**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**

**ESTRATEGIAS DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGUÍSTICA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE DOCENTES DE LA ESCUELA BOLIVARIANA COSPES, MUNICIPIO OSPINO, ESTADO PORTUGUESA.**

**Autora:** Frolisbeth Yépez

**Tutora:** Msc. Elinor Rondón

**Marzo 2017**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**

**ESTRATEGIAS DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGUÍSTICA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE DOCENTES DE LA ESCUELA BOLIVARIANA COSPES, MUNICIPIO OSPINO, ESTADO PORTUGUESA.**

**Autora:** Frolisbeth Yépez

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para Optar al Título de Magister en Educación. Mención Orientación y Asesoramiento

**Marzo de 2017**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**

**VEREDICTO**

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **ESTRATEGIAS DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGUÍSTICA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE DOCENTES DE LA ESCUELA BOLIVARIANA COSPES, MUNICIPIO OSPINO, ESTADO PORTUGUESA,**

presentado por la Licenciada: **Frolisbeth Yépez**, Cédula de Identidad **16.294.432**, para optar al Título, Magister en Educación Mención Orientación y Asesoramiento estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nombre y Apellido C.I. Firma

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Marzo de 2017**

***DEDICATORIA***

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud, para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre Elis, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor.

A mi hijo Edgardo, pilar fundamental para culminar mi formación academica, este triunfo es por ti te AMO hijo.

A mi padre Froilán (+), que desde el cielo cuida y guía mis pasos.

A mi abuelo Ramón (+) por cuidarme y guiarme en cada decisión que tomo en mi vida.

A mis familiares, tíos (as), primos y (as), y a todas aquellas personas que participaron directa o indirectamente en la elaboración de mi trabajo (Gracias).

A mis compañeras de estudio, que nos apoyamos mutuamente y que hasta ahora seguimos siendo amigas: Carmen, Normedys; Ladiudys y Darlis.

A mis hermanos (as) Elimar, María Gabriela, Jesús Gerardo, Ismar, Luis Alfonso; Jesús Armando, Johan y Mariangel, gracias por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

A los profesores, gracias por su tiempo, su apoyo así como su sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

***AGRADECIMIENTO***

A Dios doy infinitas gracias por haberme dado fuerzas y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Agradezco la confianza brindada por parte de mi madre que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi hijo por llegar a mi vida y llenarla de alegría con tus travesuras, este triunfo es tuyo mi Rey.

A mis hermanos, que con sus consejos me han ayudado afrontar los retos que se han presentado a lo largo de mi vida.

A mis tíos quienes con su ayuda, cariño y comprensión han sido parte fundamental en mi vida.

A mis amigas y compañeras de trabajo, gracias por su amistad las quiero.

A Alexi, gracias por ser como un padre para mi y por apoyarme en cada decisión que tomo en mi vida.

**ÍNDICE GENERAL**

**p.p**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| LISTA DE CUADROS……………………………………………………... | | 6 | | |
| LISTA DE GRÁFICOS……………………………………………………... | | 7 | | |
| RESUMEN………………………………………………………………….. | | 8 | | |
| ABSTRACT…………………………………………………………………  INTRODUCCIÓN………………………………………………………..... | | 9  10 | | |
| CAPÍTULO I | |  | | |
| EL PROBLEMA……………………………………………………………. | | 13 | | |
| Planteamiento del Problema………………………………………………… | | 13 | | |
| Objetivos de la Investigación…………………………………….. ………... | | 18 | | |
| Justificación de la Investigación……………………………………………. | | 19 | | |
| CAPÍTULO II  MARCO TEÓRICO……………………………………………………….. | | 22 | | |
| Bases Teóricas……………………………………………………………….  Antecedentes de la Investigación | | 22 | | |
| Referentes Conceptuales……………………………………………………. | | 27 | | |
| Operacionalización de las Variables……….……………………………….. | | 36 | | |
|  | |  | | |
| CAPITULO III  MARCO METODOLÓGICO…………………………………..................... | |  | | |
| Naturaleza de la Investigación.……………………………………………… | | 37 | | |
| Diseño de la Investigación…………………………………………………... | | 37 | | |
| Población y Muestra………………………………………………………… | | 38 | | |
| Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos……………………... | | 38 | | |
| Validación y Confiabilidad……………………………………...................... | | 39 | | |
| Técnicas de Análisis de los Datos…………………………………………... | | 40 | | |
| CAPÍTULO IV  ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS…………… | | 41 | | |
| Presentación, análisis e interpretación de los resultados…………………….  Discusión de los Resultados…………………………………………………  CAPÍTULO V  LA PROPUESTA……………………………………………………………  Presentación de la propuesta………………………………………………...  Fases se la propuesta………………………………………………………...  Fundamentación de la propuesta……………………………………………. | | 42  45  55  55  57  58 | | |
| Objetivos de la Propuesta…………………………………………………… | | 60 | | |
| Contenido de la Propuesta …………………………………………………..  Cronograma de Actividades………………………………………………… | | 61  85 | | |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…………………………….. | | 86 | | |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…………………………………………………………  ANEXOS……………………………………………………………………. | | 89  92 | | |
| **LISTA DE CUADROS** | |  | | |
| **CUADRO** |  | | p:p. |
| 1 | Operacionalización De La Variables | | 30 |
| 2 | Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Relaciones Interpersonales. Dimensión Criterios | | 36 |
| 3 | Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Relaciones Interpersonales. Dimensión Elementos | | 39 |
| 4 | Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Estrategias de Programación Neurolingüística. Dimensión Principios | | 42 |
| 5 | Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Estrategias de Programación Neurolingüística. Dimensión Estrategias | | 45 |

**LISTA DE GRÁFICOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **GRÁFICO** |  | p.p. |
| 1 | Distribución Porcentual en relación a la Variable Relaciones Interpersonales. Dimensión Criterios. | 36 |
| 2 | Distribución Porcentual en relación a la Variable Relaciones Interpersonales. Dimensión Elementos | 39 |
| 3 | Distribución Porcentual en relación a la Variable Estrategias de Programación Neurolingüística. Dimensión Principios | 42 |
| 4 | Distribución Porcentual en relación a la Variable Estrategias de Programación Neurolingüística. Dimensión Estrategias | 45 |

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**

**ESTRATEGIAS DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGUÍSTICA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE DOCENTES DE ESCUELA BOLIVARIANA COSPES**

**Autora: Frolisbeth Yépez**

**Tutora: Elinor Rondón**

**Fecha: Febrero 2017**

**RESUMEN**

El contacto entre los individuos en las instituciones educativas, se convierte en un factor esencial que garantiza el desarrollo de acciones particulares para lograr intercambios positivos en la dinámica del trabajo pedagógico. Estas ideas, son las encargadas de establecer el desarrollo del presente trabajo, cuyo objetivo general fue proponer estrategias utilizando la programación neurolingüística para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre docentes de educación primaria de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa. Como sustento teórico se asume a Blandler y Grinder (1970) y la teoría de Rogers (1985). La metodología corresponde a la modalidad proyecto factible, de campo, descriptivo Se desarrolló bajo tres fases: diagnóstico, la factibilidad y por último el diseño de la propuesta. La población fue de veinticinco (25) docentes, por sus características numéricas se identifica con una población censal por lo cual, se utilizó la totalidad de la misma. Para la recolección de la información se empleó la encuesta, como técnica un cuestionario que fue validado mediante el juicio de expertos y su confiabilidad a través del coeficiente de Alpha de Cronbach donde se obtuvo un valor de 0,81. Con los resultados del diagnóstico se pudo concluir que: existen debilidades en cuanto al manejo de las relaciones interpersonales debido a la presencia de acciones donde los elementos de dominio emocional son vistos como barreras. Razón por la cual, se estimó que existen las condiciones para el desarrollo de la propuesta y se recomendó implementarla como un medio efectivo que garantice entre los docentes nuevas acciones para elevar sus relaciones interpersonales. Línea de Investigación:Escenarios de la Orientación y el Asesoramiento. Temática: Orientación con praxis social en el mundo laboral. Sub-temática: Orientación profesional.

**Descriptores:** Estrategias, Programación Neurolingüística, Relaciones Interpersonales

******UNIVERSITY OF CARABOBO**

**FACULTY OF EDUCACTIONAL SCIENCES**

**GUIDANCE OF POSTGRADUATE**

**MASTER'S DEGREE IN EDUCATION**

**MENTION OF GUIDANCE AND COUNSELLING**

**STRATEGIES OF NEURO-LINGUISTIC PROGRAMMING FOR THE STRENGTHENING OF RELATIONSHIPS BETWEEN TEACHERS OF ELEMENTARY EDUCATION**

**Author: Frolisbeth Yepez**

**Tutor: Elinor Rondón**

**Date: February 2017**

**ABSTRACT**

He contact between them individuals in the institutions educational, is converts in a factor essential that guarantees the development of actions particular to achieve exchanges positive in the dynamic of the work pedagogical. These ideas, are responsible for the development of this work, whose general objective was to propose strategies using neuro-linguistic programming for the strengthening of relationships between teachers of primary education of the Cospes Bolivarian school, Ospino municipality, Portuguesa State. As theoretical support is assumed to Blandler and Grinder (1970) and the theory of Rogers (1985). The methodology corresponds to the mode project feasible, of field, descriptive is developed under three phases: diagnostic, the feasibility and finally the design of it proposed. The population was of twenty-five (25) teachers, numerical characteristics is identified with a census population therefore was used all of it. A questionnaire that was validated by expert opinion and its reliability coefficient of Crombrash’s Alpha was obtained where a value of 0,81 survey as a technique was used to the collection of information. With them results of the diagnosis is could conclude that: there are weaknesses with regard to the handling of them relations interpersonal due to the presence of actions where them elements of domain emotional are seen as barriers. Why, it was estimated that there are conditions for the development of the proposal and it was recommended to implement it as an effective means to guarantee between the teaching new shares to raise their interpersonal relationships. Line of investigation:stages of the guidance and advice. Theme: Orientation with social practice in the world of work. Sub-tematica: Professional orientation.

**Descriptors:** Strategies, programming Neurolinguistics, relations interpersonal

**INTRODUCCIÓN**

En todas las organizaciones modernas, la tendencia actual se encuentra representada por un manejo efectivo de las relaciones humanas, pues, mediante este proceso interactivo se alcanzan los objetivos previamente trazados, sin generar tensiones encargadas de reducir la productividad del personal. Por ello, las escuelas como instituciones donde dinamiza el acto educativo, debe mirar en forma constante el desarrollo de encuentros entre sus miembros enmarcados en conciliar metas y establecer tareas con una tendencia al trabajo cooperativo como expresión de crecimiento personal e institucional.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, se precisa que todo educador debe mantener relaciones interpersonales que determinen la presencia de un clima escolar significativo, capaz de quienes generan ideas, promocionar cambios progresivos en sus actividades y elevar las competencias laborales como parte del desarrollo organizacional. Por tanto, introducir en sus interacciones la programación neurolingüística, vista como un conjunto de técnicas que tienen por objeto el estudio de la estructura de la experiencia subjetiva del ser humano, lo que hace posible establecer normas, reglas y principios mediante los cuales, se afianzan competencias personales capaces de propiciar entre ellos actuaciones cónsonas a las necesidades existentes, donde se lleva a cabo el trabajo colaborativo que da como resultado la presencia de relaciones espontáneas.

Por lo tanto, se puede indicar que para resaltar la conducción temática del presente trabajo científico, dado que, la misma buscará proponer estrategias de programación neurolingüística para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, para así relacionarla con la investigación bajo la modalidad proyecto factible, de diseño de campo, su contenido se encuentra expresado en cinco capítulos que se describen a continuación:

Capítulo I: Caracterizado por el desarrollo de cada uno de los eventos que dieron condiciones viables para formular un problema estimado en función a los diferentes factores subyacentes que permiten indicar la necesidad de investigar, para luego encontrar los objetivos de investigación y la justificación donde se resaltan los campos de acción que ejercerá su actuación el proceso investigativo.

Capítulo II: Se precisa el desarrollo de las bases teóricas donde se muestra un recorrido por las teorías fundamentales del trabajo e interpretación de los contenidos; se recoge todos aquellos argumentos relativos a los estudios previos encargados de brindar aportes significativos a los eventos investigativos, para ampliar sus consideraciones y convertirlos en agentes de nuevas situaciones científicas; asimismo, se presentan diversos autores que sirven de referentes conceptuales para ampliar este estudio y la Operacionalización de las variables.

Capítulo III: Hace referencia al camino metodológico que se pretende seguir en la investigación, se plantean aspectos relativos a la naturaleza del estudio, el tipo de investigación y el diseño; igualmente se hace referencia a la población, muestra, técnicas, instrumentos, validez, confiabilidad y procesamiento de la información.

Capítulo IV: Determinado por la construcción del análisis de los resultados, representados en cuadros con valores absolutos y porcentuales; además de la interpretación apoyada en fuentes teóricas.

Capítulo V: Encargado de indicar los elementos relativos al diseño de la propuesta, donde se encuentra: el título, la presentación de la propuesta, justificación, la fundamentación, las fases y el contenido de las estrategias basadas en la programación neurolingüística.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, las referencias consultadas organizadas alfabéticamente y los anexos.

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

**Planteamiento del Problema**

El avance tecnológico presente hoy en las organizaciones educativas genera procesos diferentes que demandan nuevas maneras de gerenciar; por ello, se justifican acciones comunicacionales encargadas de perfilar su éxito al fomentar la conformación de grupos de trabajos donde las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental. Es decir, establecer contacto entre emisores y receptores para lograr interactuar entre ellos a fin de hacer común una determinada información.

Según estas consideraciones, las instituciones educativas como organizaciones representan una forma particular de interacciones, donde directivos y docentes buscan en forma permanente esfuerzos para conseguir la mejor manera de interactuar pues, sus relaciones interpersonales representan la base que les permite mantener intercambios efectivos entre los sujetos y en consecuencia lograr una utilización adecuada que evita la incertidumbre durante el cumplimiento de sus actividades técnico-administrativo-docente,además, hace posible girar instrucciones, hacia la coordinación del trabajo basado en cooperar para afianzar entre las personas niveles comunicativos ajustados a sus necesidades.

De lo antes expuesto, se desprende que las relaciones humanas dentro de las organizaciones educativas, vienen a representar el eje fundamental para alcanzar los objetivos previamente trazados; además hace posible que cada uno de los actores del proceso educativo, realice sus funciones y actividades bajo una sola dirección manteniendo entre ellos el trabajo colaborativo como expresión de crecimiento por ello, es importante cultivar intercambios efectivos en las escuelas para obtener resultados viables que garanticen la eficacia y calidad educativa de manera que cada

docente valore su compromiso con el desarrollo de las tareas propuestas que le permitirán la formación de estudiantes integrales.

Por tal razón, las relaciones interpersonales entre los individuos de la organización educativa, depende en gran medida de la comunicación existente entre sus miembros (directivos, docentes de aula), la cual propicia un sistema de interconexiones coherentes con iguales posibilidades de realización personal sobre la base de su propia motivación. Al respecto, San Miguel (2009), expone que, “si la comunicación falla, se afecta la planificación, el control, organización y dirección, por ser un elemento indispensable para el funcionamiento de una organización, por lo tanto garantiza la vida interna de las instituciones y facilita la relación de éstas con su entorno” (p. 123).

De este modo, las relaciones interpersonales vienen a ser la vía mediante las cuales se establece una efectiva interacción entre los docentes y directivos, para lo cual, debe haber una excelente actividad comunicativa, de lo contrario son manejadas bajo percepciones equívocas que deterioran el proceso educativo y por ende afectan el desarrollo de una educación bajo el concepto de calidad. Tal como lo indica, Cabezas (2010), las relaciones interpersonales “no solamente son una de las dimensiones de la vida humana, sino la dimensión a través de la cual los individuos se realizan como seres humanos (...) si una persona no mantiene relaciones interpersonales amenazará su calidad de vida. (p. 28)

De lo antes expuesto, se puede señalar que la vida en sociedad desde los tiempos más remotos ha estado determinada por la presencia de relaciones interpersonales entre los individuos, que permiten llegar a consolidar grupos de trabajos que logran el desarrollo integral del mundo. De allí, su importancia en la vida escolar, al ofrecer a todos los actores del proceso educativo, una medida para establecer objetivos alcanzables en tiempo cortos y proyectar la institución como una organización donde se pueden efectuar actos de convivencia significativos para el crecimiento de las personas.

Al respecto, la Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 6, referido a las competencias del Estado Docente indica en su numeral 1 “condiciones laborales dignas de convivencia de los trabajadores y trabajadoras de la educación, que contribuya a humanizar el trabajo para alcanzar su desarrollo pleno y un nivel de vida acorde con su elevada misión”(p.4). Es decir, cada docente en sus interacciones dentro de las instituciones educativas debe mantener niveles comunicativos efectivos que aseguren el desarrollo del trabajo escolar dentro de parámetros que fortalezcan sus relaciones laborales.

