



CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ELABORACIÓN DE UNA GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN
NEUROLINGÜÍSTICA EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE
LA MATERNIDAD ISIDRO AYORA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN
Y ACTITUDES QUE FAVOREZCAN EL LIDERAZGO DE LOS
COLABORADORES DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

Trabajo de Titulación previ6 la obtenci6n del t6tulo de Tecn6logo en
Administraci6n Recursos Humanos – Personal

Autora: Romero Mendieta Mar6a Fernanda

Tutor: Ing. Tejada Polanco Jos6 Giovanni

Quito, 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 31 de noviembre del 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **ROMERO MENDIETA MARIA FERNANDA**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE APLICACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA EN LA MATERNIDAD ISIDRO AYORA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y ACTITUDES QUE FAVOREZCAN EL LIDERAZGO DE LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL DMQ 2018-2018.**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



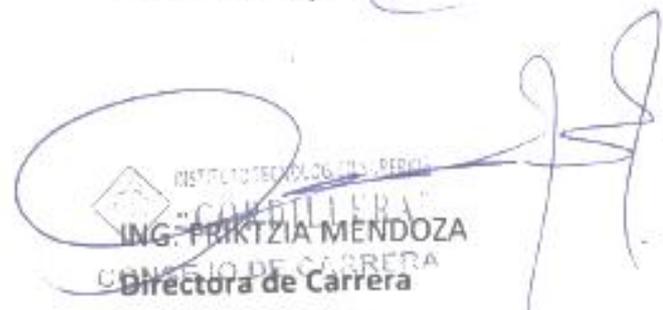
ING. TEJADA JOSE
Tutor de Proyectos



ING. PILATAXI JHONNY
Lector de Proyectos



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA
PSIC. FABIÁN JARA
Delegado Unidad de Titulación



ING. PRATZIA MENDOZA
Directora de Carrera
Adm. de Recursos Humanos

CAMPUS 1 - MATRIZ

Av. de la Prensa N43-268 y Logroño
Teléfono: 2255460 / 2269900
E-mail: instituto@cordillera.edu.ec
Pág. Web: www.cordillera.edu.ec
Quito - Ecuador

CAMPUS 2 - LOGROÑO

Calle Logroño Oe 2-84 y
Av. de la Prensa (esq.)
Edif. Cordillera
Telfs.: 2430443 / Fax: 2433549

CAMPUS 3 - BRACAMOROS

Bracamoros N15 - 163
y Yacuambi (esq.)
Telf. 2262041

CAMPUS 4 - BRASIL

Av. Brasil N46-45 y
Zamora
Telf.: 2246036

CAMPUS 5 - YACUAMBI

Yacuambi
Oe2 36 y
Bracamoros.
Telf. 2249994

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, María Fernanda Romero Mendieta, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, auténtica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



María Fernanda Romero Mendieta

C.C: 1725501116

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, María Fernanda Romero Mendieta portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1725501116 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **ELABORACIÓN DE UNA GUIA DE APLICACIÓN DE**

PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA MATERNIDAD ISIDRO AYORA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y ACTITUDES QUE FAVOREZCAN EL LIDERAZGO DE LOS COLABORADORES DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



María Fenarda Romero Mendieta

C.C: 1725501116

Quito, 31/11/2018

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecerle a Dios por mantenerme con vida para poder disfrutar y vivenciar esta experiencia de aprendizaje que empezó hace tres años y hoy llega a su fin.

A mis padres por todo el apoyo brindado tanto económico como motivacional, especialmente a mi madre por estar incondicionalmente para mí y haber hecho posible el cumplimiento de una meta más establecida en mi vida.

Les quedo eternamente agradecida a mis tíos maternos Bolívar, Jorge y Miguel, porque cuando más lo necesite nunca me negaron su ayuda.

Al Ing. Giovanni Tejada tutor de mi tesis a quien le he tomado cariño y respeto, gracias por haber sido un excelente guía al orientarme con su sabiduría para poder culminar este trabajo de titulación, por el tiempo que se dio y tenerme paciencia.

A la institución donde realice mis practicas pre profesionales y permitieron realizar mi proyecto, por brindarme su apoyo, proporcionándome la información necesaria, en especial un profundo agradecimiento a la Dra. Diana Paredes y Cecilia Guamanarca, personal administrativo de la Unidad de Talento Humano.

Gracias Alexander Omar por tu apoyo incondicional en este proceso.

DEDICATORIA

Toda la gloria y honra a Dios por ser tan bueno conmigo.
Quiero dedicar este proyecto a mi madre Deicy Mendieta quien ha sido inspiración y
un pilar fundamental en mi vida.

A mis hermanos Jacqueline y José Romero de quienes me considero un ejemplo
fundamental en sus vidas.

A mis tíos quienes siempre confiaron en mí y nunca me negaron su apoyo tanto
económico como emocional.

Quiero dedicarle también este trabajo a un guerrero de Dios el señor Zoilo Mendieta
mi querido abuelo, fuerzas de esta saldremos victoriosos.

A mis mejores amigas Estefany López, Evelyn Pilaquina, Josselyn Carguaquispe
por estar incondicionalmente en mis mejores y peores momentos, por apoyarme
motivacionalmente las veces que creyeron necesarias. Las amo con todo mi corazón
mujeres.

Esta también va por ti; 18 en el cielo y 22 en la tierra.

Finalmente quiero auto-dedicarme este trabajo de titulación, por todo mi empeño y
lucha para llegar a esta instancia de mi vida, hoy puedo constatar que no fue en vano
todo mi esfuerzo por alcanzar esta meta.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TRABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURA.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPITULO I	1
ANTECEDENTES	1
1.01.- Contexto.....	1
1.01.01.- Macro.....	1
1.01.02.- Meso	3
1.01.03.- Micro	5
1.02.- Justificación.....	6
1.03.- Definición del problema central ‘Matriz T’	9
1.03.01.- Análisis de la matriz T	10
CAPITULO II.....	11
INVOLUCRADOS	11
2.01.- Mapeo de involucrados.....	11
2.02.- Matriz de análisis de involucrados	12
2.02.01- Análisis de la matriz de involucrados	13
CAPITULO III.....	16
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	16
3.01.- Árbol de problemas	16
3.01.01.- Análisis árbol de problemas.....	17
3.02.- Árbol de objetivos	18
3.02.01.- Análisis árbol de objetivos.....	19

CAPITULO IV.....	20
ALTERNATIVAS	20
4.01.-Matriz de análisis de alternativas.....	20
4.01.01.- Análisis de matriz de alternativas	21
4.02.- Matriz de análisis de impacto de objetivos.....	24
4.02.01.- Análisis de la matriz de impacto de objetivos	25
4.03.01.- Análisis del diagrama de estrategias.....	28
4.04.- Matriz de marco lógico	28
4.04.01.- Análisis de la matriz de marco lógico.....	30
CAPÍTULO V	33
LA PROPUESTA	33
5.01.- Antecedentes.....	33
5.01.01.- Justificación	34
5.01.02.- Objetivo general.....	34
5.01.03.- Objetivos específicos	34
5.01.04.- Misión.....	35
5.01.05.- Visión.....	35
5.01.06.- Valores corporativos	35
5.01.07.- Organigrama	36
5.01.08.- Orientación para el estudio	38
5.01.08.01.- Guía de aplicación	38
5.01.08.02.- Programación Neurolingüística	38
5.01.08.03.- Aplicaciones de la Programación Neurolingüística.....	38
5.01.08.04.- Metodología de la PNL: el proceso de modelado.....	42
5.01.08.05.- La importancia de conectar con el interlocutor: el rapport	46
5.01.08.06.- Importancia de la aplicación de Programación Neurolingüística en las empresas.....	48
5.02.- Descripción de la herramienta metodológica.....	51
5.02.01.- Enfoque de la investigación.....	51
5.02.02.- Metodología utilizada	51
5.02.03.- Tipos de investigación	52

