

LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA COMO HERRAMIENTA DE LA  
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD

POR  
MONICA CARO MORALES

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
CARTAGENA DE INDIAS D. T Y C  
2012

LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA COMO HERRAMIENTA DE LA  
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD

POR  
MONICA CARO MORALES

SEMINARIO  
GESTION DEL TALENTO HUMANO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
CARTAGENA DE INDIAS D. T Y C  
2012



Estar a la vanguardia en el nivel empresarial, es una necesidad del mundo moderno, para ello los directivos de las empresas requieren mantenerse informados de la situación cambiante en el ámbito local y mundial, para formar parte del desarrollo es necesario que la empresa asimile de forma positiva el concepto de adaptación al cambio y reconocer que esto significa explorar nuevas posibilidades en busca de mejores oportunidades, representadas en el uso de estrategias y técnicas que apunten al éxito de la empresa.

Una empresa carece de sentido como unidad funcional y productiva si no se halla tras esta a los individuos gestores de las actividades de su objeto social, por esto es el talento humano la materia prima infaltable llegado el momento de poner en marcha cualquier empresa.

Por lo tanto el logro de los objetivos de una organización dependerá de las personas y del compromiso como inspiración y esfuerzo que proporcionen a sus actividades, esto esta indudablemente ligado a sus estados psíquicos.

En este punto la intervención, la canalización de energías y recursos, hacia el cambio y desarrollo de la organización son el primer factor determinante para visionar y aplicar nuevas estrategias y tener un talento humano mejor preparado, dispuesto, efectivo y como resultado más productivo, como enfoque direccional para los logros propuestos en su personal se propone la PNL, que constituye una tendencia emergente aplicada por la psicología a las diferentes situaciones que requieren de auto-control e inteligencia emocional, es claro que la Psicología no es una ciencia exacta pero sus estudios muestran una recurrencia positiva y ascendente en el

Proceder humano cuando esta interviene en alguno de los procesos propios de la conducta del ser, que se desalojan del adecuado funcionar, igual trata aquellos patrones de comportamiento que se determinan bajo la óptica de la psicología como patrones de comportamiento con fallas en el sistema (patologías). (Solum, 2001).

La posición sobre la Programación Neurolingüística de estos autores estaba más preocupada por el "cómo" que por el "por qué" de un comportamiento. Consideran que toda comunicación eficaz posee unas constantes, que definidas de forma sistemática, puede permitir ser aprendidas por quienes no las poseen. Los autores parten de dos conceptos clave, el primero es el término neuro que se refiere a nuestras percepciones sensoriales que determinan nuestro estado interior, tanto desde el punto de vista neurológico como en el subjetivo - el estado emocional del sujeto -. El segundo es el lingüístico se refiere a los medios de comunicación humana. Es la comunicación verbal y no verbal, se observa en el comportamiento externo, que expresa al comunicarse. Y finalmente la palabra programación define nuestra capacidad para producir y aplicar programas de comportamiento. (Aguilar, 2010)

Se refiere a nuestra organización mental - cómo están organizadas nuestras categorías mentales, las cuales nos sirven para interpretar el mundo que nos rodea. (Bandler&Grinder, 1972).

Basado en el hecho de que el ser humano no opera directamente sobre el mundo real en que vive, sino que lo hace a través de mapas, representaciones, modelos a partir de los cuales genera y guía su conducta. Estas representaciones que además determinan el cómo se percibirá el mundo y qué elecciones se percibirán como disponibles en él, difieren necesariamente a la realidad a la cual representan. Esto es debido a que el ser humano al transmitir su representación del mundo tiene ciertas limitaciones, las cuales se derivan de las condiciones neurológicas del individuo, de la situación social en que vive y de sus características personales. (Cudicio, 1992)

Define la PNL como "una herramienta increíblemente poderosa, la nueva tecnología del éxito, es un método práctico y científicamente probado de cambiar la forma de pensar de las personas más fácilmente que nunca. Con el entrenamiento en PNL se toma el control total de la mente / cuerpo. (Andreas&Faulkener, 2010).

Al ser la PNL, una herramienta para el logro de la productividad organizacional, se plantea esta como una variable condicionada al talento humano. La productividad de la organización está ligada y es una dependiente del personal, este es quien lleva a cabo los procesos de tal manera que apuntan al estancamiento o al desarrollo de la productividad empresarial.

Quien fuera el fundador de la compañía Ford Motor Compañía, y padre de las cadenas de producción modernas utilizadas para la producción en masa, planteó así el principio de productividad, consiste en incrementar la capacidad de producción del hombre en un mismo período (productividad) mediante la especialización y la línea de montaje. (Ford, 1908).