De igual manera, esta investigación se vincula con lo expresado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) en su Capítulo I, Artículo 1 el cual dictamina lo siguiente:

Establecer en las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social (p.2)

Estas condiciones expresas en la citada ley, se fortalecen si existe una comunicación y relaciones interpersonales favorables con la finalidad que todos los sujetos que hacen vida en las instituciones escolares, actúen en función de lograr la transformación general del acto pedagógico y proyectar hacia la comunidad condiciones socializadoras.

Es así como emplear la programación neurolingüística en el marco de las relaciones interpersonales, hace posible aprender a expresarse con todos aquellos individuos que conforman el entorno social de manera efectiva. A criterio de Carpio (2008), la programación neurolingüística “es un modelo de sistemas representacionales que se organizan según unas reglas para formar las estrategias que son utilizadas al generar nuestras conductas” (p.11). Esta definición, permite entenderla como un mecanismo que le facilita a cada individuo consolidar su propio esquema comunicacional, donde los mensajes estarán orientados a obtener resultados favorables al efectuar el intercambio. Es decir, aceptar las opiniones y adecuarlas con el fin de no generar dificultades y así transformar las relaciones sociales en comportamientos altamente efectivos para cada individuo.

En razón de esto, cuando los educadores emplean la programación neurolingüística, logran establecer relaciones armónicas, con un clima agradable que conduce a la organización de grupos de trabajos participativos y cooperativos haciendo posible el desarrollo institucional y el crecimiento personal de todos sus miembros. Al respecto Sambrano (2006), entiende la programación neurolingüística como “neuro que hace alusión al cerebro; lingüística que trata del lenguaje tanto el verbal, como el gestual y otros, programación copiando” (p.32). Esto indica, que en la medida que cada educador aprenda a comunicarse mediante la programación neurolingüística desarrollan habilidades para entender el lenguaje oral o gestual del interlocutor, sin generar dificultades durante el copiado de la información.

Cabe destacar, que al considerar la programación neurolingüística (PNL) en las instituciones educativas significa ofrecer en sus espacios estrategias comunicacionales que brindan oportunidades para crear condiciones aptas que propician el desarrollo de las potencialidades de los actores del proceso escolar en un entorno agradable y generador de experiencias positivas.

No obstante, cuando se presentan influencias ambientales en los docentes llevan sus relaciones interpersonales a manifestar un desequilibrio con respecto al manejo de las normas, pues, las características mentales, físicas y psicológicas de cada trabajador, llevan a generar en ellos conflictos internos o simplemente de rechazo, acciones que reducen el éxito organizacional y por ende merman la calidad educativa, tal como lo indica, Reinoso (2011) los directivos y docentes con problemas de relaciones personales “deben asumir su responsabilidad de manera funcional, sólo a través de una actuación equilibrada se evitarán los conflictos”(p. 214).

En correspondencia con lo planteado, en la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, mediante la realización de entrevistas informales y la práctica laboral diaria, se pudo apreciar que las relaciones interpersonales de los docentes, se evidencia que conforman grupos asociados por intereses comunes; asimismo durante las actividades programadas por la dirección se mantienen unidos para la realización de cualquier actividad en conjunto; sin embargo manifiestan indiferencia para el cumplimiento de actividades extra-cátedra. En cuanto a la comunicación está dada por vínculos de amistad, existen grupos cerrados, es importante acotar que, la dirección establece sus pautas a través de la comunicación escrita, pues, son informados durante los consejos de secciones; donde se plantean todas aquellas actividades a desarrollar en cada trimestre.

También se pudo evidenciar, tal como consta en actas de consejo docente del año escolar 2012-2013, que el personal directivo de la referida institución emplea la comunicación escrita como medio para exponer ideas, sugerencias o simplemente establecer directrices a seguir en el proceso educativo; situación que genera conflictos entre los docentes y directivos; además se manifiestan confrontaciones entre los grupos al buscar mediar ante los hechos planteados por la dirección.

Asimismo, se precisa en los docentes que establecen omisiones de trabajo, buscan adecuarlas a una selección previa de acuerdo a los procesos empáticos que existen con los miembros del personal. En cuanto a las funciones gerenciales de supervisión y evaluación, estas son efectuadas primeramente con los miembros de la comunidad donde fijan sugerencias a considerar, que luego son expuestas a los educadores en forma conjunta.

La situación antes descrita, pudiera estar confrontándose por la falta de una comunicación que ayude a establecer grupos de trabajos operativos caracterizados por afinidades y proyectados hacia la introducción de fines comunes que faciliten el crecimiento de la organización. De continuar la problemática, generaría apatía y desgano en los educadores, permanencia de grupos anacrónicos que conducen a reducir la capacidad productiva de la escuela como ente social generado de transformaciones efectivas en la sociedad.

Por ello, se considera pertinente el desarrollo de un estudio que se oriente a proponer estrategias de la programación neurolingüística a fin de reducir los conflictos existentes en las relaciones interpersonales, para que, de encontrarse una base sólida, la organización puede tomar acciones pertinentes, así generar cambios reales en el proceso educativo. Por tanto, se plantean a continuación las siguientes preguntas de investigación:

¿Cómo son las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, Estado Portuguesa?

¿Cuál es la factibilidad de incorporar estrategias de programación neurolingüística para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, Estado Portuguesa?

¿Cómo se puede proponer estrategias de programación neurolingüística para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, Estado Portuguesa?

**Objetivos de la Investigación**

*Objetivo General*

Proponer estrategias para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales utilizando la programación neurolingüística entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa.

*Objetivos Específicos*

Diagnosticar las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa.

Determinar la factibilidad técnica, operativa y económica para la implementación de estrategias de programación neurolingüística en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa.

Diseñar la propuesta utilizando estrategias de la programación neurolingüística para fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa.

**Justificación**

La responsabilidad del cuerpo directivo y docente como conductores de la calidad del hecho educativo es compartida, de allí que, deben adecuarse a la dinámica social. Ello, implica el uso de herramientas que conlleven a la formación y capacitación del hombre del mañana como ciudadano apto para la vida productiva, social y política del país. En este sentido, los nuevos enfoques de la comunicación constituyen un aporte valioso que contribuyen a establecer en las instituciones educativas unas relaciones interpersonales armoniosas, las cuales inciden favorablemente en los entes involucrados en el proceso pedagógico, además generar conocimientos sobre el proceso gerencial moderno.

De allí que el personal docente, en sus funciones directivas y de aula de la institución en estudio, deben estar formados y ganados para establecer un proceso comunicacional que genere un clima organizacional que se traduzca en un mayor sentido de identidad, pertinencia y apego a sus funciones. En consecuencia, la relevancia del estudio estará enmarcada en la posibilidad de ofrecer apreciaciones una base sólida que permita aportar importantes informaciones científicas en cuanto a las variables programación neurolingüística y relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa. Lo que permitiría tomar acciones gerenciales que permitan optimizar tanto las interacciones organizacionales debido a la calidad en la comunicación.

En este sentido, desde el punto de vista teórico aporta información que permite evidenciar un hecho suscitado en la referida institución en estudio, donde las estrategias de la programación neurolingüística sean efectivas en las relaciones interpersonales. De allí, que serviría de referencia para posteriores investigaciones en esta área tanto en el plano regional como nacional.

Desde el punto de vista práctico, este estudio cobra importancia por cuanto los resultados obtenidos servirán de guía al personal directivo y docente de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, desde el momento que implementen las respectivas estrategias propuestas en la investigación.

El estudio es relevante, por cuanto la Dirección General de Educación del estado Portuguesa, puede tener insumos que le permita desarrollar programas usando estrategias de la programación neurolingüística, con la finalidad de garantizar relaciones interpersonales efectivas.

Asimismo, esta investigación podría beneficiar a directivos, docentes, estudiantes y comunidad en general de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, dado que permitiría generar conocimientos sobre el proceso gerencial moderno, que entre otros aspectos implicaría el desarrollo de una comunicación que promueva la cooperación, motivación y participación entre los docentes (directivos, docentes de aula), contribuyendo así a la excelencia educativa.

Es por ello, que al utilizar en las instituciones educativas estrategias de la programación neurolingüística hace posible que los educadores realicen intercambios e interacciones en forma precisa, teniendo con anticipación una efectiva respuesta del grupo e implementen las actividades educativas, al respecto, Carpio (2008), la aplicación de la neurolingüística “hace posible que cada individuo trabaje con todo el cerebro permitiendo con ello una asimilación efectiva de la información”.(p. 5). En consecuencia, la ejecución de las actividades laborales mediante la aplicación de estrategias estimuladoras de todo del cerebro puede significar el éxito de las relaciones interpersonales, dado que se respetan las individualidades lo que permite hacer la actividad dinámica y placentera.

De igual forma se destaca su ubicación dentro de la línea de investigación escenarios de la orientación y el asesoramiento, dentro de una temática orientación como praxis social en el mundo laboral, en la sub-temática orientación profesional propuesta por la Universidad de Carabobo, mediante la cual se lograrán conducir la gerencia educativa hacia la consolidación de medios comunicacionales que permitirán fortalecer las funciones gerenciales en las instituciones educativas.

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO**

**Bases Teóricas**

En cuanto a los aspectos teóricos que sustentan a la investigación, en el campo de la programación neurolingüística se encuentran los aportes dados através delmodelo de Grinder y Blandler (1970) y la teoría humanista de Carl Rogers (1985).

*Modelo de Grinder y Blandler (1970)*

Este modelo tiene su origen en los años 70, cuando Richard Blandler (matemático, psicólogo, gestáltico y experto en informática y John Grinder (lingüística), investigaron los patrones de conducta de los seres humanos, para desarrollar técnicas y modelos que permitiera explicar cómo la comunicación y el lenguaje producían cambios en el comportamiento. Este modelo engloba tres aspectos con respecto al PNL cuando es puesto en práctica, (a) Programación se refiere al proceso de organizar los elementos de un sistema (representaciones sensoriales) para lograr resultados específicos, (b) neuro. Representa el principio básico de que toda conducta es el resultado de los procesos neurológicos y (c) lingüística: indica que los procesos nerviosos están representados y organizados secuencialmente en modelos y estrategias mediante el sistema del lenguaje y comunicación. (González, 2010, p 98).

Al analizar los diversos aspectos expuestos por el autor y relacionarlos con la actividad pedagógica, se puede destacar que la PNL propicia una actividad escolar basada en la organización exhaustiva de los aspectos a desarrollar, a través de la utilización de diversos materiales encargados de darle al individuo la oportunidad de

explorar y manifestar sus ideas, para así expresar sensaciones, permitir con ello que su cerebro establezca conexiones eficaces entre los hemisferios cerebrales para poder llegar a la comunicación oral mediante el uso de un lenguaje acorde con sus propias capacidades, intereses, necesidades, habilidades y destrezas.

Los avances científicos agregados en la interpretación de la neurociencia, llevaron a demostrar el comportamiento de los individuos a través de la intervención de las tres cortezas cerebrales, es decir, se le asignan diferentes actividades mediante ellas las personas identifican o perciben situaciones que van a ser reconocidas posteriormente. Ante este planteamiento, Belloso (2001), indica que el objetivo de la neurociencia “es explicar la conducta humana con relación a las actividades del cerebro” (p.7).

Por ello, cuando los individuos se encuentran ante situaciones positivas van a manifestar conductas dirigidas a reconocer su significación para él; situación contraria al estar frente a un proceso negativo que conduce a la persona a desviar sus interpretaciones para omitirlas o simplemente negar una posible conexión con ella. Es allí, donde la teoría psicolingüística busca brindar una interpretación al lenguaje empleado por los seres humanos. Al respecto, Chonsky (2005), considera que:

Todos los individuos nacen con un numero de facultades especificas (que constituyen la mente) que juegan un papel crucial en la adquisición del conocimiento y los capacita para actuar como agentes libres y no determinados por estímulos externos del medio ambiente. Los elementos fonológicos, sintácticos y semánticos (p.125)

De esta conceptualización, se comprende la importancia que poseen las estructuras cerebrales en los seres humanos, pues, mediante ellas se tiene la oportunidad de identificar sonidos, procesarlos, entenderlos y llegar a construir nuevos conceptos capaces de introducir cambios positivos o negativos, todo dependiendo de las experiencias que registren durante la realización de estos procesos cognitivos.

*Teoría de Rogers (1985)*

En relación a la variable relaciones interpersonales se precisan los argumentos vinculados con la teoría de las relaciones humanas, centrada en el humanismo, esta nueva visión introduce cambios importantes en cuanto a las interacciones que realizan los individuos en las organizaciones, pues, se conduce como factor esencial para alcanzar los objetivos el proceso de intercambio que los sujetos establecen entre ellos. En este sentido, Rogers (1985), precisa en su enfoque un conjunto de consideraciones fundamentales entre ellos:

La autorrealización no es un fin, es un proceso, es saber disfrutar de la vida, aceptarse sin apartar las posibilidades de cambiar, valorar lo que se piensa de sí mismo y de los demás, ser independiente, valorar las relaciones interpersonales sin someterse a sus expectativas, resolver adecuadamente los conflictos y aceptar la responsabilidad de la propia vida (p.148).

Estas apreciaciones, llevan a resaltar que para lograr mantener relaciones interpersonales efectivas entre los docentes, es importante que cada uno valore sus condiciones personales, acepte a los demás sin generar críticas encargadas de destruir los objetivos que darán respuestas al establecimiento de interacciones significativas y productivas para el crecimiento organizacional. Además, es relevante evaluar las condiciones personales para así brindar actuaciones favorables mediante las cuales se logran resolver problemas de manera armónica, es decir, sus interacciones estarán basadas en el reconocimiento del otro como individuo que presentan condiciones biopsicosociales diferentes, pero hacen posible interconectarse.

**Antecedentes**

La revisión de los diversos documentos donde se han considerado la programación neurolingüística y relaciones interpersonales, tiene hoy en día relevancia para el desarrollo de actividades de indagaciones enmarcadas dentro de este contexto teórico. Es así, como se destacan en este proceso de selección un conjunto de aportes que servirá de referencia en cada una de las actividades propuestas en este capítulo.

Al respecto, Colmenárez (2010), presentó un trabajo titulado “La programación neurolingüística y la gestión educativa de los docentes de la Escuela Básica Miguel Ángel Delgado”, estado Lara, con el propósito de analizar el proceso de comunicación entre los docentes de esta institución en el desempeño de su gestión, su población estuvo conformada por cuarenta (40) docentes a los cuales les fue aplicado un cuestionario que posibilitó detectar, que no están utilizando adecuadamente el proceso de comunicación en el desempeño de su gestión.

Al analizar el estudio precedente se puede decir, que la comunicación por ser tan compleja amerita ser fortalecida constantemente mediante la aplicación de ciertas herramientas que incrementen la capacidad para minimizar los obstáculos de tipo físico o psicosociales que son propios del ser humano, y que impiden un desempeño laboral eficiente. Por ello, su contenido se relaciona con la investigación en curso al destacar algunas consideraciones relevantes en cuanto al proceso comunicacional.

En esta misma dirección, Yépez (2011) realizó una investigación titulada: El proceso de la programación neurolingüística en el desempeño profesional del personal docente y directivo”, su objetivo fue analizar el proceso de comunicación, el abordaje se efectuó bajo el diseño de campo carácter descriptivo, los sujetos inmersos en el estudio fueron dos (2) directivos y veintidós (22) docentes que prestan servicio en el turno de la mañana y tarde de la Unidad Educativa El Cordonal, Municipio Iribarren, estado Lara. Entre las conclusiones planteadas destacó que, en la referida institución prevalece un tipo de comunicación no asertiva por parte de los docentes hacia el personal directivo, de igual manera incorporan el tipo descendente se utiliza más que todo para cumplir con sanciones y amonestaciones a los docentes que faltan, se recomienda la puesta en práctica de talleres y jornadas de sensibilización centrados en la programación neurolingüística.

Es por ello, que la falta de una comunicación adecuada entre los miembros de una organización educativa, conduce a generar relaciones interpersonales positivas y por ende reduce la posibilidad de incrementar en los grupos capacidades proactivas que promuevan el crecimiento integral de las instituciones escolares. Elemento de importancia para el presente estudio al investigar aspectos referidos a la programación neurolingüística como pilar para lograr cambios relevantes en el ejercicio de las funciones gerenciales en las escuelas.

Por otra parte, Torres (2012), quien realizó un estudio titulado: La comunicación asertiva como base de las relaciones interpersonales en el desempeño profesional del personal directivo y docente, su objetivo fue analizar el proceso de comunicación asertiva, es un estudio de campo de carácter descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por dos (2) directivos y veinticuatro(24) docentes pertenecientes a la Unidad Educativa Tomás Rafael Jiménez, de la parroquia Catedral, Municipio Iribarren, estado Lara, entre los resultados se destaca, que el proceso comunicacional utilizado entre el personal directivo y docente es el descendente para la distribución de instrucciones y procedimientos a seguir, situación que afecta la calidad del proceso educativo y por ende el desempeño profesional de los educadores de la referida institución.