5.02.04.- Técnica utilizada.....	52
5.02.06.- Modelo de la encuesta	53
5.02.05.- Población y muestra.....	54
5.02.07.- Tabulaciones de las encuestas	55
1.- Introducción.....	67
2.- Objetivo General.....	67
3.- Objetivos específicos	68
4.- Alcance	68
5.- Beneficios de la PNL para la organización.....	68
6.- Guía de Aplicación de Programación Neurolingüística	69
6.1.- Logro de objetivos	71
Introducción	71
6.1.1.- Técnica: Lenguaje correcto (asertivo)	72
6.1.2.- Técnica: Especificación de objetivos.....	74
6.1.3.- Técnica del score	77
6.2.- Libera tus capacidades.....	85
Introducción	85
6.2.1.- Técnica: Anclaje de poder	86
6.2.2.- Técnica: El círculo de la excelencia	89
6.3.- Cambio de conductas.....	92
Introducción	92
6.3.1.- Técnica: El modelo “chas”	92
6.3.2.- Técnica: Romper con una conducta.....	96
6.3.3.- Las tres posiciones o arreglando el “no hubiera...”.....	99
6.4.- Solución a los problemas	105
Introducción	105
6.4.1.- Técnica: Problema personal con alguien	106
6.4.2.- El problema actual y la solución.....	109
6.5.- El estrés.....	113
Introducción	113
6.5.1.- Técnica: Calma en vez de estrés	114

CAPITULO VI.....	117
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	117
6.01.- Recursos.....	117
6.02.- Presupuesto.....	118
6.03.- Cronograma	118
CAPITULO VII	121
7.01.- Conclusiones y recomendaciones	121
7.01.01.- Conclusiones.....	121
7.01.02.- Recomendaciones	122
Bibliografía	123

ÍNDICE DE TRABLAS

Tabla N. 1 Definición del problema central “Matriz T”	9
Tabla N. 2 Matriz de análisis de involucrados	12
Tabla N. 3 Matriz de Análisis de Alternativas	20
Tabla N. 4 Matriz de análisis de impacto de objetivos	24
Tabla N. 5 Matriz de marco lógico	29
Tabla N. 6 Pregunta 1	55
Tabla N. 7 Pregunta 2	56
Tabla N. 8 Pregunta 3	57
Tabla N. 9 Pregunta 4	58
Tabla N. 10 Pregunta 5	59
Tabla N. 11 Pregunta 6	60
Tabla N. 12 Pregunta 7	61
Tabla N. 13 Pregunta 8	62
Tabla N. 14 Pregunta 9	63
Tabla N. 15 Pregunta 10	64
Tabla N. 16 Presupuesto	118
Tabla N. 17 Cronograma.....	119

ÍNDICE DE FIGURA

Figura N. 1 Mapeo de involucrados.....	11
Figura N. 2 Árbol de problemas.....	16
Figura N. 3 Árbol de objetivos.....	18
Figura N. 4 Diagrama de estrategias.....	27
Figura N. 5 Organigrama del Departamento de Talento Humano	37
Figura N. 6 Pregunta 1	55
Figura N. 7 Pregunta 2	56
Figura N. 8 Pregunta 3	57
Figura N. 9 Pregunta 4	58
Figura N. 10 Pregunta 5	59
Figura N. 11 Pregunta 6.....	60
Figura N. 12 Pregunta 7.....	61
Figura N. 13 Pregunta 8.....	62
Figura N. 14 Pregunta 9.....	63
Figura N. 15 Pregunta 10.....	64

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación realizado previo a la obtención del título profesional de Tecnóloga en Recursos Humanos – Personal, se desarrolla la Maternidad Isidro Ayora, el mismo que abre sus puertas el 28 de marzo del 1951, para brindar atención médica en los servicios de Gineco-Obstetricia, Pediatría, Consulta Externa y Enfermería.

El proyecto consiste en la elaboración de una Guía de Aplicación de Programación Neurolingüística, cuyo objetivo principal es mejorar la comunicación y actitudes de los colaboradores que ayude a fomentar el liderazgo. Se pretende dar a conocer todos los colaboradores todos los aspectos que recopila esta problemática con la finalidad de restablecer las relaciones interpersonales y promover el trabajo en equipo, para que de esta manera se puedan llevar a cabo las actividades y tareas realizadas diariamente, obteniendo así el cumplimiento de los objetivos. Para desarrollar lo anterior mencionado se recopiló información a través de encuestas realizadas al personal de la institución, por medio de la cual se pudo conocer sobre la problemática para llevar a cabo el proyecto.

Con la guía de aplicación se facilitará el manejo de conflictos y desacuerdos que provocan desinterés por mantener buenas relaciones interpersonales entre compañeros y por lo tanto generan un ambiente laboral inestable.

ABSTRACT

The present research project carried out prior to the obtaining of the professional title of technologist in Human resources – personnel, is developed the maternity Isidro Ayora, the same that opens its doors on March 28, 1951, to provide medical care in the OB Services-Obstetrics, pediatrics, outpatient and nursing.

The project consists in the elaboration of a guide of application of neuro-linguistic programming, whose main objective is to improve the communication and attitudes of the collaborators that help to promote the leadership. It is intended to make known all the collaborators all the aspects that collects this problem with the purpose of restoring the interpersonal relations and promoting the teamwork, so that in this way they can carry out the activities and tasks Carried out on a daily basis, thus achieving the objectives. To develop the above mentioned, information was compiled through surveys carried out to the staff of the institution, through which it was possible to know about the problem to carry out the project.

The application guide will facilitate the handling of conflicts and disagreements that cause disinterest in maintaining good interpersonal relationships between peers and thus generate an unstable working environment.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.01.- Contexto

1.01.01.- Macro

La Programación Neurolingüística es una metodología utilizada a nivel mundial para modelar, a través de técnicas y ejercicios, procesos de comunicación, aprendizaje y cambio.

El Instituto Latinoamericano de PNL (ILPNL) es una Institución autónoma de estudios avanzados en Programación Neurolingüística con sede en la ciudad de Lima, aprobada e inscrita en los registros públicos de la república del Perú (SUNARP) con el título Nro. 2013-00277253. En dicha institución se realizan estudios sobre la Programación neurolingüística, en base a la función del cerebro y el lenguaje, la química del cerebro y los efectos de los estados que causa en el aprendizaje.

Lo realmente interesante de la PNL es, que su metodología y técnicas tienen aplicación práctica en la vida diaria, creando los resultados que queremos lograr, se enseña el bienestar desde adentro hacia fuera, pues no se puede pretender ser un ser humano exitoso, si no nos sentimos en armonía con nosotros mismos y nuestro entorno. Por eso, en la reprogramación, no solamente se trata de sustituir viejas creencias por nuevas creencias, sino en descubrir cuál es la ganancia –beneficio que la persona obtiene al actuar de determinada manera y sustituirla por otra más acorde con los nuevos principios que se están aprendiendo. A fin de lograr lo que se propone, y partiendo de la base de estos, construyeron modelos y patrones de conducta que luego fueron mejorados, adaptados y aplicados en otras personas. (Susana Mafla, 2016)

1.01.01.01.- Análisis macro

A criterio personal la programación neurolingüística mundialmente es una técnica que se ha diseñado especialmente para las empresas que buscan mejorar la comunicación efectiva y la autoconciencia en los colaboradores y de esta manera cambiar las conductas y mentalidad que muchos tienen como percepción de la vida cotidiana, esta técnica es de gran ayuda para las organizaciones empresariales, y a nivel mundial muchas empresas consideran aplicarla en sus programas de mejora y no solamente es aplicada a los directivos sino también a todas las áreas de la organización.

La programación neurolingüística ha hecho grandes aportes a la sociedad como tal ya que mejora las relaciones interpersonales y esto fortalece factores como la comunicación, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y directrices que ayudan a un mejor desempeño laboral.

