidad que afecta a toda forma de ser: quiénes somos, quiénes hemos sido y quiénes podemos ser.

El aprendizaje no es un producto exclusivo de la capacidad intelectual; la disposición emocional juega aquí un papel muy importante.

Se aprende de los errores mucho más que de los éxitos. Dan información útil, y se pasa mucho más tiempo pensando en ellos. Muy raramente se obtiene algo bueno la primera vez a menos que sea algo muy simple. Se aprende mediante una serie de ciclos o aproximaciones sucesivas. Se hace lo que se puede (estado presente) y se compara con lo

que se desean (estado deseado). Al emplear esta comparación se pasa por cada una de las etapas del aprendizaje las cuales explican más adelante.

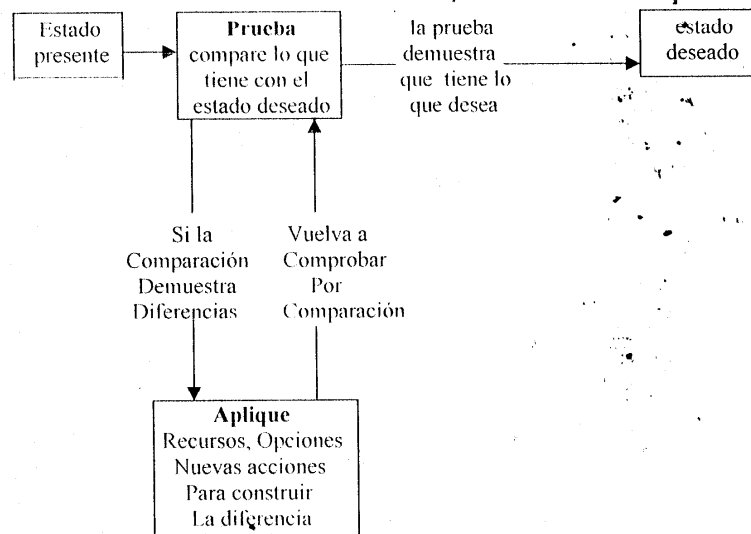


Figura 1. Modelo del aprendizaje

En éste modelo general de la forma en que se puede llegar a ser más eficaz en todo aquello que se haga. Se debe comparar lo que se tiene con lo que se quiere y se actúa para reducir la diferencia. Luego se vuelve a comparar. La comparación debe basarse en lo que se considera valioso: qué es lo importante para uno en esa situación.

El modelo TOTE: Test-Operate-Test-Exit, Prueba-Operación-Prueba-Salida. La comparación constituye la prueba. La operación es el lugar donde se aplican los recursos. Se vuelve a comparar (otra prueba), y se sale del ciclo (salida) cuando el criterio de comprobación nos dice que el objetivo se ha cumplido. El éxito dependerá del número de

opciones de comparación de que se disponga: la flexibilidad de conducta o la variedad de los requisitos.

Hay muchas razones por las cuales la gente pierde oportunidades de aprender en el momento en que se encuentra con algo nuevo. A continuación se distinguen algunas de esas razones:

a) Cuando no se ve algo nuevo como nuevo.

- Certeza: "Esto ya lo sé" o "esto es lo mismo que aquello".
- Atrofia: "yo sé todo lo que se puede saber acerca de esto y no hay quién pueda enseñarme".

b) Cuando puede verse lo nuevo como nuevo.

- Falta de autoconfianza: "nunca aprenderé esto" o "esto es muy complicado para mí".
- Confusión: "estos nuevos conocimientos me producen confusión y eso no me gusta".
- Rechazo: "esto es nuevo para mí pero no me gusta".

Estas son algunas razones que puede facilitarnos el aprendizaje:

- Curiosidad: "quiero saber más, o algo, sobre este tema"
- Apertura: "esta es una oportunidad para desarrollarme o enriquecerme"
- Asombro: "esto es nuevo y me gusta, es maravilloso".

Véase anexo I

### 1.1.1 Niveles de aprendizaje

Aprender en su nivel más simple, es intentar y equivocarse con o sin guía. Se aprende a tomar la mejor opción posible, la respuesta correcta.

Una vez que la respuesta se convierte en un hábito, ya no se aprende.

Un nivel superior de aprendizaje se obtiene de un cambio profundo en la manera de pensar de nosotros mismos y el mundo. Engloba la comprensión de las relaciones y paradojas de las diferentes maneras que aprendemos.

Robert Dilts ha construido un modelo simple para pensar sobre el cambio personal, aprendizaje y comunicación. Da un marco para organizar y recoger información, da forma que se pueda identificar el mejor lugar donde intervenir para realizar el cambio deseado.