Es importante destacar, que la utilización de una comunicación alejada de los principios que fundamenta la formación de relaciones interpersonales efectivas se convierte en un eje generador de situaciones que finalmente afectan el proceso educativo y con ello la calidad del trabajo a realizar por el personal docente. Los resultados del estudio se vinculan con la investigación al abordar la variable relaciones interpersonales y demostrar en sus conclusiones que se requiere de una comunicación efectiva para canalizar las irregularidades que se originan durante el intercambio de los actores del proceso educativo.

Los antecedentes antes mencionados sirven de referencia para demostrar que existen factores encargados de llevar a las instituciones educativas una concepción especial de la comunicación; es decir, la programación neurolingüística como parte inherente del logro de una gerencia con altas capacidades de brindar respuestas cónsonas a los intereses y necesidades existentes en un momento determinado del trabajo pedagógico. Los mismos, están vinculados con la investigación en curso al guardar relación con los elementos integradores de las variables desde su perspectiva conceptual.

**Referentes Conceptuales**

*Conceptualización de las Relaciones Interpersonales*

En una sociedad cada vez más cambiante, acelerada y despersonalizada, el encuentro con el otro y, por extensión, el de uno mismo a través del otro no es tarea fácil. Sin embargo, esta dimensión interpersonal es un factor común en los múltiples modelos de madurez psicológica propuestos por diferentes autores. Carpenter (1965), desde su modelo de Competencia Relacional, hace alusión a la sensibilidad emocional y la empatía; Smith (1964) destaca la importancia de la capacidad de relación estrecha con otros; donde logra establecer como criterios de madurez personal la relación emocional con otras personas, auto-objetivación, conocimiento de sí mismo y sentido del humor, desde una perspectiva dimensional evolutiva, hace referencia al egocentrismo como una de las características fundamentales (Zácares y Serra 2008).

De acuerdo a Scolt y Powers 1985, (citado por Marroquín y Villa 2009) señalan “las personas se comunican porque esa comunicación es totalmente necesaria para su bienestar psicológico” (p.15). Es decir, la comunicación no es sólo una necesidad humana sino el medio de satisfacer otras muchas, donde la capacidad de comunicación interpersonal, no debe medirse exclusivamente por el grado en que la conducta comunitaria ayuda a satisfacer las propias necesidades, sino también por el grado en que facilite a los otros la satisfacción de las suyas.

Cabe destacar, que la comunicación como actividad grupal e individual que busca una formación de conductas efectivas relacionadas con el desarrollo de habilidades y destrezas que compaginen con sus capacidades intelectuales – afectivas – sociales hace que el docente introduzca mensajes idóneo para poder lograr mantener relaciones funcionales entre sus miembros y asegurar con ello, el éxito de la organización dentro de la comunidad.

Tal como lo indica, Berlo (2009) “la teoría comunicacional responde en la existencia de triángulo caracterizado por. Emisor-receptor y mensaje, donde cada uno debe estar adecuado a la necesidad de comunicarse” (p. 4)

De allí, que la comunicación debe ser realizada de acuerdo a los principios de la teoría comunicacional donde debe existir un: emisor, mensaje y receptor, para lo cual, se utiliza un canal encargado de hacer llegar el contenido de la información de acuerdo a los intereses del emisor y receptor la procese sin realizar apreciaciones equívocas de la misma.

De este modo, se pueden entender las relaciones como un aspecto básico en la vida de los seres humano, no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo. Por tanto, la promoción de las relaciones interpersonales no es una tarea optativa o que pueda dejarse al azar. De allí que en las organizaciones educativas sus miembros, requieren de unas relaciones interpersonales operativas como medida de intercambio comunicacional, de esta forma, se asegura habilidades sociales que le ayuden a consolidar sus interacciones desde un campo emocional, afectivo- social.

Al respecto, Leite (2006), expone que las relaciones interpersonales “representan una actitud que debe predominar en el entendimiento de los contactos entre personas, la misma debe basarse en el principio de reconocer que los seres humanos tienen personalidad y merecen ser respetados” (p. 89). En relación con lo citado se infiere que, las relaciones interpersonales propician la interrelación positiva entre los individuos que conforman una determinada organización.

Al continuar con la interpretación acerca de las relaciones interpersonales es importante destacar la conceptualización que Fritzen (2008) considera:

Las relaciones interpersonales constituyen la médula de la vida y forman el tejido de la identidad personal, representan el medio principal para situarse ante el mundo, la felicidad de cada persona depende del grado de integración que consiga tener con los demás (p.44).

En el mismo orden de ideas, Loreto (2010) afirma “que las relaciones interpersonales es uno de los más fuertes y constantes impulsos del ser humano” (p.13). Por ende, el intercambio entre los docentes viene a representar en toda institución el mecanismo más viable para responder a las situaciones internas que manifiestan los individuos que la estructuran, por ello, el contacto social se establece en la actuación de cualquiera de los ámbitos de la educación logrando así la productividad.

*Las relaciones interpersonales en los Instituciones Educativas*

De allí que, establecer relaciones interpersonales armónicas en las instituciones escolares, significa generar en los grupos confianza, trabajar el afecto como un sinónimo de convivencia, adecuar, los mensajes para obtener una visión general de los procesos de cambios entres sus miembros, todo ello, bajo el concepto del respeto, amor, tolerancia, como formas mágicas para construir valores en sus miembros. Es importante, resaltar que, las organizaciones donde las relaciones interpersonales están determinadas por una pobre comunicación se producen conflictos y las funciones gerenciales.

Uno de los aspectos que contribuye al desarrollo de relaciones interpersonales satisfactorias en el medio laboral, es la adaptación mutua y el respeto por las diferencias individuales, así como la consideración de estas diferencias como una fuente de progreso individual y social más que como un motivo de discriminación. Desde esta perspectiva se contemplaría pues de forma positiva la diversidad de sus individuos. Según, Ordoñez (2009) plantea que “la consideración de las diferentes características de los miembros de un grupo son factores esenciales para crear medios operativos” (p. 45).

Por consiguiente, las relaciones interpersonales en el ambiente institucional representan el pilar fundamental para consolidar en los docentes interacciones efectivas, que repercuten en la realización del trabajo pedagógico, de su intercambio se asegura el éxito de las actividades administrativas, supervisión y académicas; de esta forma se logra afrontar los problemas de manera grupal constituye la respuesta de este proceso de intercambio comunicacional que debe existir entre los miembros de una organización.

En otras palabras, hablar de relaciones interpersonales entre el personal directivo – docente, no es otra cosa que mirar los esfuerzos recíprocos que se realizan con el claro propósito de dinamizar sus niveles comunicativos, manejar la toma de decisiones en función a los conflictos presente, organizar actividades ajustadas a los intereses de los grupos, para así encontrar en los educadores respuestas efectivas al ejercicio de sus funciones pedagógicas

En relación a lo anterior, Mendoza (2009), considera que las relaciones interpersonales son “una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual” (p.23). Esta definición lleva a entender que, las instituciones educativas para cumplir con la visión y misión propuesta por el Estado, deben mantener a través del director actuaciones cónsonas a las necesidades, e intereses, que lleven al desarrollo de percepciones y respuestas que abarquen las características de la organización, para así consolidar estructuras organizacionales que formen un sistema interdependiente altamente dinámico

De lo antes mencionado se deduce que, las relaciones interpersonales, se dan en todos los ambientes en los cuales interactúe un sujeto con sus semejantes, ejemplo de ello, las instituciones educativas donde se relacionan los diferentes autores y actores del proceso de enseñanza y aprendizaje, entiéndase estos como personal directivo, docentes, obreros, administrativo, padres, representantes, estudiantes y miembros de la comunidad en general.

Por lo tanto, puede afirmarse que dependiendo de la eficacia de las relaciones personales, dependerán los resultados del proceso educativo. Así, Brito (2010), señala que “las relaciones interpersonales dependen del trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas; donde dichas relaciones amistosas, permiten desarrollar un clima de trabajo apropiado que oriente los esfuerzos individuales y colectivos hacia el logro de los objetivos del grupo” (p.23)

No obstante, desde la perspectiva del presente estudio, se consideran relevantes todas las relaciones entre sujetos que se dan en el trabajo escolar, se conciben determinantes la relación director-docente, el primero es el gerente, quien administra los recursos institucionales incluyen a los segundos, es decir, al recurso humano lleva a cabo la enseñanza, que son los educadores.Visto de esta forma, vale señalar que, cuando existe una relación interpersonal eficiente, se produce satisfacción, autenticidad, empatía, compañerismo y efectividad. Por el contrario, las relaciones interpersonales deficientes producen frustración, ansiedad, enojo, agresividad, actitud negativa y deserción o despido del empleo.

De allí, que es necesario en las instituciones educativas efectuar relaciones interpersonales basadas en un contexto social, donde cada miembro tenga la oportunidad de compartir, discutir, dialogar y confrontar ideas, opiniones y sugerencias en beneficio del trabajo educativo. En tal sentido, Lugo (2009) expresa que las personas que realizan tareas en una organización deben “interactuar con sus compañeros de labores mediante la puesta en práctica una comunicación efectiva (p.43). Al realizar interacciones grupales en función al cumplimiento de los objetivos se puede llegar a responder efectivamente a cada una de las situaciones presentes en la organización.

*La Programación Neurolingüística en Educación*

Toda intervención docente es una respuesta al problema básico de cómo abordar adecuadamente la enseñanza, por ello desarrollar la labor escolar en la Educación Bolivariana requiere de la presencia de docentes que considere los procesos de interacciones basada en relaciones organizadas de actividades para llegar a la realización de tareas específicas con fines y objetivos claros. Según, Carter (2009) “toda actividad de comunicación maneja cierta información de los procedimientos concretos a emplear manteniendo una relación especial con medios específicos” ( p. 7).

De allí, que todo proceso comunicacional lleva implícito la aplicación de estrategias idóneas para las actividades a desarrollar, manteniendo una relación estrecha entre los individuos. Es así como, al emplear la programación neurolingüística representa para el emisor una vía que permite inducir en el receptor sus capacidades perceptivas y estimular acciones individualizadas orientadas hacia la búsqueda de logros.

Dentro de esta perspectiva, se puede indicar que la programación neurolingüística al ser llevada a los espacios escolares, hace posible que cada docente (a) realice una representación de la realidad en función a sus experiencias y capacidades intelectuales – afectivas. Además le confiere a la comunicación verbal efectividad, haciendo posible un manejo apropiado del lenguaje. A criterio de, Molinero (2008), la define como “estrategia hace posible que las interacciones se efectúen con placer y eficacia, dado que el individuo es programado para el éxito” (p. 87).

Cabe destacar, que los aportes dados por la programación neurolingüística (PNL), ayuda significativamente en el proceso comunicacional, pues, permite a los docentes eliminar viejos modelos de interacción a través del control, amenaza, fiscalización, que generaban miedo, trabas y bloqueo en el personal y dificultan la comunicación, tal como lo expresa, Isturiz (2009) PNL ofrece diferentes técnicas como herramientas para el trabajo y así tener eficacia en el proceso comunicacional” (p.10).

Por otra parte, representa un conjunto de principios esenciales para la puesta en práctica de la PNL, como estrategia eficaz en las relaciones entre los cuales Lima (2010) cita los siguientes:

(a) establecer que cada ser humano aprende a realizarse, (b) se debe tener en cuenta la libertad, (c) se le debe ayudar a comprender el modo de estructurar sus experiencias, (d) llevar al sujeto a una práctica individual para conquistar el éxito, (e) introducir cambios de manera que se logre incrementar la capacidad creativa la cual le servirá para tomar el control de sus emociones, (f) establecer condiciones para disfrutar de todos sus dones y (g) inducir al individuo a sentirse merecedor de la felicidad. (p.98).

Los diversos principios propuestos por el autor, destacan que la programación neurolingüística (PNL) como actividad para fomentar la comunicación en las instituciones educativas, debe partir primeramente de las individualidades de sus miembros, para así conducir las interacciones en forma efectiva, donde cada uno de ellos aporte sus propias acciones, valore sus capacidades intelectuales y reconozca sus emociones como pilar para construir la introducción de posibles alternativas viables en la resolución de los problemas. Por lo tanto, se necesita de individuo con un alto sentido de la dimensión humana, donde las relaciones interpersonales se establezcan de acuerdo a la existencia del respeto, solidaridad, confianza y amor.

En relación con lo anterior, Bonilla (2009) señala PNL como estrategia permite cambiar los programas mentales, reprogramar y procesar la información de manera eficiente (p.45). De allí, que su introducción en el intercambio de los individuos, viene a representar una forma que hace posible aprender en forma precisa, sistemática y coherente, dado que mejora los ordenadores cerebrales.

Asimismo, Whorter (2007) indica el PNL “como estrategia es un excelente modelo comunicacional que ofrece un abanico de posibilidades en forma rápida, fácil y efectiva para el ser humano” (p. 124). Por lo tanto, el PNL en la escuela producto a sus condiciones particulares logra establecer un proceso comunicacional efectivo entre el docente – estudiantes- padres y representantes, dado que considera al método holístico como fuente de información para la integración global de las interacciones.

Por otra parte, la efectividad del PNL se fundamenta que cuando el maestro introduce en sus relaciones un trabajo orientado con efectividad, debe estar directamente vinculado con las postulaciones biológicas del contexto educativo, dado que de ello depende la utilización acorde a las dimensiones individuales y desarrollo de la organización como parte directa de las relaciones interpersonales que cada uno de sus miembros realiza. En tal sentido, González (2010) indica PNL es una estrategia que se centra en “la estructura de la experiencia, que significan las palabras para las personas, cómo son las experiencias de cada persona y como se comunican a través del lenguaje para establecer mecanismos subjetivos” (34).

Por ello, las instituciones educativas al considerar la PNL, el educador debe partir para la selección de las diversas situaciones tales como: experiencias, lenguaje y establecer las conexiones necesarias con los implementos subjetivos que cada miembro le confiere a la actividad de escolar. Por tanto, la Programación Neurolingüística (PNL) como estrategia en la comunicación se convierte en una herramienta valiosa, dado que parte de los aspectos emocionales, psicológicos, intelectuales, artísticos sociales y económicos y al mismo tiempo contribuye en forma positiva con el progreso de los demás.

Por lo tanto, la programación neurolingüística como enfoque fija modelos para realizar las interacciones y conducir relaciones entre los individuos, donde deben existir destrezas y habilidades para vincularse, tal como lo expresa, Sánchez (2010) incorporar la PNL “ayuda a programar adecuadamente el mensaje e interpretarlo en función al contenido expuesto por el hablante” (p. 147). Esto indica, que el personal docente en sus intercambios debe emplear una comunicación efectiva de manera que sus informaciones sean funcionales y logren respuestas efectivas en el intercambio comunicacional, para así asegurar un clima de armonía, estabilidad en la institución y por ende en el crecimiento de la organización y sus miembros.

En el mismo orden de ideas, Soriano (2007) expresa la programación se refiere:

Particularmente a la capacidad para producir y aplicar programas de comportamientos que se repiten en circunstancias diferentes. Neuro, porque esta capacidad de programarnos reside en nuestra actividad neurológica, es decir, en el cerebro y el sistema nervioso, capaz de percibir los entornos, de pensar, disentir, de seleccionar comportamientos. Lingüística se refiere a que el lenguaje estructura y refleja nuestros pensamientos y por lo tanto constituye el medio primario de la comunicación humana, bien sea verbal o no verbal (p. 256).

Es decir, que la programación es la capacidad de neurológica secuencial del aprendizaje, el cual es procesado por el cerebro a través de los cinco sentidos y el pensamiento, y de éste además de ser estructurado por el lenguaje logra exponer sus ideas y pensamientos en función a las experiencias obtenidas en su entorno. Por ello, al comunicarse los individuos parten de su realidad y la de los demás como una forma operativa que el cerebro pueda procesar las diversas informaciones expuestas durante la actividad de comunicarse

A continuación se presenta el cuadro 1, la Operacionalización de las variables; donde se visualizan las variables de estudio referentes a las relaciones interpersonales y a las estrategias de programación neurolingüística; destacando sus dimensiones e indicadores para llegar a la construcción del instrumento.