Una conceptualización más amplia de productividad, tiene presente las dimensiones sociales, así como las actitudes del factor humano hacia el trabajo y la organización, donde estas dimensiones proponen verdaderos retos para evaluar y determinar la productividad organizacional teniendo en cuenta la naturaleza, condiciones y cultura, a través de las cuales se desarrolla cada organización, se establece la relación funcional existente entre diferentes grupos de indicadores del desempeño del factor humano y su contribución a la organización. (Pritchard, 1987).

Otra de las propuestas como definición de la productividad es la que la refiere como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, y denota la eficiencia con la cual los recursos son usados para producir bienes y servicios en el mercado. (Hobbes, 1984).

La PNL como herramienta de la administración del talento humano para una mayor productividad, le ayuda a enfrentar los constantes cambios que deben asimilar las empresas que proponen un reto y una necesidad de evaluación permanente, esto las obliga a buscar, copiar e implementar diseños de mejora al interior de sus entidades y que se puedan apreciar desde el exterior de las mismas, por la competencia, los clientes, los proveedores y hasta las entidades estatales reguladoras, esto las hace más atractivas a los consumidores a escala local y mundial, un ejemplo de estos sucesos empresariales que en su momento fueron un hecho innovador que se aplicó y se constituyó como un establecimiento de objetivos, seguido de una exigencia de los

Mercados para mostrar su productividad y disposición a las exigencias del entorno y disposición al cambio han sido, la innovación, el liderazgo, el emprendimiento, como factores determinantes de productividad para las organizaciones, con el precedente que cada entidad requiere contar con el talento humano mejor capacitado, formado y que lo constituya como el más apto, para poder llegar a lograrla identificación de idoneidad, la administración de recursos humanos debe tener un conjunto de técnicas y procedimientos que le permitan reconocer aptitudes y actitudes para conformar un adecuado equipo de trabajo y a través de estos llegar a los objetivos de la organización, como herramienta de apoyo a sus procesos de administrar del talento humano puede recurrir a los beneficios que otorga la PNL.

Entre las experiencias planteadas por la psicología con grandes e importantes resultados enmarcados en el uso de la PNL se mencionan, terapias para superar la falta de confianza, conductas anómalas, enfoques de futuro, además de estos enfoques, se halla el de las organizaciones, de desarrollo personal y educativo, al tomar todos los aspectos que son facetas en todas las personas, pero que se plantea implementar y explorar en los equipo de trabajo de una organización, se pueden presentar los resultados positivos al evaluar y definir el aporte que hará a cada persona el uso de PNL como herramienta de autoconfianza, de cambio y de éxito, el éxito individual se suma al éxito de grupo y este es el camino a la productividad de la organización, La PNL aplicable en el ámbito empresarial, debe ser implementada por el departamento de administración del talento humano, por medio del desarrollo de técnicas individuales y grupales y lograr su enfoque y aporte a la productividad de la empresa.

La organización tendrá como objetivo lograr incrementar su productividad y ello la constituirá en una entidad con mayor rentabilidad y un personal dispuesto al cambio con la utilización de la técnica desarrollada. Los objetivos de la administración en su personal deben ser lograr la mejora continua de manera particular y llevarlo a constituirse como un programa de desarrollo para la organización, al ejecutar las actividades del plan de acción y definir estrategias.

La estrategia que se plantea para el logro de los objetivos de productividad en el personal y su repercusión en la empresa, es utilizar la PNL, al aumentar la capacidad de la producción del trabajo logrado por cambios al explotar las capacidades de los trabajadores, por medio de la amplitud de conocimientos, desarrollo de habilidades y capacidades no descubiertas, que lo llevara hacer un individuo potencial en aquello para lo que demuestre mayor inclinación y efectividad, llegar a la explotación de las capacidades potenciales de su grupo de trabajo, lo lograra al organizar e implementar una administración del talento humano con la visión de cambio y dispuesta aportar la actitud que se requiere frente a este nuevo proceso, porque es la administración del talento humano, quien se encargara de dirigir y controlar los parámetros que se requieran. La recepción y percepción adecuada de que es y cómo funciona la PNL es el elemento fundamental que debe asimilar la administración porque es quien dará inicio a todas las actividades para desarrollar el programa de incremento de productividad con el uso de la PNL.