1.01.02.- Meso

A pesar de la gran importancia que radica la programación neurolingüística, a nivel del Ecuador, tan solo un pequeño número de empresas recurren a esta técnica y sus conceptos más difundidos para capacitar a su personal, con el fin de optimizar la comunicación, el servicio a los clientes y las relaciones interpersonales, y esto quizá se deba a la poca información que poseen sus propietarios por lo que es importante capacitar a todos los sectores de una empresa en esta disciplina, desde gerentes de área y departamento, hasta jefes, supervisores y personal de línea.

La Programación Neurolingüística (PNL) se ocupa de cómo los máximos responsables en diferentes campos consiguen resultados sobresalientes, y cómo sus exitosos patrones de pensamiento y comportamiento se puede copiar, está demás decir de la avasallante importancia que por los motivos antes apuntados, tiene la PNL para incrementar y mejorar de forma sistemática los niveles de competitividad de las organizaciones, la PNL nos muestra cómo podemos pensar mejor, y así, alcanzar mayores y mejores resultados, la PNL nos enseña cómo comunicarnos, interior y exteriormente, de un modo que pueda establecer la diferencia entre la mediocridad y la excelencia, la PNL también es muy adaptable, pues si una

determinada técnica no funciona, le permite modificar lo que hace y el modo en que piensa sobre su circunstancia o problema específico hasta que consiga lo que está buscando, la PNL es a la vez un arte y una ciencia de excelencia personal, constituyéndose por tal motivo en una excelente herramienta, y para ello se requiere disciplina y excelencia, la PNL facilita y potencia el logro de dicha excelencia personal, que es la base y el sustento de la alta competitividad.

El impacto de la PNL ha sido trascendente, pues sus aplicaciones se han extendido a más y más áreas de la vida humana, sus conceptos sencillos pero profundos y los registros de seguimiento de éxitos prácticos han dado como resultado su notable crecimiento, cualquiera sea el tipo o naturaleza de actividad, la misma no puede basarse solamente en máquinas y cálculos matemáticos.

(repositorio.uta.edu.ec, Hilda Molina, 2012)

1.01.02.01.- Análisis meso

Como análisis se puede decir que en Ecuador existe escases de pensamiento para solucionar conflictos o problemas dentro de las organizaciones, es por esta razón que la programación neurolingüística se hace presente ya que direcciona su enfoque hacia las personas, en crear, difundir y aplicar con el fin de fortalecer su confianza, y alcanzar la mejora en las empresas, debido a que mientras más trabajan las personas y se sientan cómodas mejor será su desempeño, aplicando las técnicas de la Programación Neurolingüística, y de esta manera generar cambios y mejorar la capacidad productora de la sociedad en el país.

Su enfoque se direcciona en ir adaptando el programa a la persona, puesto que ninguna persona es igual a otra, por esta razón tiene que ir cambiando dependiendo de la persona, generando confianza en cada uno de los colaboradores.

1.01.03.- Micro

A nivel de la Maternidad Isidro Ayora la Programación Neurolingüística es una habilidad práctica que asegura los resultados que realmente deseamos mediante la fijación de metas para cada situación, la agudización mental para percibir los cambios que se producen, y la flexibilización de la forma de actuar para obtener los resultados deseados, los instrumentos de aprendizaje de la PNL le facultarán para crear una buena relación con los demás, descifrar y utilizar el lenguaje corporal, formular preguntas sustanciales, optimizar reuniones y negocios, acelerar sus procesos de aprendizaje o gobernar su sistema nervioso.

El secreto del éxito depende de las personas, y el empeño e inspiración que éstas pongan en el trabajo están vinculados en gran medida a sus estados psíquicos, de aquí la gran importancia de la PNL como medio de perfeccionamiento personal para el logro de la excelencia, la PNL se puede utilizar para desarrollar de manera rápida y eficaz un proceso de aprendizaje y así superar una situación de estrés, de conflicto, negociar con mayor ventaja frente a nuestros adversarios, y entre otros. En realidad nos permite conocer la percepción de las otras personas a quienes tenemos enfrente o a nosotros mismos, viene hacer un complemento en el desarrollo de la Inteligencia emocional. (repositorio.uta.edu.ec, Hilda Molina, 2012)

1.01.03.01.- Análisis micro

La Maternidad Isidro Ayora en su entorno laboral, establece metas en las que las colaboradoras puedan conseguir sus propios objetivos y alcanzarlos de su esfuerzo, motivándolas a través de incentivos y apoyándolas, prestando atención en los problemas antes de que se conviertan en grandes tragedias, y así atacar el problema para no dejar que pase a riesgos mayores.

Lo que se busca con esto es generar armonía y demostrar así que el trabajar con personas individuales puede concretar una armonía entre toda la empresa y así funcionar como un verdadero equipo de trabajo.

No solamente centrarse en los colaboradores sino en todos los que conforman la organización empresarial, beneficiándolos así a todos con la aplicación de la Programación Neurolingüística.

1.02.- Justificación

Con este proyecto se busca mejorar la comunicación y actitudes de los colaboradores que laboran en el departamento de talento humano de la Maternidad Isidro Ayora, y de esta manera favorezcan el liderazgo así mismo la dirección en el desarrollo profesional del campo laboral.

Hoy en día las empresas se han dado cuenta que los conflictos personales influyen mucho en la vida laboral o viceversa, es por esta razón que varias organizaciones empresariales se han interesado en la Programación Neurolingüística, ya que es

necesario contar con un personal que se encuentre bien a nivel integral, en especial quienes tienen el poder de tomar decisiones.

Bajo estos parámetros se basa la presente investigación, es aquí donde radica la importancia de este proyecto, ya que, si el personal del hospital mejora las relaciones interpersonales, comunicación y actitudes de la problemática ya mencionada, pueden generar resultados favorables de liderazgo y dirección del desarrollo profesional en el ámbito laboral y personal.

Este proyecto es de carácter social, debido a que propone mejoras de comunicación y actitudes asertivas entre los colaboradores de las empresas mediante la Programación Neurolingüística a través de herramientas y técnicas sencillas para trabajar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, desde los altos, medios y bajos mandos de la línea jerárquica en la organización. Por medio de este alcance comunicativo y de afinidades interpersonales, se pueden solucionar muchos problemas lo que ayudara a la organización a destacarse y ser competitiva en el ámbito laboral.

Es así como en este orden de ideas, se hace necesario aplicar la Programación neurolingüística con el objetivo de encontrar nuevas herramientas y técnicas orientadas a la búsqueda de la excelencia personal y al desarrollo de capacidades que faciliten los procesos organizacionales tales como la comunicación, la negociación, la participación, el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, tanto en el campo del

desarrollo del recurso humano como en la gestión y el liderazgo, con la finalidad de mejorar los procesos y las relaciones tanto interpersonales como intrapersonales, y con ello fomentar el trabajo en equipo.

Este proyecto tiene como finalidad el Plan Nacional Toda Una Vida, en el Objetivo #1. “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” como lo menciona en su apartado 1.7 “Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas”.

1.03.- Definición del problema central “Matriz T”

Tabla N. 1 Definición del problema central “Matriz T”

Situación empeorada	Situación actual				Situación mejorada
Deterioro del buen clima organizacional, de liderazgo y dirección	Inadecuada comunicación y actitudes de los colaboradores del departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora.				Mejorar la comunicación y actitudes de los colaboradores en el desarrollo profesional.
Fuerzas impulsadoras	REAL I	IDEAL PC	I	PC	Fuerzas bloqueadoras
Capacitación a todo el personal sobre Programación Neurolingüística.	1	5	4	1	Rechazo a las capacitaciones por parte de los colaboradores.
Crear un plan de motivación y persuasión entre compañeros.	1	4	5	2	Desinterés y aislamiento de los colaboradores.
Desarrollar encuestas, entrevistas o para conocer acerca del clima organizacional o situaciones en el campo laboral.	1	5	5	2	Mala distribución del tiempo u ocupaciones extras desarrollar las encuestas o entrevistas.
Implementar planes de pausas activas anti estrés.	1	4	4	2	Resistencia al cambio de rutina laboral.
Instaurar estrategias de comunicación y actitudes positivas	2	5	5	1	Desconocimiento de las estrategias de comunicación y actitudes positivas.