Cuadro 1: Operacionalización de las Variables

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objetivo General:** Proponer estrategias de programación neurolingüística para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa | | | | | | |
| **Objetivo Específico** | **Variable** | **Definición Conceptual** | **Definición Operacional** | **Dimensión** | **Indicadores** | **Items** |
| Diagnosticar las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa | Relaciones  Interpersonales  Estrategias de Programación Neurolingüística | Trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas; donde dichas relaciones amistosas, permiten desarrollar un clima de trabajo apropiado que oriente los esfuerzos individuales y colectivos hacia el logro de objetivos grupales (Brito 2010, p.23)  Modelo comunicacional que ofrece un abanico de posibilidades en forma rápida, fácil y efectiva para el ser humano”.(Whorter 2007 ,p. 124). | Intercambio entre los docentes para lograr eficacia en sus relaciones humanas y afianzar el trabajo hacia la productividad eficiente  Herramienta que permite establecer contacto con otros individuos para elevar entre ellos interacciones positivas | Criterios  Habilidades sociales  Elementos presentes en las relaciones interpersonales  Principios de la PNL  Estrategias para programar | Madurez personal  Relación emocional  Conocimiento de si mismo  Sentido del humor  Sensibilidad emocional  Empatía  Representaciones  Aprender a realizarse  Conquistar el éxito  Programas mentales  Procesar la información | 1-2  3-4  5-6  7-8  9-10  11-12  13-14  15-16  17-18  19-20  21-22 |

Fuente: Yépez (2016)

**CAPÍTULO III**

**MARCO METODOLÓGICO**

**Naturaleza, tipo y diseño de la Investigación**

El presente estudio se circunscribe en el paradigma cuantitativo, dentro de una investigación de campo, carácter descriptivo, en lo que se refiere a investigación de campo, Hurtado (2000), la define como:

Una descripción precisa de indagación, observación, registro de los fenómenos estudiados, en un lugar y momento determinado, con el propósito de obtener una clasificación de la información en función de rasgos comunes, relacionando los elementos observados a fin de hacer una descripción detallada de la misma. (p.77).

En atención a los objetivos propuestos, la investigación es de carácter descriptiva, apoyado por lo expresado por Hernández y otros (2006), “los estudios descriptivos nos presentan un panorama del estado de una variable en uno o más grupos de personas”. (p.193).En este sentido, la presente investigación tuvo como objetivo proponer estrategias utilizando la programación neurolingüística para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa.

En razón de lo anterior, se considera dicho evento metodológico como la acción que permite vincularla con la modalidad proyecto factible definido en el Manual de la universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012), que “consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos”(p.16).

Asimismo, los proyectos factibles de acuerdo a Castillo (2008) comprende las siguientes etapas generales “diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; procedimientos metodológicos, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto” (p. 15).

# Población y Muestra

La población es definida por Arias (2006), es un “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales, será extensivas las conclusiones de la investigación.”(p.81). En este caso estuvo representada por (25) docentes que laboran en la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa. Dado que la población a objeto de estudio es reducida se tomó como muestra por completo la misma, constituyendo una población censal, según lo planteado por Castillo (2008), que expresa “en las poblaciones menores de treinta (30) sujetos puede considerarse todas las unidades muéstrales para la realización de una investigación”. (p.141).

# Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

En la presente investigación la información se recopiló a través de la técnica de encuesta, al respecto Hurtado (2000) define la misma como “una técnica que consiste en recopilar información a través de preguntas a otras personas”. (p.469). Así mismo se utilizó como instrumento de registro, el cuestionario. Según Hernández y otros (2006) lo define como “un instrumento para recolectar datos y presenta un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (p.269). Se aplicó a la población objeto de estudio, con el propósito de obtener datos pertinentes de la investigación.

Para recabar la información se diseñó un instrumento definido por, Pallela y Martins (2006), “como medio para la recolección de datos y es un recurso del que puede valerse cualquier investigador”(p.137), por tanto, para el desarrollo de la presente investigación, se seleccionó el tipo cuestionario con preguntas de alternativa de frecuencia variada, bajo una escala descriptiva que según Pallela y Martins(ob.cit), “son aquellos que presentan grados de intensidad para jerarquizar las características señaladas, dándole un valor al hacer y no al opinar”(p.139), en consecuencia el instrumento estuvo conformado por una serie de ítem de tres alternativas de respuestas (siempre, algunas veces y nunca), que representan los veintidós (22) ítems cuyo propósito fue diagnosticar las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa.

**Validez y Confiabilidad del Instrumento**

Según Hurtado (ob.cit), “la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide lo que pretende medir”. (p.433). La validación del instrumento se realizará a través de la técnica juicio de expertos, para tal fin se seleccionaron dos (02) especialistas en Orientación y un (01) metodólogo, con el fin de corregir errores de comprensión relación de los ítem y adecuación a los objetivos de la investigación.

En cuanto a la confiabilidad Ruiz (2006) plantea “es la exactitud con que un instrumento mide lo que se pretende medir”. (p.44). Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a cinco (5) sujetos no perteneciente a la población estudiada y se procesaron los resultados a través del coeficiente de confiabilidad interna denominado Alfa de Cronbach,

Descripción: \alpha=\left [ \frac{k}{k-1}\right ]Descripción: \left [  1- \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2}\right ], 

α = coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach

K = número de ítems

1 = Constante.

S² i = Varianza de los puntajes de cada ítems.

S² t = Varianza de los puntajes totales.

**Ѕi2** = 18.80 **Ѕt2** = 417.20 = 83.44

5

** =** 22 (1- .18.80 )   = 1.05 ( 1-0,23 ) = 1,05 ( 0,77 ) = 0,81

21 83.44

Una vez aplicada esta fórmula, se pudo obtener una exactitud interna de 0,81.

**Procesamiento y Análisis de Datos**

Una vez aplicado el instrumento a los sujetos de investigación, los resultados recabados fueron tabulados en forma manual, para determinar con precisión cada uno de los datos arrojados por los encuestados, luego se determinó su frecuencia y construyeron los cuadros con la finalidad de conocer el comportamiento de cada indicador y determinar en forma precisa los elementos favorables de las mismas, una vez cumplida dicha actividad se procedió a la presentación en cuadros y representación gráfica de los datos.

**CAPITULO IV**

**PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados encontrados una vez aplicado el instrumento a los veinticinco (25) docentes que laboran en la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, mediante el cual, se pudo diagnosticar las relaciones interpersonales. Luego se realizó la discusión de los hallazgos aportados para determinar la necesidad por parte de los sujetos que formaron parte de la investigación.

Es importante acotar que, la organización de las opiniones fueron realizadas mediante la aplicación de la estadística descriptiva, para ello, se hizo necesario la construcción de cuadros que guardan relación con las dimensiones fijadas en la Operacionalización de las variables, luego se establece la frecuencia absoluta que representa el número de veces que los docentes seleccionaron una alternativa, para continuar con determinar su valor porcentual representado en forma distributiva en cada categoría hasta alcanzar un valor del 100 por ciento.

Otro aspecto de interés, en este procedimiento lo representa la sumatoria de los porcentajes por cada alternativa para obtener un valor único que luego es representado gráficamente y en función de ello, se establece el respectivo comportamiento de los indicadores en relación con la dimensión. Posteriormente se interpretaron estos datos apoyados en las fuentes teóricas de la investigación y las apreciaciones generales a las cuales la investigadora introduce para dinamizar el proceso investigativo.

**Presentación, Análisis e Interpretación de loa Resultados**

**Variable Relaciones Interpersonales**

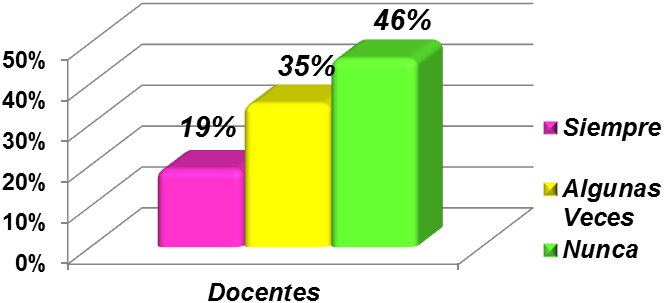
**Dimensión: Criterios**

**Cuadro 2**

**Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Relaciones Interpersonales, Dimensión Criterios.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº** | **Alternativas de Respuestas** | | | | | |
| **Docentes** | | | | | |
| **Siempre** | | **Algunas Veces** | | **Nunca** | |
| **f** | **%** | **F** | **%** | **f** | **%** |
| 1 | 5 | 20 | 10 | 40 | 10 | 40 |
| 2 | 5 | 20 | 4 | 16 | 16 | 64 |
| 3 | 0 | 0 | 5 | 20 | 20 | 80 |
| 4 | 7 | 28 | 8 | 32 | 10 | 40 |
| 5 | 0 | 0 | 12 | 48 | 13 | 52 |
| 6 | 11 | 44 | 14 | 56 | 0 | 0 |
| **X** |  | **19** |  | **35** |  | **46** |

**Fuente**: Yépez (2016)



**Gráfico 1** Distribución porcentual en relación a la Variable Relaciones Interpersonales, Dimensión Criterios.

Los resultados del cuadro 2 gráfico 1 relacionado con la variable relaciones interpersonales, se evidencia una posición negativa en las respuestas dadas por los docentes que laboran en la Escuela Bolivariana Cospes, municipio Ospino, estado Portuguesa, dado que el 46 por ciento considera que nunca se cumplen en la institución acciones dirigidas a lograr durante el contacto apreciaciones que denoten el reconocimiento de los demás, como parte esencial para alcanzar los objetivos propuestos, además existe un 35 por ciento que dijeron algunas veces, pero el 19 por ciento señalaron que siempre lo hacen.

Al interpretar las opiniones dadas en el ítems 1, se encuentran un 40 por ciento posicionados en la categoría “Nunca”, además de otro 40 por ciento en “Algunas Veces” indicaron que identificar los obstáculos presente en la comunicación para lograr niveles efectivos de madurez personal; pero el 20 por ciento indicaron que “Siempre” buscan identifica tales obstáculos. En cuanto al ítem 2, el 64 por ciento de los docentes se ubicaron en “Nunca” integran a los docentes a través de un proceso empático para lograr una madurez emocional, pero el 16 por ciento indicaron “Algunas Veces”, aunque existe un 20 por ciento que “Siempre” lo cumplen.

De los resultados obtenidos en los ítems 1 y 2 se observa que el comportamiento de los docentes corresponde hacia una tendencia negativa, por cuanto señalaron que las acciones direccionadas a estimar la madurez personal es obviada en sus relaciones interpersonales; lo que lleva a concluir que existe la necesidad de adecuar estrategias donde los educadores tengan oportunidad de generar sus propias valoraciones para asegurar con ello procesos empáticos efectivos; esta situación es contraria a lo planteado por Leite (2006),las relaciones interpersonales “representan una actitud que debe predominar en el entendimiento de los contactos entre personas, la misma debe basarse en el principio de reconocer que los seres humanos tienen personalidad y merecen ser respetados” (p. 89).

En cuanto a las respuestas del ítem 3 se observa un 80 por ciento de los docentes manifestaron que “Nunca” verifican las relaciones emocionales para lograr la identificación de las actitudes de todos los grupos en el trabajo escolar, pero el 20 por ciento indicaron “Algunas Veces” se realiza dicha actividad. Seguidamente en el ítem 4 un 40 por ciento “Nunca” aplican correctivos en forma valorativa para afianzar entre los grupos relaciones emocionales positivas, seguido del 32 por ciento que expresaron “Algunas Veces”, pero 28 por ciento aseguraron que “Siempre” lo hacen.

Según los hallazgos encontrados en los ítems 3 y 4 los docentes muestran una posición desfavorable en cuanto a la relación emocional que debe existir entre los miembros de una institución educativa, para alcanzar los objetivos propuestos, además, demuestran con sus respuestas que requieren de un cambio significativo que les facilite la construcción de relaciones interpersonales ajustadas a las normas para generar verdaderos intercambios efectivos entre los actores del proceso educativo y afianzar interacciones proclives a elevar sus niveles comunicativos y propiciar una práctica educativa innovadora, es decir, agregar en sus relaciones lo citado por ,Lugo (2009), las personas que realizan tareas en una organización deben “interactuar con sus compañeros de labores mediante la puesta en práctica una comunicación efectiva”(p.43).

En cuanto al ítem 5, un 52 por ciento de los docentes manifestaron que “Algunas Veces” aprovechan la identidad personal para establecer los objetivos dirigidos al conocimiento de sí mismo; aunque un 48 por ciento indicaron “Algunas Veces”. Sus opiniones en el ítem 6, muestran al 56 por ciento en la alternativa “Algunas Veces” propician relaciones interpersonales de acuerdo a la identidad que manifiesta del conocimiento de sí mismo, sin embargo el 44 por ciento se ubicaron en la alternativa “Siempre” lo hace.

Cabe destacar que las respuestas emitidas por los docentes en los ítems 5 y 6 permiten evidenciar que el grupo necesitan de estrategias encargadas de promocionar en la institución un manejo operativo de las relaciones interpersonales, para garantizar con ello el fortalecimiento de aquellos elementos inherentes al sujeto como creador de condiciones ambientales que hagan posible no sólo identificarse como miembros activos de la organización escolar, sino trasladar ese proceso hacia sus propias características personales: aspecto que es distante a lo descrito por Brito (2010), las relaciones interpersonales “dependen del trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas; donde dichas relaciones amistosas, permiten desarrollar un clima de trabajo apropiado que oriente los esfuerzos individuales y colectivos hacia el logro de los objetivos del grupo”(p.23)

**Variable Relaciones Interpersonales**

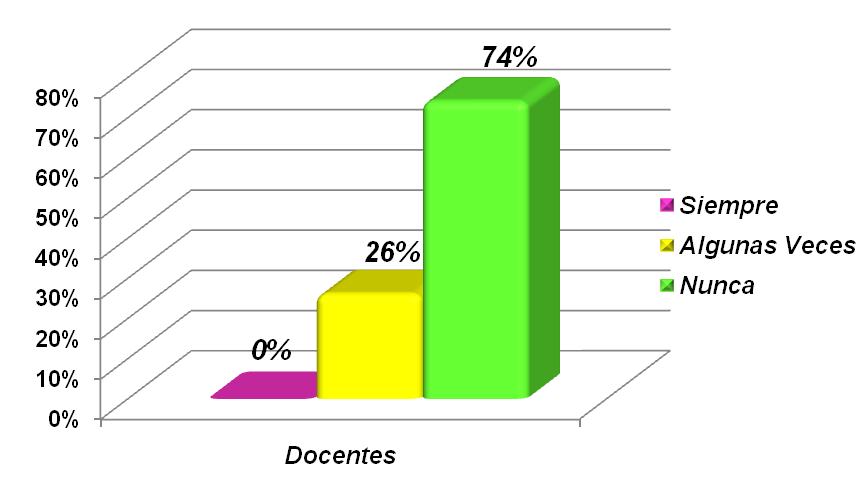
**Dimensión: Elementos**

**Cuadro 3**

**Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Relaciones Interpersonales, Dimensión Elementos.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº** | **Alternativas de Respuestas** | | | | | |
| **Docentes** | | | | | |
| **Siempre** | | **Algunas Veces** | | **Nunca** | |
| **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** |
| 7 | 0 | 0 | 10 | 40 | 15 | 60 |
| 8 | 0 | 0 | 7 | 28 | 18 | 72 |
| 9 | 0 | 0 | 8 | 32 | 17 | 68 |
| 10 | 0 | 0 | 5 | 20 | 20 | 80 |
| 11 | 0 | 0 | 5 | 20 | 20 | 80 |
| 12 | 0 | 0 | 4 | 16 | 21 | 84 |
| **X** |  | **0** |  | **26** |  | **74** |

**Fuente**: Yépez (2016)



**Gráfico 2.**Distribución porcentual en relación a la Variable Relaciones Interpersonales, Dimensión Elementos.

Al observar el gráfico 2 se precisa un comportamiento negativo en la variable relaciones interpersonales, al encontrar que el 74 por ciento de los docentes “Nunca” cumple con el manejo de acciones que le permitan elevar sus interacciones empáticas, reconocer las posibilidades que poseen los demás para asegurar con ello un desarrollo integral de las actividades propuestas, mientras que el restante 26 por ciento indicaron que “Algunas Veces” consideranestos elementos.

Las respuestas dadas por la población en estudio en el ítem 7 precisa a un 60 por ciento que “Nunca” se divide el trabajo en función al reconocimiento de los valores en cada grupo para elevar el sentido de humor, Pero un 40 por ciento dijeron que “Siempre” lo consideran. Al continuar con el análisis se encuentra el ítem 8 donde un 72 por ciento se ubicaron en la categoría “Nunca” se busca elevar el sentido del humor existente en los docentes para lograr niveles comunicativos efectivos, de igual manera, existe un 28 por ciento que “Algunas Veces” lo hacen.

Estos resultados llevan a resaltar en cuanto a los ítem 7 y 8 que las interacciones generadas entre los docentes, se encuentran determinadas por acciones caracterizadas por eventos donde se reduce considerablemente la oportunidad de compartir, actuar mediante niveles comunicacionales efectivas para garantizar una actuación grupal eficaz en el ejercicio de las tareas propuestas, en otras palabras, los docentes pocas veces dividen el trabajo en función al reconocimiento de una escala de valores entre los grupos para elevar el sentido del humor que garantice lograr los objetivos institucionales propuestos. Por lo tanto, es necesario considerar lo indicado por Lugo (2009) las personas que realizan tareas en una organización deben “interactuar con sus compañeros de labores mediante la puesta en práctica una comunicación efectiva” (p.43).