El aprendizaje y los cambios pueden tener lugar en niveles distintos:

1. Espiritual: Este es el nivel más profundo, donde considera y revisa las grandes cuestiones metafísicas. ¿Por qué estamos aquí? ¿Cuál es mi tarea aquí?

El nivel espiritual guía y modela nuestras vidas y proporciona una base a nuestra existencia, contiene todo lo que somos y hacemos, pero no lo es todo.

2. Identidad: Es el sentido básico de uno mismo, los valores principales y misión en la vida.
3. Convicciones: Las diversas ideas que se piensa que son verdad y se emplean como base para la acción diaria. Las creencias pueden ser tanto permisivas como limitativas.
4. Capacidad: Conjunto de comportamientos, habilidades generales y estrategias que empleamos en la vida.
5. Comportamiento: las acciones específicas que se llevan a cabo.

6. Entorno: Aquello a lo que se relaciona uno, lo que nos rodea y las demás personas con las que se entra en contacto.

Se tiene como ejemplo a un ingeniero industrial que piensa en su trabajo en estos distintos niveles:

Entorno: La compañía en la que el se desenvuelve laboralmente.

Comportamiento: Hoy he realizado una mejora en el balance de línea en el área de corte.

Capacidad: Puedo realizar mejoras, hacer cambios y simplificar operaciones en la línea.

Convicción: Si continuo demostrando que soy capaz de aumentar la productividad en la línea, puedo ascender y mejorar mi calidad de vida.

Identidad: Soy un buen ingeniero industrial.

### **1.1.2 Como podemos aprender a aprender**

Para aprender cualquier habilidad, en cualquier área de la vida, hay cuatro requisitos básicos que si son cumplidos, facilitaran el aprendizaje enormemente:

1. Reconocer que no sabe o que todavía tiene mucho que aprender.
2. Encontrar a alguien de quien se pueda aprender, alguien que pueda enseñar y asumir que será el profesor en esa área.
3. Mantener una disposición emocional favorecedora del aprendizaje.
4. Comenzar con la práctica constante de las habilidades que se quieran incorporar.

### **1.1.3 Las cuatro etapas del aprendizaje**

**Incompetencia inconsciente (ignorancia):** Cuando alguien no sabe que no sabe. Se actúa según las costumbres antiguas, sin darse cuenta de que hay cosas que deberían hacerse de manera diferente.

**Incompetencia consciente (información):** Cuando se reconoce que no sabe. Esta es una etapa difícil, porque se descubren las limitaciones producidas por los antiguos hábitos. Requiere mucha práctica, atención y perseverancia para no abandonar el aprendizaje.

**Competencia consciente (conocimiento):** Cuando se empieza a ser mínimamente competente en lo que se está aprendiendo. Se ha aprendido una habilidad y comprendido sus reglas, pero todavía no se le domina totalmente.

**Competencia inconsciente (sabiduría):** Esta es la finalidad del aprendizaje, cuando todos esos patrones que se han aprendido de forma tan concienzuda se armonizan en una suave unidad de conducta. Se actúa con un grado pequeño de reflexión, en un flujo de acciones.

### **1.1.4 Descripciones de la realidad**

Para aprender el máximo posible de cualquier situación o experiencia, se necesita recoger información desde el mayor número de puntos de vista posibles. Cada sistema representativo proporciona una forma distinta de describir la realidad. No se puede trabajar con un solo sistema representativo; se necesitan al menos dos: uno para recoger la información y otro para interpretarla de otra manera.

Hay tres formas, como mínimo, de ver las experiencias, se llaman posiciones o perspectivas.

En primer lugar, puede mirarse el mundo sólo desde su punto de vista, la propia realidad en el interior, sin tener el punto de vista de nadie. Se piensa: ¿cómo me afecta esto a mí?. Es esta la llamada Primera Posición.

En segundo lugar, puede considerarse cómo sería una situación desde el punto de vista de otra persona. Es evidente que la misma situación puede significar cosas diferentes a personas diferentes; es esencial apreciar el punto de vista de otra persona y preguntarse: ¿cómo la verán otras personas?. Esto se llama Segunda Posición, también se le conoce con el nombre de Empatía.

En tercer lugar, tenerse la experiencia de ver el mundo desde un punto de vista externo, como si fuera observador independiente, alguien totalmente ajeno a la situación. Pregúntese: ¿cómo le parecería esto a una persona ajena a la situación? Esto le dará un punto de vista objetivo conocido como Tercera Posición.

### **1.1.5 La finalidad del aprendizaje**

Se cierra el ciclo del aprendizaje con el reconocimiento de que ahora se es capaz de hacer lo que antes no podía hacerse. Cuando esto sucede, se está consciente de que sabe, y que hemos aprendido. A través del aprendizaje se diseña así mismo, se llega a ser alguien diferente.