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

1.03.01.- Análisis de la matriz T

La matriz t consta de una situación actual que es la inadecuada comunicación y actitudes de los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora, teniendo como situación empeorada el deterioro del buen clima organizacional, de liderazgo y dirección, con el proyecto se pretende llegar a una situación mejorada que es mejorar la comunicación y actitudes de los colaboradores en el desarrollo profesional.

Para esto se cuenta con fuerzas impulsadores que son las que no van a permitir que se dé una situación empeorada y son:

Capacitación a todo el personal sobre Programación Neurolingüística, crear un plan de motivación y persuasión entre compañeros, desarrollar encuestas, entrevistas para conocer acerca del clima organizacional o situaciones en el campo laboral., el implementar planes de pausas activas anti estrés e instaurar estrategias de comunicación y actitudes positivas.

Existen fuerzas bloqueadoras que son las que no van a permitir que se dé una situación mejorada, y son:

El rechazo a las capacitaciones por parte de los colaboradores, desinterés y aislamiento de los colaboradores, mala distribución del tiempo u ocupaciones extras para asistir a los talleres, la resistencia al cambio de rutina laboral y el desconocimiento de las estrategias de comunicación y actitudes positivas.

CAPITULO II

INVOLUCRADOS

2.01.- Mapeo de involucrados

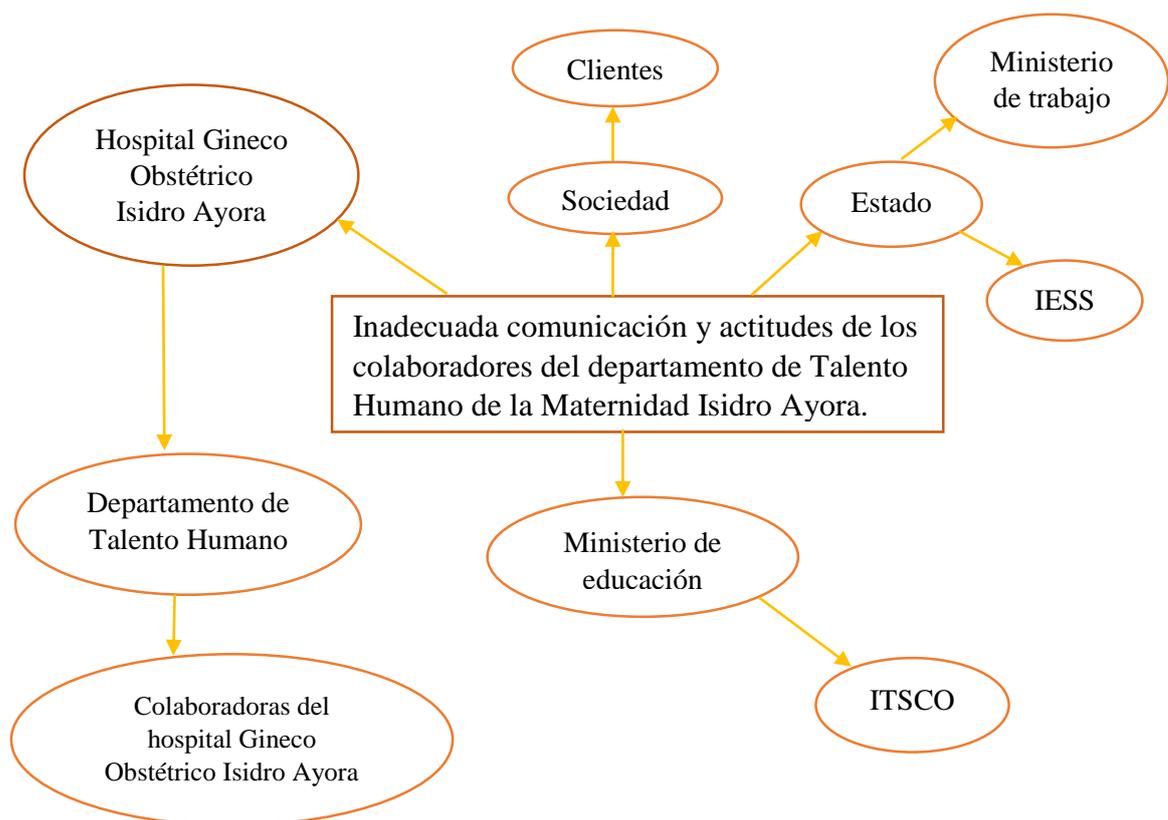


Figura N. 1 Mapeo de involucrados

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

2.02.- Matriz de análisis de involucrados

Tabla N. 2 Matriz de análisis de involucrados

AUTORES INVOLUCRADOS	INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	CAPACIDADES RECURSOS MANDATOS	INTERÉS SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Ministerio de trabajo	Investigar cuales son las causas de la incorrecta comunicación y actitudes de los colaboradores de la empresa.	Falta de información sobre la Programación Neurolingüística.	Facilitar profesionales interdisciplinarios, Recursos económicos, Constitución del Ecuador, Sección tercera Art.16 "Comunicación e información"	Fomentar el trabajo en equipo, generando un buen clima laboral entre colaboradores.	Infracción de las leyes y códigos por parte de la empresa.
Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora	Crear comunicación y actitudes positivas para mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores.	Desinterés por parte de los directivos y demora en los procesos.	Proporcionar profesionales de capacitaciones, económicos, Sección octava "Trabajo y seguridad social" Art 33 de la constitución del Ecuador.	Mejorar la comunicación y actitudes para la correcta toma de decisiones.	Desinterés y resistencia al cambio de rutina o en aplicar reformatorios.
Departamento De Talento Humano	Cumplir con lo estipulado en la LOSEP y en el Código de Trabajo.	Desmotivación, sobrecarga laboral.	Gestionar relaciones e interacciones de apoyo. Recursos políticos, económicos Art.22 LOSEP "Régimen interno de administración del talento humano".	Mejorar las condiciones y la comunicación para un buen ambiente laboral.	Penalidad por incumplimiento de la normativa existente.
Colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora	Participar y trabajar en equipo para mejorar el cumplimiento de las funciones en beneficio de los integrantes.	Ambiente laboral inadecuado, conflictos laborales.	Gestionar equipos de trabajo y medios de comunicación. Recursos financieros, sociales. El Plan Nacional Toda Una Vida, objetivo #5 Apartado 5.1	Aplicar la normativa, fortaleciendo el clima laboral, la productividad y el desarrollo laboral.	Rechazo a los estatutos del cambio.

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

2.02.01- Análisis de la matriz de involucrados

La Matriz de análisis de involucrados consta de actores involucrados tales como; el Ministerio de Trabajo, cuyo interés sobre el problema central es investigar cuales son las causas de la incorrecta comunicación y actitud de los colaboradores de la empresa, los problemas percibidos por parte del Ministerio de Trabajo es la falta de información sobre la Programación Neurolingüística, para esto se cuenta con capacidades, recursos y mandatos como son; facilitar profesionales interdisciplinarios, recursos económicos, la Constitución del Ecuador sección tercera Art. 16 en el que se estipula que todas las personas, en forma individual o colectiva tienen derecho a una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, también se cuenta con el código de trabajo, el interés sobre el proyecto es fomentar el trabajo en equipo, generando un buen clima laboral entre colaboradores, a su vez presenta conflictos potenciales como la infracción de las leyes y códigos por parte de la empresa.