En relación a los datos representados en el ítem 9 donde un 68 por ciento de los docentes indicaron que “Nunca” se propicia entre los grupos una comunicación efectiva para mejorar la sensibilidad emocional, mientras que el 32 por ciento señalaron “Algunas Veces” lo realizan. En cuanto al ítem 10 el 80 por ciento se ubicaron en la alternativa “Nunca” agiliza mediante la comunicación procesos de interacciones significativos en pro de gestionar la sensibilidad emocional, y un 20 por ciento “Algunas Veces”.

Con base a las respuestas encontradas en los ítems 9 y 10 se puede deducir que los docentes se ubicaron en un rango negativo; pues los mismos ocasionalmente busca generar entre ellos acciones que propicien relaciones interpersonales estimadas en una valoración permanente en cuanto a sus condiciones personales, acciones que ayuden a mejorar la sensibilidad emocional, agilizar su comunicación en pro de gestionar una sensibilidad personal, tal como lo indica Loreto (2010), “las relaciones interpersonales es uno de los más fuertes y constantes impulsos del ser humano” (p.13).

Al continuar con el análisis se precisa en el ítem 11 un 80 por ciento de los docentes encuestados indicaron que “Nunca”fomentan relaciones empáticas entre los docentes para asegurar el logro de los objetivos propuesto, el otro 20 por ciento indicaron que Algunas Veces lo realizan. En cuanto, al ítem 12 el 84 por ciento se inclinaron en la alternativa “Nunca” buscan mantener relaciones empáticas estrechas durante la práctica educativa como un eje fundamental de progreso continuo en ejercicio de las actividades pedagógicas, sin embargo un 16 por ciento señalaron Algunas Veces lo llevan a cabo.

Según los resultados de los ítems 11 y 12 los docentes “Nunca” y “Algunas Veces” fomentan relaciones empáticas entre ellos como un eje fundamental de progreso continúo para asegurar el logro de los objetivos propuestos. Situación contraria a lo citado por Fritzen (2008) las relaciones interpersonales constituyen “la médula de la vida y forman el tejido de la identidad personal, representan el medio principal para situarse ante el mundo, la felicidad de cada persona depende del grado de integración que consiga tener con los demás” (p.44).

Variable: Estrategias de Programación Neurolingüística

Dimensión: Principios

**Cuadro 4**

**Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Estrategias de Programación Neurolingüística, Dimensión Principios.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº** | **Alternativas de Respuestas** | | | | | |
| **Docentes** | | | | | |
| **Siempre** | | **Algunas Veces** | | **Nunca** | |
| **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** |
| 13 | 3 | 12 | 10 | 40 | 12 | 48 |
| 14 | 0 | 0 | 5 | 20 | 20 | 80 |
| 15 | 1 | 4 | 8 | 32 | 16 | 64 |
| 16 | 7 | 28 | 8 | 32 | 10 | 40 |
| 17 | 5 | 20 | 10 | 40 | 10 | 40 |
| 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 100 |
| **X** |  | **11** |  | **27** |  | **62** |

**Fuente**: Yépez (2016)



**Gráfico 3***.* Distribución porcentual en relación a la Variable Estrategias de Programación Neurolingüística, Dimensión Principios.

Según los datos representados en el cuadro 4 y gráfico 3, relacionado con la variable estrategias de programación neurolingüística, dimensión principios, se observa que el 62 por ciento de los docentes respondieron que nunca incorporan la programación neurolingüística que haga posible manejar unas relaciones interpersonales armónicas que propicien contactos significativos entre los grupos docentes lo planteado, seguido de un 27 por ciento que “Algunas Veces”, pero existe un 11 por ciento que se posicionaron en la categoría “Siempre”.

En concordancia con el ítem 13 un 48 por ciento quienes indicaron Nunca utilizan el diálogo como medio de comunicación para lograr representaciones grupales, seguido del 40 por ciento que expresaron “Algunas Veces”; sin embargo un 12 por ciento “Siempre” lo hacen. En el ítem 14 un 80 por ciento dijeron que “Nunca” buscan mediante las representaciones lograr una educación emocional asegurar relaciones interpersonales significativas, además de un 20 por ciento que “Algunas Veces”.

Los resultados anteriores permiten evidenciar que los docentes “Nunca” y “Algunas Veces” utilizan el diálogo como medio de comunicación para lograr representaciones grupales y obtener una educación emocional donde se asegure relaciones interpersonales significativas. A fin de lograr insertar en las apreciaciones dadas por Carter (2009) “toda actividad de comunicación maneja cierta información de los procedimientos concretos a emplear manteniendo una relación especial con medios específicos” (p. 7).

Seguidamente el ítem 15 donde un 64 por ciento de los docentes expresaron que “Nunca”introducen el aprender a realizarse como una forma de agilizar la identificación de necesidades entre los grupos, seguido de un 32 por ciento que “Algunas Veces”, mientras que el 4 por ciento señalaron “Siempre”. En cuanto al ítem 16 el 40 por ciento seleccionaron la alternativa “Nunca” fomentan el uso del aprender a realizarse para elevar las competencias comunicativas entre los docentes, un 32 por ciento indicaron “Algunas Veces” lo hacen; mientras que el 28 por ciento señalaron que “Siempre” lo realizan.

De acuerdo a los resultados encontrados en los ítems 15 y 16 se infiere que escasamente los docentes introduce el a aprender a realizarse como una forma de agilizar la identificación de necesidades entre los grupos, evento que les permitirá lograr elevar las competencias comunicativas entre ellos. Situación que se aleja de lo expuesto por Carpio, (2008), la aplicación de la neurolingüística “hace posible que cada individuo trabaje con todo el cerebro permitiendo con ello una asimilación efectiva de la información” (p. 5).

Al continuar con el análisis del ítem 17 donde un 40 por ciento dijeron que Nunca generan actividades que promuevan conquistar el éxito como expresión de comunicación entre los grupos, otro 40 por ciento Algunas Veces se cumplen estas acciones; sin embargo un 20 por ciento “Siempre se lleva a cabo lo expuesto. En relación al ítem 18 el 100 por ciento de los docentes se ubicaron en la alternativa Nunca aseguran el conquistar el éxito como una forma de fortalecer sus relaciones interpersonales.

Según estas respuestas se evidencia una mayor inclinación en la categoría Algunas Veces se generan actividades cuyas capacidades puedan tener acciones que promuevan conquistar el éxito como expresión de comunicación entre los grupos así como para fortalecer sus relaciones interpersonales. Situación que amerita incluir lo planteado por Molinero (2008), la programación neurolingüística como una estrategia que “hace posible que las interacciones se efectúen con placer y eficacia, dado que el individuo es programado para el éxito” (p. 87).

**Variable: Estrategias de Programación Neurolingüística**

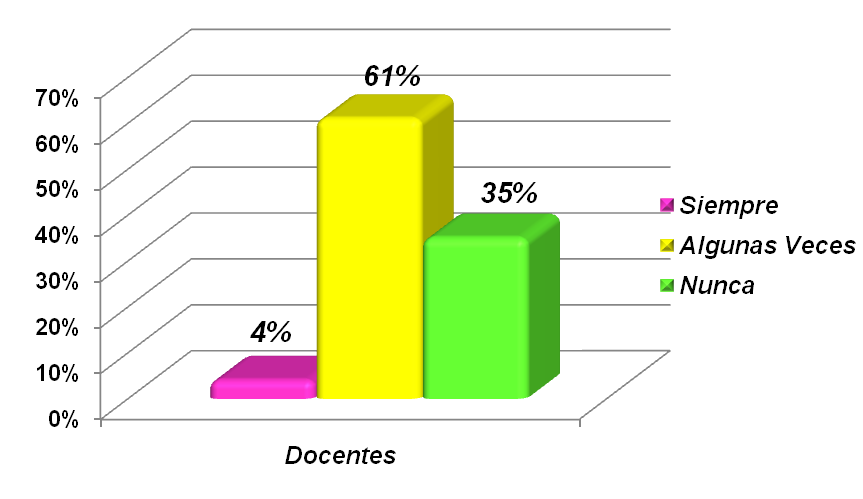
**Dimensión: Estrategias**

**Cuadro 5**

**Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Estrategias de Programación Neurolingüística, Dimensión Estrategias.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº** | **Alternativas de Respuestas** | | | | | |
| **Docentes** | | | | | |
| **Siempre** | | **Algunas Veces** | | **Nunca** | |
| **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** |
| 19 | 3 | 12 | 22 | 88 | 0 | 0 |
| 20 | 0 | 0 | 10 | 40 | 15 | 60 |
| 21 | 1 | 4 | 4 | 16 | 20 | 80 |
| 22 | 0 | 0 | 25 | 100 | 0 | 0 |
| **X** |  | **4** |  | **61** |  | **35** |

**Fuente**: Yépez (2016)



**Gráfico 4:** Distribución porcentual en relación a la Variable Estrategias de Programación Neurolingüística, Dimensión Estrategias.

Atendiendo a las respuestas dadas por los docentes en el cuadro 5 gráfico 4 relacionado con la dimensión estrategias se evidencia un 61 por ciento que Algunas Veces cumplen con la introducción de estrategias ajustadas a la programación neurolingüística para garantizar en sus relaciones interpersonales acercamientos efectivos que hagan posible propiciar cambios en la institución, seguido del 35 por ciento que “Nunca” lo realiza, pero un 4 por ciento “Siempre” buscan desarrollarlo.

Al interpretar el ítem 19 el 88 por ciento de los docentes señalaron Algunas Veces fomentan el uso de los programas mentales como medios para la identificación de sus necesidades e intereses, pero el 12 por ciento consideraron que “Siempre” lo hacen.En cuanto al ítem 20 un 60 por ciento de los docentes dijeron que “Nunca”realizan programas mentales como herramientas para agilizar el proceso interactivo entre los docentes, seguido del 40 por ciento que se ubicaron en la alternativa “Algunas Veces”.

Estos resultados evidenciados en los ítems 19 y 20 permiten deducir que los docentes ocasionalmente fomentan el uso de los programas mentales como medios para la identificación de sus necesidades e intereses, de esta manera agilizar el proceso interactivo entre los docentes. Lo que lleva a requerir lo citado por Bonilla (2009), “el PNL como estrategia permite cambiar los programas mentales, reprogramar y procesar la información de manera eficiente” (p.45).

En lo que respecta al ítem 21 un 80 por ciento expresaron que “Nunca” mantienen niveles de comprensión significativos para asegurar el procesar de la información, además de un 16 por ciento ubicado en “Algunas Veces”, no obstante el restante 4 por ciento indicaron que “Siempre” lo realizan. Finalmente el ítem 22 el 100 por ciento de los docentes dijeron que “Algunas Veces”buscan elevar el procesar la información entre los grupos para el reconocimiento de las debilidades presentes en sus relaciones interpersonales.

Dichas respuestas emitidas en los ítems 21 y 22 permiten inferir que los docentes manejan en un bajo nivel las acciones direccionadas hacia un manejo efectivo de la comprensión de significativos como agentes que logran insertar entre ellos oportunidades para fomentar relaciones interpersonales abiertas y proclives al cambio, además de reconocer las debilidades presentes en sus relaciones interpersonales. Situación que amerita considerar lo indicado por Whorter (2007) el PNL como estrategia “es un excelente modelo comunicacional que ofrece un abanico de posibilidades en forma rápida, fácil y efectiva para el ser humano” (p. 124).

En función a los resultados analizados e interpretados en este capítulo, llevan a precisar que existen debilidades marcadas en los docentes al manejar sus relaciones interpersonales, pues, la tendencia es a ubicarse en las alternativas “Nunca” y Algunas Veces” que hacen posible el respectivo reconocimiento de sus condiciones emocionales como elementos que propician el contacto entre los grupos y con ello garantizar una verdadera actuación en la institución.

Asimismo, se muestra que el uso de las estrategias de programación neurolingüística, mediante las cuales logren resolver las situaciones confrontadas en sus relaciones interpersonales, al asegurar un manejo efectivo del proceso comunicacional en pro de intercambiar ideas y facilitar condiciones para expresar de manera abierta su sensibilidad emocional y empatía. Por lo tanto, estos datos, llevan a considerar la necesidad de proponer estas estrategias con la finalidad de ofrecer a los docentes encuestados, una manera visionaria de concebir el contacto entre los individuos y garantizar la presencia de acciones dinámicas que aseguren el crecimiento institucional.

Además se puede indicar que las opiniones encontradas llevan a precisar la viabilidad de la propuesta, dado que, se evidenció la necesidad de las estrategias de programación neurolingüísticas para asegurar con ellas una transformación en la institución que asegure la introducción de nuevas formas de contacto humano.

**CAPÍTULO V**

**LA PROPUESTA**

**Estrategias de Programación Neurolingüística para el fortalecimiento de las Relaciones Interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana**

**Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa**

**Presentación de la propuesta**

Las estrategias de programación neurolingüística para el logro de unas relaciones interpersonales efectivas entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, tienen su base en los resultados obtenidos por el instrumento aplicado, puesto que se evidenció que existen aspectos relacionados con dificultades para reconocer su madurez emocional, empatía que haga posible desarrollar en los sujetos de estudio habilidades comunicaciones, partiendo de un contexto personal y social, en otras palabras que les brinden un beneficio a los docentes y con ello garantizar en la institución la presencia de grupos homogéneos determinados por la identificación del sí mismo.

Por otra parte, se puede indicar a juicio de la autora de esta investigación, las estrategias de programación neurolingüística buscan mediante su construcción adecuar un manejo efectivo de las relaciones interpersonales entre docentes que laboran en las instituciones, además de proponer herramientas que contribuyan a solucionar posibles conflictos y generar una posición reflexiva donde cada actor del proceso educativo adecué sus necesidades en función del otro.

Así como también, desarrollar en los docentes, competencias para establecer una mejor relación mediante el proceso de la comunicación desde el manejo operativo del lenguaje verbal y no verbal, así como también las emociones. Crear un ambiente armónico, donde se considere la esencia del ser, conductas y comportamientos en situaciones de conflicto, utilizando estrategias que inviten a un mejor conocimiento.

Así mismo las estrategias constituye un valioso aporte, puesto que puede ser aplicado en otras instituciones, donde se evidencie una situación similar a la estudiada en esta investigación, de manera que tengan una mayor proyección social, puesto que no solo beneficiará a los docente de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, sino que favorecerá un mayor número de personas en el ámbito laboral.

Las características de la investigación conduce a entender que el uso del cerebro como parte esencial de las actividades de razonamiento, pensamiento, expresión de sentimientos, ideas u opiniones. Es decir, todos los seres humanos al aplicar los principios de la programación neurolingüística permite llevar la utilización de procesos analíticos que conducen a generar intercambios efectivos donde el control de las emociones serán determinantes para lograr de manera secuencial, lógica y racional, de esta forma se obtienen resultados que conducirán al establecimiento de una visión global de las situaciones confrontadas en el espacio educativo.

Al respecto, Medina (2012), indica que mediante la programación neurolingüística “los individuos logran no sólo crecer como personas; sino que pueden promocionar relaciones humanas abiertas” (p.56). Es decir, cuando los docentes logran incorporar esta herramienta comunicacional, tienen oportunidad de consolidar sus relaciones interpersonales y caracterizar a la escuela en un espacio creativo.

De acuerdo a este planteamiento, el desarrollo de la investigación se cumple a través de tres etapas, diagnóstico, factibilidad y diseño, las cuales se presentan a continuación:

**Fases de la Propuesta**

*Fase I: Diagnóstico:* Caracterizada por la realización de una serie de actividades a través de las cuales se seleccionó la población requerida para el estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, asimismo el modelo de validación y confiabilidad procedente que permitió conocer las características del instrumento para luego llegar al procesamiento y análisis de datos.

*Fase II: Factibilidad:* Consistió en la realización de un estudio de viabilidad de la propuesta la cual estuvo directamente relacionado con los diversos tipos preseleccionados, es decir, se dan a conocer los recursos materiales, humanos, localización, oferta, demanda y los requerimientos económicos encargados de llevar a cabo posteriormente la propuesta.

*Fase III: Diseño de la Propuesta:* Consiste en una etapa donde la investigadora tomó como referencia los datos obtenidos del diagnóstico y del estudio de factibilidad para la selección y elaboración de estrategias de programación neurolingüística para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa.

**Justificación**

Las actividades realizadas durante la fase de diagnóstico, permiten destacar que los hallazgos encontrados expresan claramente la justificación de esta propuesta, pues, surge de la necesidad de contribuir en la comprensión y valoración de la comunicación, en las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa. Dentro de su contenido se desarrollan los objetivos, contenidos teóricos pertinentes para lograr modificar comportamientos u orientarlos hacia la consolidación de relaciones interpersonales efectivas y armónicas

La idea fundamental es generar un clima de convivencia en la aceptación y respeto por los individuos que conforman el entorno escolar pueden traspasar las barreras conquistando el éxito y establecer un mejor proceso comunicacional. Esto se logrará a través de las estrategias de programación neurolingüística, mediante las cuales, se pueda entender los procesos comunicacionales dentro de la institución antes mencionada, de esa forma las relaciones interpersonales como un evento práctico donde cada educador mediante el uso de una comunicación efectiva y operativa, donde la práctica se realice empleando mensajes caracterizados por un alto contenido de valoración de las ideas u opiniones.