Una vez que los directivos involucrados han mostrado su disposición e interés previa adopción del fundamento de la PNL como herramienta facilitadora, para lograr una mayor productividad en los empleados con su aplicación, el fundamento es, conocer cómo funciona la

PNL, en el aspecto personal y laboral para luego expresarlo con la propiedad y dominio que se requiere, a su personal y llevarlos a vivir la experiencia de transformar el poder de la mente en resultados, para esto requiere un enfoque innovador que lo dirija a la productividad y para ello requiere desarrollar de manera previa a iniciar el trabajo con su equipo, ciertas habilidades de manejo adecuado de grupos a nivel empresarial, entre los elementos que debe considerar se halla, mejorar la capacidad de comunicación, desarrollar habilidades cognitivas y cognoscitivas, para lograr que sus interlocutores puedan entenderlo, asimilar y motivarse al uso de sus recomendaciones, entre las técnicas para el desarrollo de las habilidades mencionadas podrá recurrir a el rapport: Es como lograr la atención de su grupo y retenerla de manera constante, mantenerse en sintonía con ellos, que logre ser visto como parte del grupo, que exista comunión entre todos sin distinción de ningún tipo, no se debe percibir nivel de jerarquización, pero usted es quien dirige, recurra a sistemas de representación, a la utilización de herramientas tecnológicas para graficar los aspectos y temas a programar, seguido de esto debe establecer lo siguiente. (González, 1996)

Como entrar en acción: Se deben reconocer todas aquellas acciones que se considere lo encaminaran al logro de los objetivos, una vez reconocida se realizaran las actividades que lo encaminan a ello, esto se reconocerá como la puesta en marcha y estará soportada por la aptitud de cambio y disposición. Aquí cobra trascendental importancia para los empleados la posibilidad de participación y las políticas de empoderamiento que faciliten el accionar de los empleados en la búsqueda de la excelencia.

Empezar a dirigir todo el proceso de conocimiento y experiencia encaminada al éxito de su empresa a través del talento de su organización, expone un nuevo reto a la administración del talento humano. Cualquier directivo con la aplicación de la PNL como técnica de manejo eficiente y productivo del talento humano podrá llevar cualquier habilidad o destreza a un estado de competencia.

La manera como la PNL se constituye en una herramienta para el logro de la productividad es mediante la propuesta a sus equipos de trabajo de proveerlos de una novedosa manera de llegar a la excelencia laboral con un recurso de auto-estrategia personal y que sus resultados serán plasmados en sus actividades laborales, y reflejados como un factor de productividad empresarial, la meta es el desarrollo individual, la optimización de cada grupo de trabajo, las personas deben lograr un crecimiento sostenible de sus habilidades que proyecten en sus acciones y les permitan obtener estados permanentes de excelencia, promover la flexibilidad del comportamiento, el pensamiento estratégico, el objetivo es aprender a tener un mejor dominio de sí, de sus emociones y respuestas. La PNL les permitirá ejercer el arte de elegir y de dirigir, con su ayuda se logra cambiar conductas molestas o que bloquean con estrategias y técnicas efectivas y a corto plazo, logrables y sostenibles con la práctica.

Entre los resultados de desarrollar estos aspectos, se mejora la conciencia de lo que se hace, mejora la comunicación, incremento el potencial, mejor aprovechamiento de recursos, aumento de la creatividad, aumenta la utilización del cerebro, mejores relaciones interpersonales, motivación y objetivos, disposición al cambio, sin duda alguna la PNL es una herramienta que

Aplicada bajo la óptica administrativa promueve el cambio de forma radical, en la forma como se maneja la empresa y la lleva a una visión innovadora de éxito empresarial, recurriendo a su mejor recurso, el humano.

Llegar al éxito empresarial se logra superando los esquemas tradicionales, superar los mapas mentales de quienes piensan que todo está bien no hay por qué cambiar, temen al cambio, re basando los paradigmas mentales, La PNL como herramienta le permite dilucidar la forma de ver a las personas y a la organización, brinda una serie de métodos e instrumentos para ser generadores del cambio, una mayor comprensión de la forma en que los seres humanos piensan, permite lograr mejora en la comunicación y al evaluar este esquema con todo lo que implica en materia de productividad, atrevase a pensar que es una manera prometedora y realizable para llegar a sus objetivos más ambiciosos de productividad.

Llegar a ser una empresa competitiva, superando los esquemas mentales propios de las empresas tradicionales, requiere de un accionar. La PNL como herramienta se pone a disposición de la empresa que se proponga cambiar la forma de pensar y adquirir nuevas y mejores habilidades.

## REFERENTE BIBLIOGRAFICO

Andreas, S y Faulkener, H (2010). PNL la nueva tecnología del Éxito.

Aguilar, M (2010) Teorías del Comportamiento Organizacional.

Bandler, R y Grinder, J (1993). PNL, La Magia en Acción. Trance Fórmate.  
Editorial Gaia. Madrid: España.

Cudicio, K (1992). PNL las claves para una mejor comunicación.  
Editorial Norma.

Ford, H (1920). Artículo The Dearborn Independent,

González, (2006) Meta-modelo

Hobbes, T (1984). Obra: the Leviatan.

Pritchard, E (1987). Ensayo Antropología.

Solum, D (2001). Adolescencia y Juventud en América Latina.