Como segundo actor se tiene a la Maternidad Isidro Ayora, su interés sobre el problema central es crear comunicación y actitudes positivas para mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores, presenta problemas percibidos como el desinterés por parte de los directivos y demora en los procesos, para esto cuenta con capacidades como proporcionar profesionales de capacitaciones, recursos económicos por medio de mandatos como lo estipula la sección octava "Trabajo y seguridad social" en el Art 33 de la constitución del Ecuador que dice "El estado

garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”, el interés que tiene la Maternidad Isidro Ayora sobre el proyecto es mejorar los canales de comunicación y actitudes para la correcta toma de decisiones, los conflictos potenciales son el desinterés y la resistencia al cambio de rutina o en aplicar reformatorios.

Como tercer actor se tiene al Departamento De Talento Humano, su interés sobre el problema central es cumplir con lo estipulado en la LOSEP y el código de trabajo, los problemas percibidos por el departamento de recursos humanos son la desmotivación y sobre carga laboral, para esto se cuenta con capacidades, recursos y mandatos como lo es el gestionar las relaciones e interacciones de apoyo, recursos políticos y económicos, el mandato estipulado en la LOSEP que promueve políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación por medio de los artículos 22 y 23, el interés que tiene sobre el proyecto es mejorar las condiciones y la comunicación para un buen ambiente laboral, los conflictos potenciales que presenta es la penalidad por incumplimiento de la normativa existente.

Como último actor se tiene a los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora, el interés sobre el problema actual es participar y trabajar en equipo para mejorar el

cumplimiento de las funciones en beneficio de los integrantes, los problemas percibidos son el ambiente laboral inadecuado y los conflictos laborales, para esto se cuenta con capacidades como gestionar equipos de trabajo y medios de comunicación, recursos financieros, sociales y mandatos como el Plan Nacional Toda Una Vida, que promueve el trabajo y el empleo digno con énfasis en zonas rurales, potenciando las capacidades productivas, combatiendo la precarización y fortaleciendo el apoyo focalizado del Estado e impulsando el emprendimiento, expuesto en el objetivo #5 apartado 5.1, el interés que tiene sobre el proyecto es aplicar la normativa, fortaleciendo el clima laboral, la productividad y el desarrollo laboral, el conflicto potencial existente es el rechazo a los estatutos del cambio.

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01.- Árbol de problemas

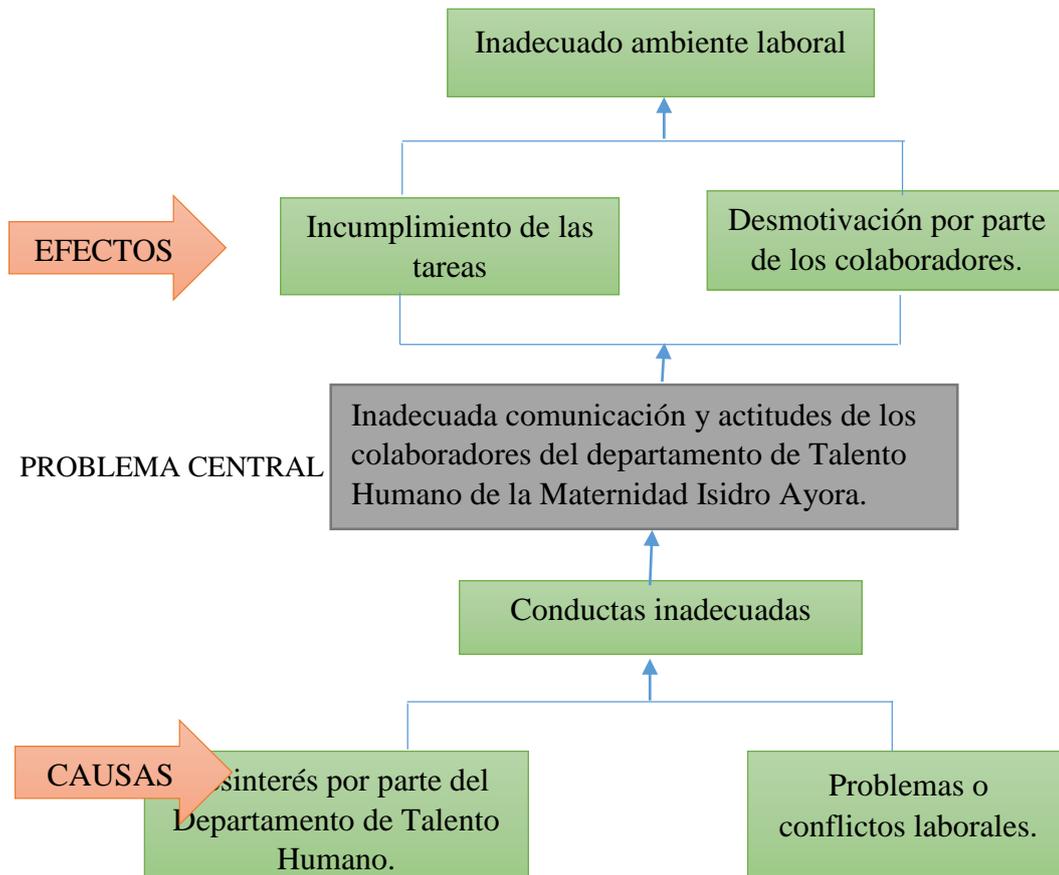


Figura N. 2 Árbol de problemas

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

3.01.01.- Análisis árbol de problemas

El árbol de problemas permite analizar las causas y efectos de un problema central, mediante el cual se propondrá permitir desarrollar medios y fines los cuales proporcionan una solución

Dicho árbol de problemas contiene un problema central que es la inadecuada comunicación y actitudes de los colaboradores del departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora, las causas que conllevan el problema son el desinterés por parte del Departamento de Talento Humano y los problemas o conflictos laborales.

Esto genera efectos tales como el incumplimiento de las tareas y la desmotivación por parte de los colaboradores, lo que representa un gran problema a la empresa para mantener una buena comunicación.

La situación presentada como tal es negativa, por lo que se desarrolla esta técnica para buscar darle una solución analizando medios o rutas que permitan resolver la problemática central o la necesidad del caso.