De igual forma se justifica la propuesta al obtener resultados durante el diagnóstico, lo que conduce a determinar sus condiciones de aplicabilidad con los docentes de la institución, dado que sus respuestas demostraron la necesidad de llevar a cabo acciones enmarcadas en la programación neurolingüística como evento innovadora que lleva a el uso de una comunicación con capacidad de propiciar encuentros significativos entre los grupos.

**Fundamentación de la Propuesta**

Las estrategias de programación neurolingüística para el logro de unas relaciones interpersonales efectivas entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, tienen su base en los resultados obtenidos por el instrumento aplicado, puesto que se evidenció que existen aspectos relacionados con dificultades para reconocer su madurez emocional, empatía que haga posible desarrollar en los sujetos de estudio habilidades [comunicaciones](http://www.monografias.com/trabajos/lacomunica/lacomunica.shtml), partiendo de un contexto [personal](http://www.monografias.com/trabajos11/fuper/fuper.shtml) y social, en otras palabras que les brinden un beneficio a los docentes y con ello garantizar en la institución la presencia de grupos homogéneos determinados por la identificación del sí mismo.

Siguiendo el orden de ideas, en segundo lugar, a juicio de la autora de esta investigación, las estrategias de programación neurolingüística buscan mediante su construcción adecuar un manejo efectivo de las relaciones interpersonales entre docentes que laboran en las instituciones, además de proponer [herramientas](http://www.monografias.com/trabajos11/contrest/contrest.shtml) que contribuyan a solucionar posibles conflictos y generar una posición reflexiva donde cada actor del proceso educativo adecué sus necesidades en función del otro.

Tal como lo indica, Cabezas (2010), las relaciones interpersonales “no solamente son una de las dimensiones de la vida humana, sino la dimensión a través de la cual los individuos se realizan como seres humanos (...) si una persona no mantiene relaciones interpersonales amenazará su calidad de vida. (p. 28)

Así como también, desarrollar en los docentes, [competencias](http://www.monografias.com/trabajos14/mocom/mocom.shtml) para establecer una mejor relación mediante el proceso de la comunicación desde el manejo operativo del lenguaje verbal y no verbal, así como también las emociones. Crear un [ambiente](http://www.monografias.com/trabajos15/medio-ambiente-venezuela/medio-ambiente-venezuela.shtml) armónico, donde se considere la esencia del ser, conductas y comportamientos en situaciones de conflicto, utilizando estrategias que inviten a un mejor [conocimiento](http://www.monografias.com/trabajos/epistemologia2/epistemologia2.shtml).

Así mismo las estrategias constituye un valioso aporte, puesto que puede ser aplicado en otras instituciones, donde se evidencie una situación similar a la estudiada en esta investigación, de manera que tengan una mayor proyección social, puesto que no solo beneficiará a los docente de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, sino que favorecerá un mayor número de personas en el ámbito laboral.

Las características de la investigación conduce a entender que el uso del cerebro como parte esencial de las actividades de razonamiento, pensamiento, expresión de sentimientos, ideas u opiniones. Es decir, todos los seres humanos al aplicar los principios de la programación neurolingüística permite llevar la utilización de procesos analíticos que conducen a generar intercambios efectivos donde el control de las emociones serán determinantes para lograr de manera secuencial, lógica y racional, de esta forma se obtienen resultados que conducirán al establecimiento de una visión global de las situaciones confrontadas en el espacio educativo.

**Objetivos de la propuesta**

*Objetivo General*

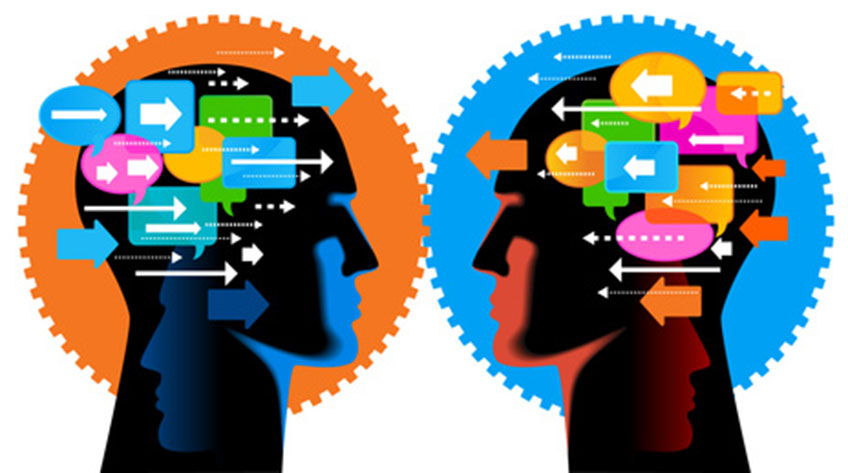
Aplicar las estrategias de programación neurolingüística para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa.

*Objetivos Específicos*

* Implementar diferentes estrategias basadas en los sentidos para el reconocimiento de los sentimientos.
* Realizar actividades orientadas a la identificación de los niveles motivacionales en los docentes.
* Discutir conclusiones generales acerca de las actividades realizadas.

**Contenidos de la Propuesta**

**Estrategias de programación neurolingüística para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa.**



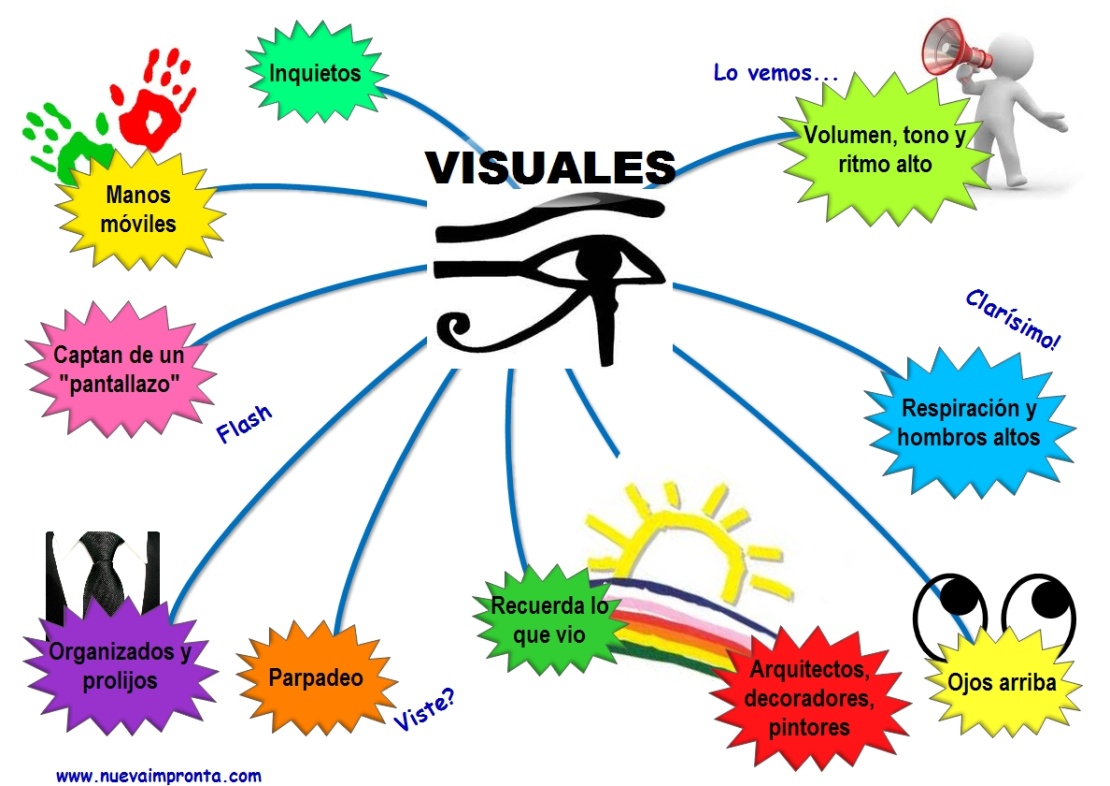
**Autora: Frolisbeth Yépez**

La Programación Neurolingüística es una escuela de pensamiento pragmática que provee herramientas y habilidades para el desarrollo de estados de excelencia en comunicación, cambio, promueve la flexibilidad del comportamiento, pensamiento estratégico y comprensión de los procesos mentales. Por ello, en momentos en que la comunicación se ha ubicado en el centro de la preocupación global, la PNL ocupa rápidamente un lugar estratégico entre las disciplinas que permiten a los individuos optimizar los recursos.

Originalmente concebida para los procesos terapéuticos, los resultados que se sucedieron en forma extraordinaria lograron que su utilización trascendiera esa frontera. Médicos, psicólogos, educadores, profesionales de distintas áreas y empresas de gran envergadura, aplican actualmente la PNL, tanto para el desarrollo individual como para la optimización de cada grupo humano. Ahora veremos de qué manera funcionan las personas. Existen tres tipos: los visuales, los auditivos y los kinestésicos.

**Los visuales**

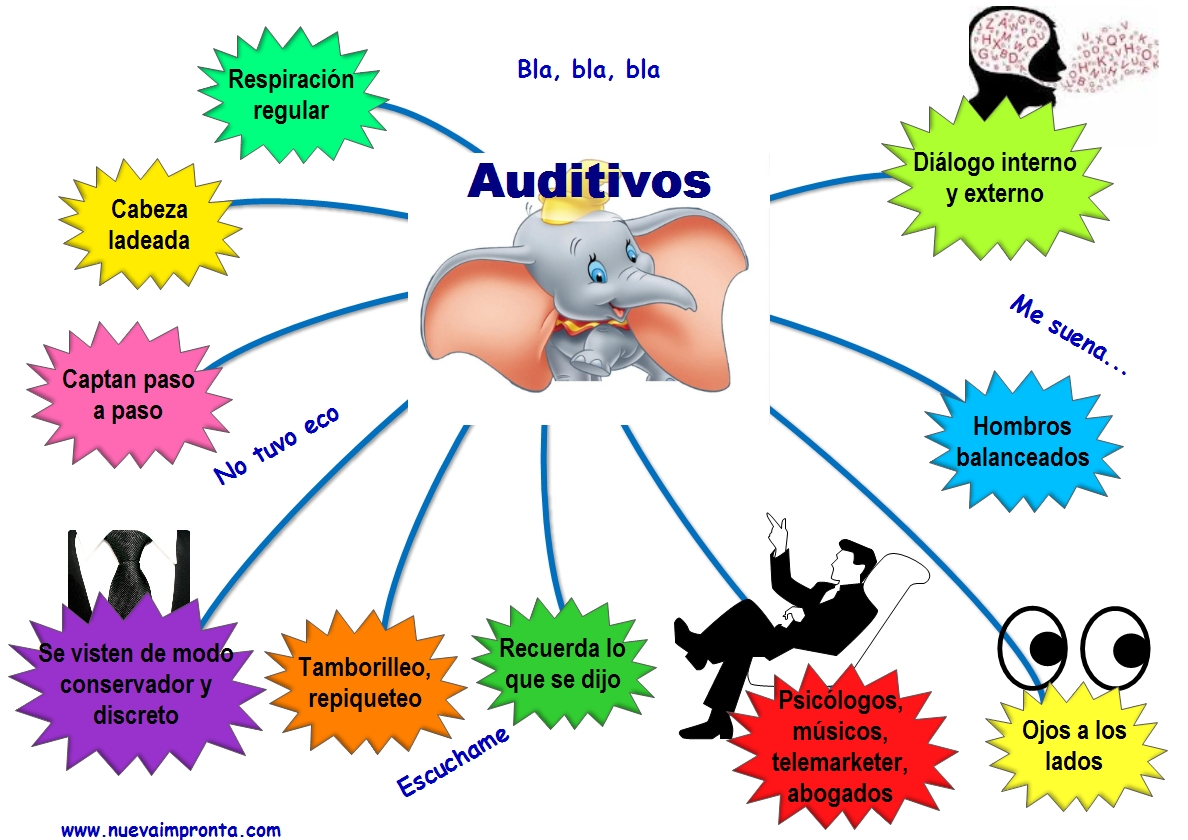
Son aquellos que preferirían, de todo lo que ocurre en el mundo interno y externo, "lo que se ve". Son los que necesitan ser mirados cuando les estamos hablando o cuando lo hacen ellos, es decir, tienen que ver que se les está prestando atención. Necesitan ser mirados para sentirse queridos, son las personas que dicen cosas como "mira...", "necesito que me aclares tu enfoque sobre...".Hablan más rápido y tienen un volumen más alto, piensan en imágenes y muchas cosas al mismo tiempo.

Generalmente empiezan una frase y antes de terminarla pasan a otra, y así constantemente, van como picando distintas cosas sin concluir las ideas e inclusive no les alcanzan las palabras; de la misma manera les ocurre cuando escriben.

**Los auditivos**

Estas personas tienen un ritmo intermedio, no son ni tan rápidos como los visuales, ni tan lentos como los kinestésicos. Son los que necesitan un "aha...", "mmm...", es decir, una comprobación auditiva que les dé la pauta que el otro está con ellos, que les presta atención. Además son aquellos que usan palabras como "me hizo click...", "escúchame...", "me suena...", palabras que describen lo auditivo.

Los auditivos piensan de manera secuencial, una cosa por vez, si no terminan una idea no pasan a la otra. Por eso más de una vez, ponen nerviosos a los visuales ya que estos van más rápido, el pensamiento va más rápido. En cambio el auditivo es más profundo comparado con el visual. Este último es más superficial, pero puede abarcar más cosas a la vez, por eso es también el que hace muchas cosas a la vez.



**Los kinestésicos**

Tienen capacidad de concentración, son los que más contacto físico necesitan. Son los que nos dan una palmadita en la espalda y nos preguntan "¿cómo estás?"; además son los que se van a sentir atendidos cuando se interesen en alguna de sus sensaciones. Usan palabras como "me siento de tal manera...", "me puso la piel de gallina tal cosa..." o "me huele mal este proyecto...". Todo es a través de sensaciones.

Todos tenemos los tres sistemas representacionales y a lo largo de la vida se van desarrollando más uno que otros y esto depende de diferentes cosas: de las personas que tenemos alrededor, de la experiencia laboral, inclusive hasta de los docentes. Existen familias más visuales, más auditivas o kinestésicas.



**Alineación de los Niveles Neurológicos**

El siguiente ejercicio permite que los niveles estén alineados, con respecto a un aspecto específico. Se sugiere que pedir ayuda a alguien de confianza para que lea los pasos (despacio y dando tiempo a que proceses) o que te los grabes en un cd:

Ubicarse en un espacio que le permita caminar unos 5 o 6 pasos. Identifica la actividad o aspecto específico.

1. Parándose en un lugar cualquiera. Piense por varios segundos en su medio ambiente, donde y cuando realiza la actividad en la que quiere ser más congruente: Lugar, personas, objetos, tiempos.
2. De un paso al frente. Este es el próximo nivel. Explore su conducta. ¿Qué está haciendo realmente? ¿Cuáles son sus acciones, movimientos, gestos, pensamientos?
3. Cuando esté listo, de otro paso al frente y piense en sus capacidades y habilidades: en el cómo ¿Cuáles usa? ¿Está usando todas las que tienes 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? ¿Qué es lo importante para usted de esa situación? Tome tiempo para pensar en las respuestas.
5. De un nuevo paso al frente y piense en su identidad. ¿Quién eres? ¿Qué hace único (a), especial? ¿Cuál es su misión en la vida? ¿Cómo su actividad se conecta con la misión?
6. De un último paso. Piense mientras se conecte con otros seres vivientes. En lo que se conecte con algo espiritual. Puede incluir si lo desea sus creencias religiosas o filosóficas. Tomase tu tiempo para pensar.
7. Mantenga una 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 alineación de cada paso con los anteriores.
8. Al llegar al último paso, permita por unos segundos que se complete la alienación e integración.



**Desarrollo de la Autoestima**

Esta esta una estrategia sencilla, útil y efectiva, para que los individuos se sientan bien. Se puede practicar todas las veces que lo desee.

1. Haga una imagen mental de sí misma/o. Piense en cómo se ve. ¿Cómo es la imagen? (Fuerte o débil, grande o pequeña, con o sin movimiento, brillante u obscura...). En resumen: ¿Es positiva o negativa?
2. Elimine lo negativo: Por ejemplo: Si ves una imagen que no logra metas, cámbiala. Si su imagen física no es la que quiere, ajústela.
3. Que la imagen represente sus puntos fuertes, mejores habilidades, que se vea como cuando ha logrado una meta que había deseado mucho.
4. Hágale cambios a la imagen que sean muy atractivos y motivadores para usted, por ejemplo: Hágala grande, brillante, en colores, en tres dimensiones, con movimiento. Agrega todo aquello que la haga atractiva y lo estimule actuar. Puede probar haciendo ajustes, hasta que se sienta bien satisfecho, con cambios en los siguientes parámetros:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VISUAL:** Color / Blanco y negro  Brillo Contraste Foco Plano/ Tres dimensiones  Detalles Tamaño Distancia Ubicación Movimiento (o no) | **AUDITIVO:** De dónde viene (el sonido)  Tono Volumen Melodía Ritmo Duración | **KINESTÉSICOS:** Tipo se sensación (calor, frío, tensión...)  Intensidad Lugar ¿Se mueve? (La sensación)  Continua o intermitente  Lenta o rápida |

1. ¿Cómo se sientes con la nueva imagen? La mayoría de las personas que se toman el tiempo para hacer esta estrategia, descubren que su sensación de autoestima mejora notablemente. Se ha encontrado que cuando las imágenes que una persona tiene de sí misma, son positivas e intensas, sienten una gran autoestima.



**Ejercicio de**

**Auto-motivación**

* Mediante esta estrategia los individuos logran reconocer sus situaciones internas y fijan condiciones para establecer sus propios niveles motivacionales.
* Busque a alguien de su confianza para que te lo lea y guíe, o lo grabe.
* Es importante usar una voz muy suave.
* Asegúrese que no habrá distracciones ni interrupciones. Adopte un posición cómoda, (vale estar acostado o reclinado). No debe tener nada en las manos. Preferible si no cruce piernas ni brazos.
* Cierre los ojos y respire con suavidad.
* Lea el texto tal cual está escrito. No introduzca cambios ni modificaciones, no agregue cosas "de su propia cosecha".
* Haga pausa, para que puedas responder la guía.

**AUTO-MOTIVACIÓN - PARTE 1**

1. Piense en una tarea o una actividad que sea realmente atractiva, motivantes para usted, cuando lo haga imagínese que está viendo la película de esa actividad. Note las cualidades de la imagen al pensar en esa tarea: escena, iluminación, sonido, movimientos. Observe una imagen rica, con muchos detalles... OK "apaga el proyector".
2. Descanse y mire a du alrededor, respire tranquilo.
3. Ahora piense en algo que no despierte ningún interés: Note lo que se siente pensar en algo que te es totalmente indiferente. De nuevo mire la imagen y sus cualidades... OK, apague la imagen.
4. Descanse y mire a tu alrededor, respira tranquilo.
5. Haz una comparación entre las dos "películas" y nota las diferencias que encontró en las cualidades de las imágenes: Iluminación, brillo, colores, tamaño, distancia, ubicación, sonidos, sensaciones, etc.
6. Escriba su propia lista para que tenga lo elementos que su mente (cerebro) utilice para indicar que algo es valioso y le motiva. Estas serán sus claves de motivación.

Tome ahora una imagen cualquiera de una experiencia agradable, placentera, que haya tenido. Haga lo siguiente juego con esa imagen:  
Cambie las características visuales, es decir, aumenta o disminuye: Colores / blanco y negro, iluminación, brillo, contraste, foco (nitidez), detalle, tamaño, distancia, si la imagen tienen borde o no, ubicación (arriba, abajo, al frente, etc.), se mueve o está quieta, proporción. Quédese con aquellos cambios que le parezcan atractivos, agradables y motivantes.

Haga lo mismo con las características auditivas: Fuente (origen) del sonido, tonalidad (aguda, grave), sonido monótono o melodioso, volumen, ritmo (rápido, lento), duración (sonido continuo o intermitente), mono o estéreo.

Y ahora con las características kinestésicas (sensaciones, sentimientos): Calidad de la sensación, intensidad, ubicación, velocidad, duración. Quédate con la combinación de características que te resultó más atractiva y motivantes (anótalas). La vas a usar después.

**AUTO-MOTIVACIÓN - PARTE 2**

1. Piense en algo que sepa que para es valioso hacerlo, pero resulta difícil o cuesta arriba, hacerlo.
2. Concéntrese y pregunte a todas sus partes internas, si existe alguna objeción a cumplir con esa tarea. Sea sensible a esas objeciones (de haberlas). Si no puede satisfacer la objeción con comodidad, ajusta (o cambia) la tarea de manera que no existan objeciones.
3. Piense en las consecuencias de hacer la tarea, no en el trabajo de hacerla, en los beneficios que obtendrá una vez que esté completada. Piense en su ganancia.
4. Ahora, use la lista de elementos que encontró en la estrategia anterior, los que anotó. Recuerde que son los más atractivos y motivantes. Úselos para cambiar lo que piensa acerca de tener esa tarea hecha, completada. Póngale a la tarea completada los elementos visuales, auditivos y kinestésicos que anotaste. Continúe haciendo esto hasta que se sienta fuertemente atraído, motivado, a realizar esa tarea.

**Objetivos Bien Formados**

Como habrá notado el lenguaje afecta los pensamientos, conductas y acciones. Sería una ventaja entender como el método que se utiliza para establecer y lograr metas u objetivos son apropiados o no.

Típicamente, cuando se tiene problemas y lograr nuestros objetivos nos hacemos las siguientes preguntas:

¿Que está mal?

¿Por qué tengo este problema?

¿De qué manera me limita y que puedo hacer?

¿De quién es la culpa de que tengamos este problema?

¿Cuál es el peor momento en el cual has experimentado este problema?

¿Por cuánto tiempo lo has tenido?

Dese cuenta que estas preguntas tienden a guiarnos a considerar, a quien culpar, que está mal y nos separa de lograr la meta o el objetivo.

**AHORA, CONSIDERE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS PARA LOGRAR UN OBJETIVO BIEN FORMADO:**

¿Qué es lo que quiere, realmente? Asegúrese que esté definido en términos positivos. Piense más en lo QUE QUIERE que en lo que no quiere.

¿Qué vera y oirá cuando logre el objetivo? Describa el objetivo con todos los detalles sensoriales, es decir, con los detalles de vista, oído, tacto, gusto y olfato.

¿Puede ser iniciado y mantenido bajo su responsabilidad?

Cualquier objetivo debe ser iniciado, mantenido y promovido por usted, el objetivo escogido debe reflejar cosas en la que pueda influir personalmente?

¿Tiene el objetivo el tamaño adecuado? Si es muy grande, pregúntese ¿Qué es lo que le 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 sabe cuándo logre el objetivo? ¿Cuál es la evidencia? Piense en la evidencia de base sensorial que le permita saber que ha logrado lo que quería.

¿Dónde, cuándo, con quién lo quiero? ¿En qué contexto? Imagínese el objetivo de la manera más específica 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 ganará o perderá s? ¿Que ganará 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 "sí, pero. ¿Qué consideraciones representan estos sentimientos de duda? ¿Cómo podrías cambiar tus objetivos para tenerlos en cuenta?

¿Qué le detiene a LOGRAR EL OBJETIVO DESEADO, AHORA? Identifique las creencias limitantes. Esta información tiene que estar basada en información y descrita sensorialmente.

¿Qué recursos tengo 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. Toda jornada comienza con el primer paso. Nota la diferencia entre usar la primera serie de preguntas y la última serie. Considera que hacen las diferentes preguntas para alterar cómo se sientes, cómo cambia la dirección de su mente hacia la solución del problema, y cómo se inspira.

**Círculo de la Excelencia**

Recuerde una experiencia en la cual hizo algo muy bien.  
¿Qué ves?

¿Qué oyes?

¿Qué sientes?

* Apenas tenga clara 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:

1. Recuerde de nuevo la experiencia de algo que hiciste muy bien.
2. Imagine el círculo y le pone el color.
3. Diga (mentalmente) una palabra código, que ayudará en el futuro a disparar esa sensación...
4. A la vez que dice la palabra código, de un paso y entre en el círculo.
5. Intensifique la sensación.
6. 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 quieras tener esos recursos activos e intensos, bastará que te imagines que entras al círculo o que estás dentro del mismo (no importa que sea sentado, parado o acostado).



**Botones automáticos**

Esta es una de las estrategias clásicas de PNL. Su gama de aplicación es amplia: Ha sido utilizado para tratar una amplia variedad de conductas no deseadas. Típicamente, los botones automáticos han sido aplicados con buen porcentaje de éxitos, para el control de hábitos (comerse la uñas, fumar, comer en exceso, etc.).

En cuanto al manejo de emociones, esta herramienta será muy útil para situaciones del tipo "ante determinado estímulo o contexto, tengo una conducta que no quisiera tener". Por ejemplo: "Cuando me contradicen en público, me da rabia" o "Me emociono más de la cuenta (por ejemplo, se me aguan los ojos) cuando tengo que felicitar a alguien".

Note el lector lo siguiente: Lo que el botón trabaja es un cambio de conducta. Si por ejemplo se tratara de disminuir de peso, el botón puede ayudar a cambiar la conducta de comer en exceso, pero si alguien tratara de usar el botón para modificar su imagen física (de "gordo" a "delgado") probablemente no le va a funcionar. He aquí una de las versiones sencillas. Escoge la conducta que deseas cambiar (Recuerda: La conducta). Imagina que ya superaste la situación: Escoge la conducta que tendrás una vez superada la situación.

Imagine que desde aquí, desde donde estás sentado/a, ves proyectada en la pared, una imagen tuya con la conducta que hasta hoy habías tenido (la que no deseas más). Asegúrate de que la imagen sea pequeña (digamos del tamaño de un cuaderno) y que tiene algún marco alrededor. Esta es la imagen "1". Ahora pon la pantalla en blanco.

Ahora puede crear una imagen de lo que será su conducta en el futuro, a partir de hoy. Esta imagen es brillante, iluminada. Date cuenta de las sensaciones que te produce ver esta imagen. Asegúrate de que te genera sensaciones agradables, positivas (en caso contrario, haz los ajustes que creas convenientes). Esta es la imagen "2". Pon la pantalla en blanco. Mientras permaneces allí en tu puesto, vuelve a proyectar en la pantalla, la imagen de la conducta que vas a cambiar... y en una de las esquinas inferiores (la que tu desees) coloca en un cuadrito pequeño, como de dos o tres centímetros, la imagen que creaste de lo que será tu conducta futura. Esta imagen pequeñita, estará obscura.

Muy bien. Ahora harás lo siguiente: Simultáneamente vas a obscurecer y hacer pequeña la imagen grande -la Nº 1- , mientras haces grande y brillante la Nº 2. Para que practiques, hazlo despacio (y a la vez haces un lento sonido "swiiiisshhh". Haz este sonido en voz alta)... muy bien. Pon la pantalla en blanco.  
  
Ahora, lo haces un poco más rápido: Reduces y obscureces la imagen 1 y agrandas y a la vez pones brillante la imagen 2: ¡swiisshh!. Muy bien. Pon la pantalla en blanco (P.B.) Ahora que ya lo sabes hacer lo vas a hacer muy rápido seis veces: ¡swish!, P.B., ¡swish!, P.B., ¡swish!, P.B., ¡swish!, P.B., ¡swish!, P.B., ¡swish!

Chequeo: Piensa en la primera imagen: ¿Qué pasa? La respuesta típica es que resulta muy difícil o imposible formarse la primera imagen o que la imagen es difusa, obscura. O si la formas, no hay sensación de desagrado, sino neutra.



**El poder de la palabra: la PNL**

“Las palabras sin reflexión son como bombas de racimo.” Serval

Hoy existen aparatos para hacer exámenes médicos: escáner, tomografía axial computarizada, resonancia magnética y muchos otros. También hay tratamientos onerosos y complejos. Sin embargo, la gente está más enferma que nunca y la mayoría de las veces todo lo que necesita para sanarse son unas cuantas sesiones de hipnosis positiva. El instrumento utilizado en este caso son las palabras positivas que penetran profundamente en la mente, provocando una reacción interior en cadena. Los cambios son asombrosos y la persona se puede recuperar de todas sus dolencias físicas, emocionales y mentales.

El efecto extraordinario se produce en el estado de concentración relajada profunda donde las palabras se convierten en emociones y pensamientos, transformándose en actos apropiados. Es igual que un televisor que recibe ondas electromagnéticas y las transforma en sonido e imágenes. Según la frecuencia de esas ondas, así serán los efectos en la pantalla. Según las palabras, así serán los pensamientos y sentimientos.  
  
 Constantemente las personas se auto programan, enviándose palabras y pensamientos a su fondo mental. Esto puede dar buenas o malas imágenes, buenos y malos programas. "No puedo", "tengo miedo", "no estoy seguro", "no me siento capaz", son algunas de las señales que se envían al receptor de la mente produciendo películas muy negativas y limitantes en la vida.

**Pensar es Hacer**

De la calidad de los pensamientos y sentimientos que el ser humano tenga, depende la calidad de su vida.

Desde la tercera semana de gestación el ser humano puede ser ya un fracasado. Aún no ha nacido y ya comienza a escuchar la palabra "no": "Ese hijo no es mío", o "Si estas embarazada no es problema mío" o "Yo no quería tener más hijos".  
  
 "Las veces que su cerebro escucho la palabra NO, se lo creyó. Lo que hace la Programación Neurolingüística, PNL, es empezar a reprogramar o regrabar ese casete o disco duro que tenemos en el cerebro para sacar ese Ser de Excelencia que todos llevemos dentro".

Uno de los pilares fundamentales de la PNL es aumentar la confianza del ser humano en sí mismo, a partir de reconocer el poder de su mente, mostrarle a la gente que tiene un cerebro sin estrenar, con un poder subutilizado -el del inconsciente- para empezar a ampliarlo, a proyectarlo.

Para empezar, el individuo debe saber que su vida está marcada por lo que piensa. Las creencias hacen que se vuelvan realidad porque la PNL se basa en esa tesis: "Pensar es igual que hacer".

¿Por qué si unos dicen que estamos en crisis otros prosperan en medio de la adversidad? Para los primeros está una realidad que escuchan todos los días en el noticiero, en los periódicos, en la radio, y lo repiten tanto los mercaderes del derrotismo que su clientela termina comprándola volviéndola su verdad diaria. Otros apenas la escuchan y no se identifican mentalmente con ella ni con todo lo que consigo trae. Asumen la crisis como una oportunidad para salir adelante.

Es allí cuando los creativos se tornan en triunfadores.  
El ser humano es un estado de Energía y este nivel aumenta cuando tenemos pensamientos positivos y de felicidad. De igual forma disminuye cuando tiene sentimientos negativos o de melancolía. Está comprobado el poder de la Oración, pues aumenta la energía de la persona, mientras que cuando se mira con morbo o con envidia a alguien, disminuye su energía. El pensamiento es una energía que bloquea o ayuda, según el caso.

La PNL aporta 8 herramientas para aprender a cambiar la Programación Neurolingüística. La PNL trabaja con los dos hemisferios del cerebro: el izquierdo es el lado racional, analítico, lógico y trabaja en blanco y negro. Maneja con propiedad lo que ya es real, lo mensurable, lo cuantificable. El derecho maneja todo lo que hay dentro del ser, la intuición, el sentimiento, trabaja en colores y su poder consiste en que vuelve realidad lo que es capaz de imaginar. En nuestro medio, cuando el ser humano va a aprender, usa el hemisferio izquierdo, es decir el racional. El que debería utilizar es el derecho, el del inconsciente, que es ese 95% de cerebro inactivo, sin estrenar.

Una de la herramientas es aprender a utilizar los "canales" de comunicación cerebrales, según los cuales existen tres tipos de personas: visuales, auditivas y kinestésicas. Una persona visual le otorga importancia al bien vestir, con una cuidada apariencia física, que reconoce el mundo a través de lo que ve y el lenguaje que utiliza está dominado por palabras que así lo evidencian. (Ej. Vieras como se veía el paisaje de donde estuve el fin de semana).

El auditivo es aquella persona que escucha, que se expresa principalmente de manera verbal y su lenguaje está marcado por el uso de palabras que denotan interés en todo aquello que sea audible. (Ej. Hubieras escuchado los pájaros y la cascada del lugar donde estuve el fin de semana). El kinestésicos utiliza los sentidos. (Ej. Hubieras ido y sentir esa sensación de paz del lugar donde estuve el fin de semana).

Gran parte del éxito personal y profesional se obtiene cuando las personas aprenden a trabajar los tres canales armónicamente. Cuando uno logra llegarle a la pareja, al jefe, al hijo, al vecino a través de los tres canales, el visual, el auditivo y el kinestésicos, entra en empatía con esa persona. Esta herramienta aplicada en educadores, padres de familia, pareja y ejecutivos, es ideal.

Uno de los orígenes de nuestras actitudes hacia los demás, hacia el dinero, hacia el afecto, son los Mapas Mentales, esas construcciones que nos bloquean y nos encierran, de acuerdo a programas que aprendimos. Tenemos mapas religiosos, políticos, morales, sexuales, familiares, que nos ponen en permanente conflicto porque cada cual se aferra a su mapa mental y no cede ante el del otro.