3.02.- Árbol de objetivos

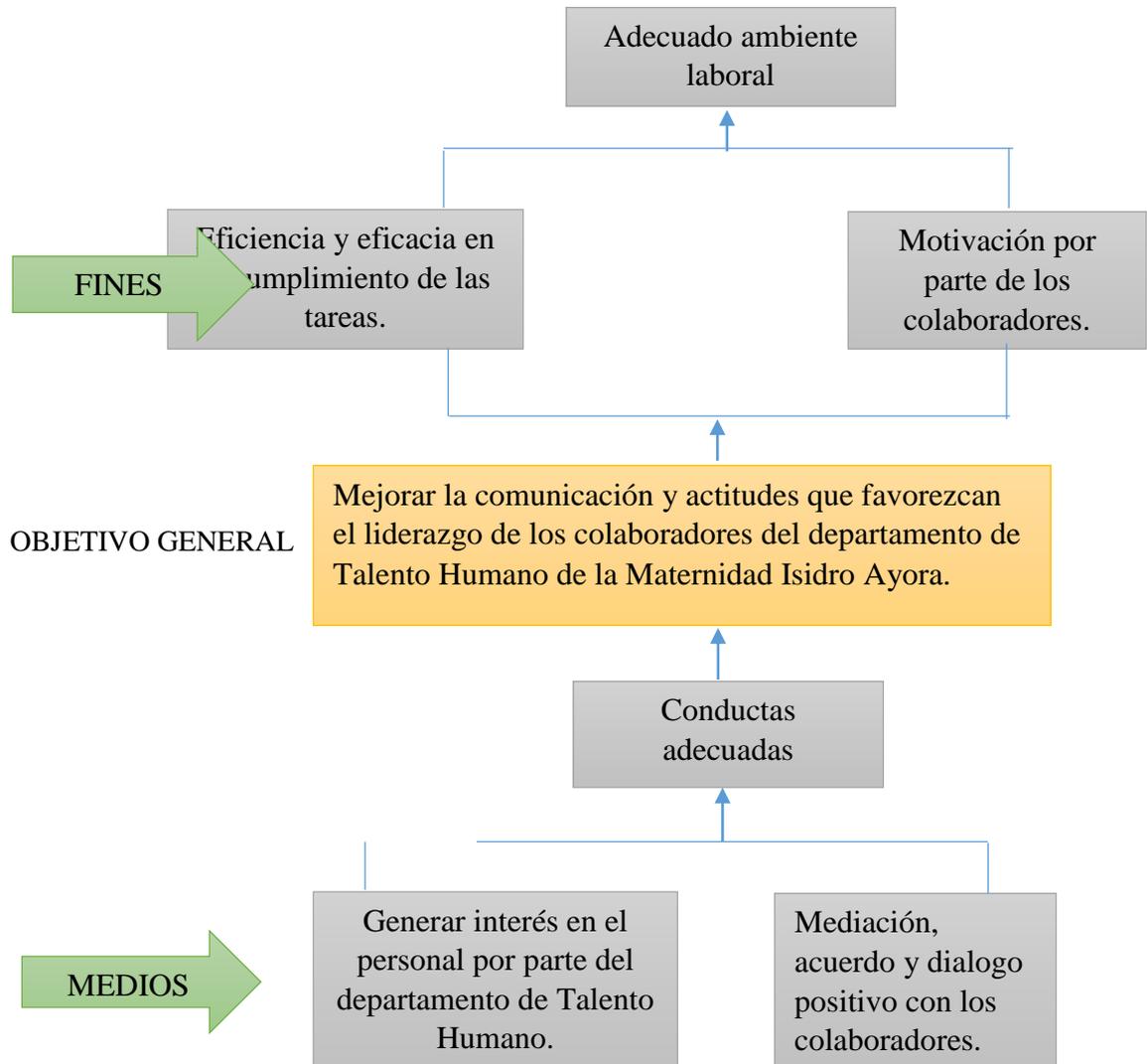


Figura N. 3 Árbol de objetivos

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

3.02.01.- Análisis árbol de objetivos

En esta técnica se transforman las causas y efectos en medios y fines, lo que significa que lo negativo se convierte ahora en positivo, con el árbol de objetivos se busca la solución al objetivo central.

El presente proyecto tiene como objetivo central a mediano plazo mejorar la comunicación y actitudes que favorezcan el liderazgo de los colaboradores, mediante la aplicación de programación neurolingüística en el del departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora.

Para cumplir con el objetivo, existen medios como generar interés en el personal por parte del departamento de Talento Humano así también la mediación, acuerdo y dialogo positivo con los colaboradores.

Los fines que obtiene este objetivo es alcanzar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las tareas de cada uno de los colaboradores de la empresa, y un personal motivado capaz de cumplir las funciones estipuladas, y propiciar un buen clima laboral entre colaboradores, desarrollando un mejor desempeño en sus actividades dentro de la institución.

CAPITULO IV

ALTERNATIVAS

4.01.-Matriz de análisis de alternativas

Tabla N. 3 Matriz de Análisis de Alternativas

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROYECTO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORIA
Generar interés en el personal por parte del Departamento de Talento Humano.	5	4	4	5	5	23	Alto
Mediación, acuerdo y dialogo positivo con los colaboradores.	5	4	4	4	4	21	Medio alto
Mejorar la comunicación y actitudes que favorezcan el liderazgo de los colaboradores del departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora.	5	4	4	5	5	23	Alto

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

4.01.01.- Análisis de matriz de alternativas

En la realización de la matriz de alternativas se ha obtenido los siguientes resultados los cuales se han ponderado de 1 bajo, 2 medio bajo, 3 medio, 4 medio alto, 5 alto. Se han propuesto dos objetivos y el propósito a realizar. El primer objetivo específico es generar interés en el personal por parte del departamento de Talento Humano, en referencia del impacto sobre el proyecto se ha dado un parámetro de 5, debido a que al generarse interés por parte de los colaboradores se puede realizar capacitaciones y talleres de Programación Neurolingüística, en la factibilidad técnica se ha dado un parámetro de 4 ya que es de suma importancia en relevancia del objetivo para poder cumplir el proceso de capacitaciones y talleres, la factibilidad financiera se ha ponderado con un 4 lo que significa que si hay recurso monetario para poder solventar el proyecto propuesto, por otro lado se ha ponderado con un 5 a la factibilidad social ya que si existe el apoyo por parte de las familias y los colaboradores con los que van a realizar las capacitaciones y los talleres, la finalidad política se ha concedido una ponderación de 5 debido a que existen mandatos y recursos que avalan el cumplimiento del proceso a realizarse, obteniendo así el primer objetivo específico un total de 23 puntos con una categoría alta, lo que significa que es factible de ejecutar.

El segundo objetivo específico es la mediación, acuerdo y dialogo positivo con los colaboradores. Luego de analizar su impacto sobre el propósito se ha ponderado con una calificación de 5, ya que si se utilizan las pautas adecuadas para llegar a una

mediación pueden mejorar la comunicación y que de esta manera sea positiva, a la factibilidad técnica se la ha ponderado con un 4, debido a que se cuenta con las herramientas necesarias para la realización del proyecto. Posteriormente a la factibilidad financiera se le ha dado una ponderación de 4 por lo que la Maternidad Isidro Ayora es una entidad pública la cual depende del financiamiento por parte del estado motivo por el cual primero requiere la aprobación de la entidad que demanda el dinero según crea necesario para que pueda llevarse a cabo dicha actividad. En cuanto a la factibilidad social se da una ponderación de 4, debido a que existe la posibilidad transmitir conocimientos de mediación y acuerdos por medios de la Programación Neurolingüística con aceptación de los colaboradores. Por último, la factibilidad política se le da una ponderación de 4, ya que se cumple con la normativa de la constitución de la República del Ecuador vigente. Obteniendo así un puntaje de 21 puntos con categoría medio alta, lo que quiere decir que existe una posibilidad de que sea factible de ejecutarse.

El objetivo general es mejorar la comunicación y actitudes de los colaboradores en la Maternidad Isidro Ayora, para lo cual también se ha realizado el análisis y en el impacto sobre el propósito se ha dado una ponderación de 5, lo que significa que gozaran de un buen clima y ambiente organizacional favoreciendo el liderazgo, la factibilidad técnica se ha dado un 4 debido a que se precisa necesario el uso de herramientas técnicas de comunicación y actitudes positivas además de que se dispone de las mismas. Sobre la factibilidad financiera se da una ponderación de 4,

esto significa que la empresa no asume todos los costos necesarios para que se pueda ejecutar dicha actividad ya que al ser una entidad pública depende de la aprobación según la necesidad que crea conveniente el estado. Para la factibilidad social se ha dado un parámetro de 5, ya que las familias, los colaboradores y la sociedad están de acuerdo con el proyecto.

Por último, la factibilidad política se le da un parámetro de 5 debido a que se cuenta con el reglamento interno de la empresa y el código de trabajo, ya que se está contribuyendo al gozar de los derechos ya establecidos en dichas leyes. Para esto se ha obtenido un puntaje de 23 con una categoría alta, lo que significa que el proyecto es factible de realizarse.