La clave es aprender a romper paradigmas y ampliar sus espacios y fronteras. De esa manera logra ponerse en el lugar del otro y entender su punto de vista. Abrace la oportunidad de no juzgar a los demás sino de entenderlos. Los Modelos de Precisión aluden a la forma eficaz de expresarse. Los seres humanos no nos expresamos de la manera correcta. El error más frecuente es estar preguntando siempre el "porqué" a todo, y de paso arriesgándose a que le contesten "porque-rías", es decir, nada que arregle la situación.

Por ejemplo, no es lo mismo que le pregunten: "¿Por qué estas de mal ánimo?", a que le digan: "¿Qué puedo hacer para mejorar tu estado de ánimo?". Con la pregunta correcta, Usted lleva a la persona a hacer una catarsis en su vida, sin necesidad de repetir su historia, pues rememorar equivale a volver a sentir las emociones del hecho original.

El Lenguaje de los Ojos es otra herramienta que nos permite inclusive saber si nuestro interlocutor está mintiendo. Al acceder a esta clase de información el practicante de PNL sabrá no juzgar al otro, sino que utilizará esa información para cuestionarse a sí mismo: ¿Qué estoy haciendo yo para que esta persona tenga que mentirme? La técnica del Rapport (‘espejeo’ o ‘reflejo’) busca entrar en empatía o sintonía con el otro, aprendiendo a imitar ciertos movimientos o el tono de la voz del otro. Es efectiva pero debe manejarse con ética.

Las Anclas son una técnica para aprender a guardar recuerdos positivos de la vida y olvidar los negativos. El ser humano es anclador por excelencia y cada vez que sucede algo en un momento de una emoción muy fuerte, marca su vida. La PNL enseña a cómo convertirse en un anclador positivo y consciente, usando los tres canales de comunicación. Por ejemplo, la forma de dar pésames en nuestro medio, diciendo "cómo lo siento", y abrazar al doliente, es una forma negativa de anclar. Todos esos contactos solo están grabando ese momento de inmenso dolor en la persona. Lo ideal es llevar al doliente a un recuerdo positivo y alegre de la persona fallecida y cuando esté evocando ese instante, es que se le debe abrazar y decirle "estoy contigo" o algo así.



**Generador de Conductas**

* + - 1. Todo pasa para mi bien (No hay mal que por bien no venga). No consigue porque no aprende a pedir. Hay que soltarse para que el Universo actúe como tiene que actuar.

1. No hay fracasos, solo resultados.
2. Yo soy el responsable de mi propia vida. No a las excusas.
3. La buena suerte la mando llamar
4. El trabajo es diversión.
5. El éxito duradero se logra con una entrega personal absoluta. Hay precios que pagarle a la vida: la de la disciplina o la del arrepentimiento.
6. Nuestros mejores recursos son los seres humanos. Rodéese de triunfadores, hay que contagiarse de los mejores que vibran con la excelencia.



**Plan de Acción de la Propuesta:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PNL en función de:** | **Actividad Sugerida** | **Estrategia** | **Recursos** |
| **Visual** | **Mostrar y descubrir fichas de colore** | **Delantal Mágico** | **Cartulina, marcadores** |
| **Auditivo** | **Nombrar frases en voz altas y luego que las repitan** | **Dialogo** | **Pagina, lápices, cartulina** |
| **Kinestesicos** | **Adivina el objeto que tocaste** | **Caja Mágica** | **Caja, entre otros...** |

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

**Conclusiones**

El desarrollo de las actividades inherentes al análisis de los resultados, hizo posible contrastar este proceso con los objetivos específicos de la investigación y concluir lo siguiente:

En cuanto al diagnóstico relacionado con las relaciones interpersonales en los docentes que hacen vida laboral en la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, se precisó en sus opiniones que sus interacciones están determinadas por la falta de contactos efectivos encargados de promocionar una verdadera actuación en cuanto a la identificación de los criterios dirigidos a consolidar en el grupo la madurez emocional, así como la presencia de relaciones determinadas por el conocimiento en sí mismo. Es decir, cada uno de estos elementos “Algunas “Veces” son vistos como significativos entre ellos, situación que obliga a mantener en la institución un predominio de bajos niveles comunicativos.

De igual manera, se puede decir que los elementos empáticos como indicadores de unas relaciones interpersonales significativas, escasamente son vistos como pilares esenciales para generar entre los grupos actitudes positivas garantes de una institución donde se reconozca al individuo como un ser social encargado de propiciar verdaderas actuaciones determinadas por el uso de la programación neurolingüística y en este sentido garantizar el desarrollo pleno de cada grupo en pro de una escuela abierta al diálogo como expresión de crecimiento organizacional.

Es importante acotar, que también se encontraron debilidades en cuanto al uso de las estrategias de programación neurolingüísticas, precisando con ello la necesidad de estimar su diseño y al mismo tiempo considerar la factibilidad que va a determinar la propuesta.

Al continuar con el proceso se llega al objetivo determinar la factibilidad, para indicar que los hallazgos expresados en relación a las relaciones laborales y la necesidades de agregar estrategias de programación neurolingüística, lleva a estimar que existen condiciones ambientales y un recurso humano que demanda las estrategias para generar en la institución nuevas formas de mantener sus relaciones interpersonales.

De igual forma, se destaca que la existencia de estas relaciones interpersonales determinadas por un manejo ocasional de la comunicación y demás elementos o criterios que consideran en el campo de la madurez emocional, lleva a encontrar que la misma estará construida en función a propiciar una verdadera intervención desde el contexto de buscar transformar el pensamiento de los docentes que laboran en la citada institución.

**Recomendaciones**

Al tomar como fuente las consideraciones anteriores se puede sugerir lo siguiente:

Ofrecer a los directivos de la Escuela Bolivariana Cospes, Municipio Ospino, estado Portuguesa, los resultados encontrados en el desarrollo del estudio, con la finalidad de promocionar encuentros con los docentes y propiciar la construcción de actividades que faciliten su valoración para llegar a establecer una dinámica social que haga posible el desarrollo de la propuesta diseñada.

Invitar a los docentes a expresar en forma clara y precisa durante el desarrollo de las jornadas sus situaciones o problemas, para así ofrecer una visión global en el uso de la comunicación, con el fin de instaurar grupos homogéneos que al descubrir sus necesidades reconducirá sus interacciones, generando la creación de un espacio escolar operativo.

Ofrecer a otras instituciones ubicadas dentro del nivel de Educación Primaria de la localidad, las estrategias de programación neurolingüística, con el fin de buscar cambios en sus relaciones, con el claro propósito de ayudar a estos docente a tener durante sus relaciones interpersonales ambientes donde se promocione un desarrollo social, emocional, cognitivo, laboral entre otro, cónsono a sus particularidades.

Con los docentes llegar a una organización de eventos grupales que participaron en el proceso investigativo, con la finalidad de llevar en forma cooperativa e integrativa cada uno de las actividades propuestas, de esta forma se generará cambios reales y tangibles en las interacciones, pues, la comunicación se basará en los elementos de mirar, tocar y escuchar.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación***.** Caracas: Editorial Episteme

Belloso, O. (2001). *Progresos Modernos de la Neurociencia*. México: Ediciones Paídos

Berlo, L. (2009). **Procesos de la Comunicación***.* Madrid: Editorial Morata.

Bisquerra, D. (2009). **Educación Emocional.** Madrid: Editorial Morata

Bonilla, E. (2009). **Comunicación***.* México: Editorial: Trillas.

Brito, A. (2010). **Dirección de Personal. Organización y Técnica**. Barcelona: Editorial Evade

Cabezas, M. (2010). **Relaciones Personales y Humanas**. Madrid: Editorial Pax

Carpio, D., (2008). **Neurolingüística.** México. Editorial Continental

Carpio, M. (2008). **Mira, Escucha y Contacte**. Caracas: Editorial Talitip

Carpenter, R. (1965). **El Éxito Empresarial**. México: Editorial Mac Graw Hill

Carter, U., (2009). **La Programación Neurolingüística***.*Madrid: Editorial Paidos.

Castillo, J. (2008). **Investigación Cuantitativa. Proyectos**. Madrid: Editorial Pax

Colmenárez, M., (2010). **La Programación Neurolingüística y la gestión educativa de los docentes de la Educación Básica.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto

Chonsky, N. (2005). **Teoría Psicolingüística**. Buenos Aires: Editorial Campo Verde

Fritzen, L. (2008). **Relaciones Humanas e Interpersonales**. Colombia: Editorial Pedagogía Grupal.

González, P. (2010). **Comunicación en la Administración**. México: Editorial Trillas

González, U., (2010). **El Lenguaje Comunicacional***.* Madrid: Editorial Morata.

Gutiérrez, H. (2010). **I Encuentro de Psicología Social. El Docente como Agente Inductor de Relaciones Interpersonales Operativas.** Argentina. Publicado en la Revista Pedagogía Universidad de los Andes Núcleo San Cristóbal

Hernández, S y Otros (2006). **Metodología de la Investigación**. México: Editorial Mac Graw Hill

Hurtado, Y. (2000). **Investigación Holística.** Valencia: Editorial SYPAL

Isturiz, D., (2009). **Principios de la Programación Neurolingüística***.* México: Editorial Trillas.

Leite, P. (2006). **Relaciones Interpersonales***.* México: Editorial Trillas

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial nº 38236** extraordinario 26 de julio de 2005

Ley Orgánica de Educación (2009). **Gaceta Oficial Extraordinario Nº 5929,** sábado 15 de agosto 2009

Lima, O. (2010). **Métodos de la Comunicación Asertiva**. México: Editorial Síntesis

Loreto, E. (2010). **El Contacto Humano en las Organizaciones**. Buenos Aires: Editorial Morata

Lugo, V. (2009). **Dirección y Relaciones Humanas**. Caracas: Editorial Greco

Marroquín, G, y Villa, M. (2009). **La Retroalimentación en la Comunicación.**México. Editorial: Trillas.

Mendoza, S. (2009). **Relaciones Humanas en las Organizaciones Educativas**. Madrid: Editorial Oveja Negra

Molinero, J., (2008). **Programación Neurolingüística***.* Caracas: Editorial Oasis.

Ordóñez, P., (2009). **Las Relaciones Humanas.** México: Editorial Pax

Palella, S y Martins, F. (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas: FEDUPEL

Pulido, G., (2010). **IV Jornadas de Psicología y Pedagogía.** Universidad Santiago de Chile. Publicado en la Revista EDUCERE Nº 5. Año 2010. Universidad de los Andes.

Reinoso, J. (2011). **Relaciones Interpersonales.** México. Editorial Síntesis.

Rogers, C. (1985). **El Humanismo Práctico. México.** Editorial Mac Graw Hill

Ruiz, C. (2006). **Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para su Diseño y Validación**. Barquisimeto: Editorial CIDEG

Sambrano, M. (2006). **Programación Neurolingüística**. Caracas: Editorial Alpafil

San Miguel, E., (2009). **Relaciones Interpersonales.** México. Editorial Síntesis

Sánchez, A. (2010). **Comunicación**. México: Editorial Trillas.

Soriano, A. (2007). **Programación Neurolingüística y su Diversidad de Elementos.** México. Editorial Continental

Torres, C. (2012). **Comunicación Asertiva como base de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Profesional del Personal Directivo y Docente.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012). **Manual de Trabajo de grado Especialización, Maestrías y Doctorales**. Caracas: Autor

Whorter, A. (2007). **Proceso Comunicativo***.* Madrid: Ediciones Paídos.

Yépez, C. (2011). **Proceso de la Programación Neurolingüística en el Desempeño Profesional del Personal Docente y Directivo**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto

Zácares, L y Serrra, H., (2008). **Relaciones Interpersonales.** México. Editorial: Síntesis.

Smith, I. (1961). **Comunicación.** México: Editorial Pax

**ANEXOS**

**ANEXO A**

**INSTRUMENTO**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**

**Distinguido Personal Docente**

El contenido del presente instrumento, tiene como objetivo proponer estrategias de programación neurolingüística para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Por ello, se solicita su valiosa colaboración de responder en forma confidencial y objetiva cada una de las preguntas.

En razón de lo anterior, se agradece su participación.

**Atentamente**

**Froslisbeth Yépez**

**Investigadora**

**Instrucciones Generales**

Leer primeramente el contenido del instrumento

Responder la totalidad de los reactivos

En caso de duda consultar a la investigadora

No firme el cuestionario

Seleccionar una sola alternativa

No dejar preguntas en blanco

Alternativas: Siempre (S)

Algunas Veces (AV)

Nunca (N)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ALTERNATIVAS** | | | | |
| Nº |  | **S** | **AV** | **N** |
| 1 | Identifica los obstáculos presente en la comunicación para lograr niveles efectivos de madurez personal |  |  |  |
| 2 | Integra a los docentes a través de un proceso empático para lograr una madurez emocional |  |  |  |
| 3 | Verifica las relaciones emocionales para lograr la identificación de las actitudes de todos los grupos en el trabajo escolar |  |  |  |
| 4 | Aplica correctivos en forma valorativa para afianzar entre los grupos relaciones emocionales positivas |  |  |  |
| 5 | Aprovecha la identidad personal para establecer los objetivos dirigidos al conocimiento de si mismo |  |  |  |
| 6 | Propicia relaciones interpersonales de acuerdo a la identidad que manifiesta del conocimiento de sí mismo |  |  |  |
| 7 | Divide el trabajo en función al reconocimiento de los valores en cada grupo para elevar el sentido de humor |  |  |  |
| 8 | Se busca elevar el sentido del humor existente en los docentes para lograr niveles comunicativos efectivos |  |  |  |
| 9 | Propicia entre los grupos una comunicación efectiva para mejorar la sensibilidad emocional |  |  |  |
| 10 | Agiliza mediante la comunicación procesos de interacciones significativos en pro de gestionar la sensibilidad emocional |  |  |  |
| 11 | Fomenta relaciones empáticas entre los docentes para asegurar el logro de los objetivos propuestos |  |  |  |
| 12 | Busca mantener relaciones empáticas estrechas durante la práctica educativa como un eje fundamental de progreso continuo en ejercicio de las actividades pedagógicas |  |  |  |
| 13 | Utiliza el diálogo como medio de comunicación para lograr representaciones grupales |  |  |  |
| 14 | Busca mediante las representaciones lograr una educación emocional asegurar relaciones interpersonales significativas |  |  |  |
| 15 | Introduce el aprender a realizarse como una forma de agilizar la identificación de necesidades entre los grupos |  |  |  |
| 16 | Fomenta el uso del aprender a realizarse para elevar las competencias comunicativas entre los docentes |  |  |  |
| 17 | Genera actividades que promuevan conquistar el éxito como expresión de comunicación entre los grupos |  |  |  |
| 18 | Asegura el conquistar el éxito como una forma de fortalecer sus relaciones interpersonales |  |  |  |
| **ALTERNATIVAS** | | | | |
| Nº |  | **S** | **AV** | **N** |
| 19 | Fomenta el uso de los programas mentales como medios para la identificación de sus necesidades e intereses |  |  |  |
| 20 | Realiza programas mentales como herramientas para agilizar el proceso interactivo entre los docentes |  |  |  |
| 21 | Mantiene niveles de comprensión significativos para asegurar el procesar de la información |  |  |  |
| 22 | Busca elevar el procesar la información entre los grupos para el reconocimiento de las debilidades presentes en sus relaciones interpersonales |  |  |  |

**ANEXO B**

**FORMATO DE VALIDACIÓN**

**ANEXO C**

**CONFIABILIDAD**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TEMS**  **SUJETOS** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** | **19** | **20** | **21** | **22** | **T** | **\_**  **(X- X )2** |
| **1** | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 72 | 158.76 |
| **2** | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 96 | 129.96 |
| **3** | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 77 | 57.76 |
| **4** | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 93 | 70.56 |
| **5** | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 85 | 0.16 |
| Σ | 23 | 19 | 13 | 9 | 20 | 16 | 23 | 23 | 15 | 22 | 25 | 25 | 15 | 22 | 23 | 24 | 15 | 16 | 9 | 23 | 24 | 19 | 423 |  |
| **\_**  **X** | 4.6 | 3.8 | 2.6 | 1.8 | 4.0 | 3.2 | 4.6 | 4.6 | 3.0 | 4.4 | 5.0 | 5.0 | 3.0 | 4.4 | 4.6 | 4.8 | 3.0 | 3.2 | 1.8 | 4.6 | 4.8 | 3.8 | 84.6 |  |
| **Σ Ѕi2** | 0.24 | 0.96 | 1.44 | 0.16 | 0.00 | 0.96 | 0.24 | 0.24 | 2.80 | 1.44 | 0.00 | 0.00 | 1.60 | 1.44 | 0.24 | 0.16 | 1.60 | 2.16 | 0.16 | 0.64 | 0.16 | 2.16 | 18.80 |  |

**Ѕi2** = 18.80 **Ѕt2** = 417.20 = 83.44

5

** =** 22 (1- .18.80 )   = 1.05 ( 1-0,23 ) = 1,05 ( 0,77 ) = 0,81

21 83.44