4.02.- Matriz de análisis de impacto de objetivos

Tabla N. 4 Matriz de análisis de impacto de objetivos

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO GENERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORIA
Generar interés en el personal por parte del Departamento de Talento Humano.	Los principales beneficiados son los colaboradores y la Maternidad Isidro Ayora. (4)	Igualdad y equidad de trato a los colaboradores. (4)	Aporta a mejorar el entorno laboral en el desarrollo de actividades. (4)	Satisface las expectativas de los colaboradores. (4)	Involucrar a todo el personal en el desarrollo de nuevas competencias como el trabajo en equipo. (4)	20	Media alta
Mediación, acuerdo y dialogo positivo con los colaboradores.	Que se pueda generar los procesos de mediación y comunicación para lograr un acuerdo. (4)	Desarrollo de la participación tanto de hombres como mujeres. (4)	Ayuda al desarrollo personal y profesional. (4)	Con esto se logra la convivencia armónica en el campo laboral. (4)	Crear un espacio de diálogo y colaboración a través de una tercera parte que juega el papel de mediador. (4)	20	Media alta
Mejorar la comunicación y actitudes que favorezcan el liderazgo de los colaboradores del departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora.	Existen disposiciones de recursos financieros y materiales. (5)	Mantener las buenas relaciones laborales y aumentar el compañerismo. (4)	Mejorar las relaciones interpersonales en el área laboral. (4)	Plan Nacional Toda Una Vida; Objetivo #5 Apartado 5.6	Aporta en el desarrollo profesional y personal de los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora. (4)	20	Media alta

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

4.02.01.- Análisis de la matriz de impacto de objetivos

En esta matriz se describe como los objetivos planteados anteriormente se relacionan y ocasionan un impacto dentro de la organización. Para la cual se utilizan los mismos parámetros de la anterior matriz.

El primer objetivo es generar interés en el personal por parte del Departamento de Talento humano, cuya factibilidad de lograrse es que los principales beneficiarios son los colaboradores y la Maternidad Isidro Ayora, para lo cual se le asigna una ponderación de 4 lo que significa que es factible de que se logre, en el impacto de género se dará igualdad y equidad de trato a los colaboradores con una calificación de 4, con una calificación de 4 que quiere decir que es medio alta y posible de lograrse, el impacto ambiental se contribuirá a mejorar el entorno laboral en el desarrollo de actividades con una ponderación de 4, en la relevancia se tiene que satisfacer las expectativas de los colaboradores también con una ponderación de 4, dando un total de 20 puntos con una categoría medio alta.

El segundo objetivo específico es la mediación, acuerdo y dialogo positivo con los colaboradores. La factibilidad de lograrse es que se pueda encontrar los procesos de mediación y comunicación para lograr un acuerdo, con una ponderación de 4, en el impacto de genero propicia el desarrollo de la participación tanto de hombres como mujeres con una puntuación de 4 lo que significa que existe una posibilidad de lograrse, en el impacto ambiental ayuda al desarrollo personal y profesional, con una

ponderación de 4 que es medio alta, la relevancia es que con esto se logra la convivencia pacífica en el campo laboral con una ponderación de 4, en la sostenibilidad se pretende crear un espacio de dialogo y celebración a través de una tercera parte que juega el papel de mediador, con un parámetro de 4 que es medio alto, obteniendo un total de 20 puntos con una categoría medio alta, lo que quiere decir que existe una posibilidad de que sea factible de ejecutarse.

El objetivo general es mejorar la comunicación y actitudes que favorezcan el liderazgo de los colaboradores en la Maternidad Isidro Ayora, para lo cual también se ha realizado el análisis, y la factibilidad de lograrse es que para esto se cuenta con disposiciones de recursos y mandatos, para efectuar capacitaciones y talleres de Programación Neurolingüística, con un parámetro de 4 lo que quiere decir que es media alta y hay la posibilidad de lograrse, el impacto de género es mantener las buenas relaciones laborales y aumentar el compañerismo, para esto se ha dado una calificación de 4 que es medio alta, el impacto ambiental es que mejora las relaciones interpersonales en el área laboral, con un parámetro de 4 que significa que es posible de que se logre, la relevancia es que como se refleja en el Plan Toda Una Vida en el objetivo #5 “Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria” del apartado 5.6: “Promover la investigación, la formación, la capacitación, el desarrollo y la transferencia tecnológica, la innovación y el emprendimiento, la protección de la propiedad intelectual, para impulsar el cambio de la matriz productiva mediante la

vinculación entre el sector público, productivo y las universidades”, con un parámetro de 4 ya que es muy probable que se pueda ejecutar, en la sostenibilidad se tiene que se va a aportar con el desarrollo profesional y personal de los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora, con una ponderación de 4 que es medio alta, como resultado se tiene un total de 20 puntos lo que significa que el proyecto es probablemente factible de realizarse.

4.03.- Diagrama de estrategia

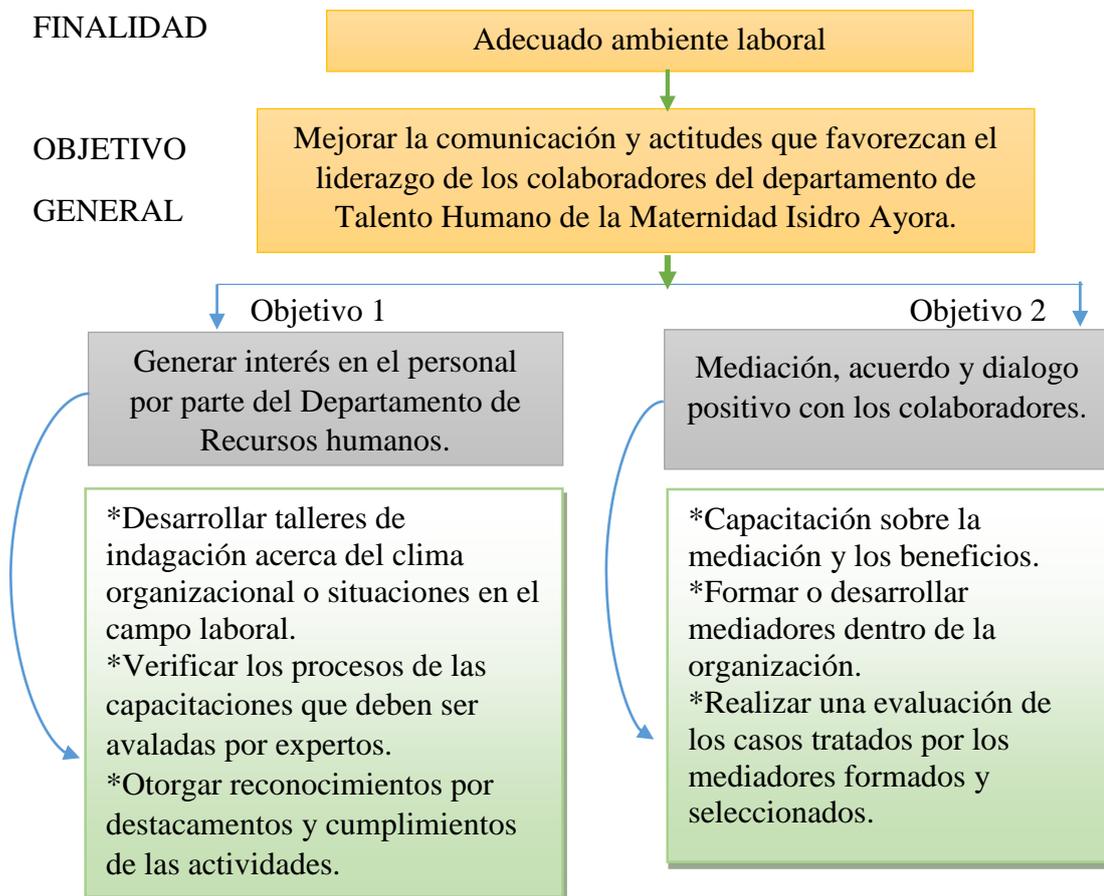


Figura N. 4 Diagrama de estrategias

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

4.03.01.- Análisis del diagrama de estrategias

En el diagrama de estrategias se reflejan las actividades, componente, propósito y la finalidad mayor del propósito. Empezando por el primer componente que es generar interés en el personal por parte del Departamento de Talento Humano, se va a realizar las siguientes actividades que son: Desarrollar talleres de indagación acerca del clima organizacional o situaciones en el campo laboral, verificar los procesos de las capacitaciones que deben ser avaladas por expertos, otorgar reconocimientos por destacamentos y cumplimientos de las actividades.

En el segundo componente se tiene la mediación, acuerdo y dialogo positivo con los colaboradores, de la misma manera se realizarán actividades que son: Capacitación sobre la mediación y los beneficios, formar o desarrollar mediadores dentro de la organización, realizar una evaluación de los casos tratados por los mediadores formados y seleccionados. Por medio de las actividades descritas anteriormente se obtendrá el propósito que es mejorar la comunicación y actitudes de los colaboradores en la Maternidad Isidro Ayora, alcanzando así una finalidad mayor que es un adecuado ambiente laboral entre los colaboradores de la institución.

4.04.- Matriz de maco lógico

Tabla N. 5 Matriz de marco lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Adecuado ambiente laboral.	Se propone mejorar la eficiencia y eficacia en las actividades de los colaboradores para su satisfacción personal en un 75%. Y se estima la estructura de este proyecto a largo plazo.	Encuestas realizadas a los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora y entregadas al departamento de Talento Humano.	Que la Maternidad Isidro Ayora otorgue planes de capacitación, charlas y talleres de comunicación positiva.
Propósito	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Mejorar la comunicación y actitudes que favorezcan el liderazgo de los colaboradores del departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora	Se propiciaría como solución medios de comunicación y convivencia pacífica entre los colaboradores en un 60%. Esto será factible a corto plazo.	Encuestas realizadas a los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora y entregadas al departamento de Talento Humano.	Los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora realizan un compromiso ético y moral para implementar el cambio.
Componentes	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar interés en el personal por parte del Departamento de Recursos Humanos. 2. Mediación, acuerdo y dialogo positivo con los colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear interés por los talleres y capacitaciones con contenidos bien estructurados en un 70%, en base a la necesidad social será accesible a mediano plazo. • Establecer mecanismos de mediación y acuerdo en un 95%. Se estructura el proyecto a largo plazo. 	Encuestas y entrevistas realizadas a los colaboradores de la organización y posteriormente entregadas al departamento de Talento Humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora acudan a las capacitaciones y talleres puesto que es para su propio beneficio. • Las familias pueden ser parte de los procesos que se vayan a realizar con respecto a este tema, la empresa asume los costos que se requieran.
Actividades	Resumen del Presupuesto	Medios de Verificación	Supuestos(-)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar talleres de indagación acerca del clima organizacional o situaciones en el campo laboral. 2. Verificar los procesos de las capacitaciones que deben ser avaladas por expertos. 3. Otorgar reconocimientos por destacamentos y cumplimientos de las actividades. 4. Capacitación sobre mediación y sus beneficios 5. Formar o desarrollar mediadores dentro de la organización. 6. Realizar una evaluación de los casos tratados por los mediadores formados y seleccionados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Asistencia técnica • Capacitación • Proyector, pen drive • Impresora • Papel bond • Break • Suministros de oficina 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe financiero • Contratos • Proformas • Facturas • Recibos • Listado de asistencia • Informes técnicos • Facturas proformas • Informes de avance e indicadores 	<ul style="list-style-type: none"> • La Maternidad Isidro Ayora no cuenta con los recursos económicos adecuados • No se dispone de la información necesaria del cumplimiento de metas. • No se reconocen los planes de compensaciones. • Desinterés por parte de los colaboradores del departamento de Talento Humano. • El departamento de Talento Humano no muestra interés por esta actividad. • No se obtienen los resultados esperados.

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

4.04.01.- Análisis de la matriz de marco lógico

La matriz de marco lógico está estructurada bajo tres parámetros que reflejan lo fiable del proyecto, en la finalidad se tiene un adecuado ambiente laboral que, a través de los conocimientos difundidos sobre aplicación de Programación Neurolingüística, los colaboradores determinaron mediante una encuesta que después de la socialización del proyecto conocen sobre el tema. Como medio de verificación para verificar dicho indicador se cuenta con encuestas realizadas a los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora, y entregadas al departamento de Talento Humano, se determina como supuesto que la empresa otorgue planes de capacitación y talleres de comunicación positiva.

El propósito del proyecto es mejorar la comunicación y actitudes que favorezcan el liderazgo de los colaboradores del departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora, la falta de conocimiento sobre la creación de espacios de comunicación y convivencia pacífica, genera un rango alto de 75%, es por esto que se crea un espacio recreativo de compartimiento con los colaboradores, cabe recalcar que los medios de verificación son los mismos que se utilizan en la finalidad, como supuesto se tiene que los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora realizan un compromiso ético y moral para implementar el cambio propuesto.

Para esto se tiene dos componentes descritos de la siguiente manera:

1.- Generar interés en el personal por parte del Departamento de Recursos Humanos. Los colaboradores encuestados de la Maternidad Isidro Ayora determinaron bajo esta modalidad que estos temas son poco importantes por eso existe un porcentaje muy alto de 65%, pero una vez puesto el interés por los talleres

y capacitaciones tienen un contenido muy bien estructurado en un 90% basado en la necesidad social. Como supuesto se tiene que los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora acuden a las capacitaciones y talleres puesto que es para su propio beneficio.

2.- Mediación, acuerdo y diálogo positivo con los colaboradores. Establecer mecanismos de mediación y acuerdo. Antes de la elaboración del presente proyecto los colaboradores desconocían en un 70% la elaboración de mecanismos de mediación y acuerdo. Después de la elaboración del proyecto los trabajadores conocen sobre la elaboración de mecanismos de mediación y acuerdo en un 95%. Se estructura el proyecto a largo plazo. Como supuesto se tiene que las familias pueden ser parte de los procesos que se vayan a realizar con respecto a este tema, la empresa asume los costos que se requieran.

Las actividades a ejecutarse para determinar los objetivos específicos son las siguientes:

- ✓ Desarrollar talleres de indagación acerca del clima organizacional o situaciones en el campo laboral.
- ✓ Verificar los procesos de las capacitaciones que deben ser avaladas por expertos.
- ✓ Otorgar reconocimientos por destacamentos y cumplimientos de las actividades.
- ✓ Capacitación sobre la mediación y los beneficios.
- ✓ Formar o desarrollar mediadores dentro de la organización.

✓ Realizar una evaluación de los casos tratados por los mediadores formados y seleccionados.

Cuyos supuestos para que dichas actividades no se desarrollen son las siguientes:

1. La Maternidad Isidro Ayora no cuenta con los recursos económicos adecuados
2. No se dispone de la información necesaria del cumplimiento de metas.
3. No se reconocen los planes de compensaciones.
4. Desinterés por parte de los colaboradores del departamento de Talento Humano.
5. El departamento de Talento Humano no muestra interés por esta actividad.
6. No se obtienen los resultados esperados.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5.01.- Antecedentes

El 28 de marzo del 1951 a las 18:00 la Maternidad Isidro Ayora, abrió sus puertas en la ciudad de Quito, para brindar atención médica en los servicios de Gineco-Obstetricia, Pediatría, Consulta Externa y Enfermería.

A lo largo de todos estos 66 años su labor comunitaria ha ido creciendo, en la actualidad el HGOIA atiende tres especialidades: Obstetricia, Ginecología y Neonatología Pediátrica, como especialidades se mantiene consulta externa para control prenatal, la cual se encuentra diferenciada para madres adolescentes y madres adultas, la consulta externa de pediatría se encuentra también diferenciada para hijos e hijas de madres adolescentes y madres adultas.

Servicio de emergencia con atención integral en laboratorio clínico y farmacia las 24 horas del día.

Hospitalización para patología obstétrica, ginecología, neonatología con los servicios de laboratorio clínico, fisioterapia, psicología, psiquiatría. Atención de banco de leche, alimentación y dietética.

Cirugía tanto obstétrica, ginecológica y neonatal.

Gratuidad absoluta desde hace 8 años en todos los servicios de la Institución, medicinas, insumos y procedimientos son gratuitos en su totalidad. En caso de requerir exámenes muy sofisticados la institución se encarga de realizarlos con el apoyo de la Red de Salud o fondos propios.

5.01.01.- Justificación

La guía de aplicación de Programación Neurolingüística ayudara a mejorar la comunicación y actitudes que favorezcan el liderazgo de los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora, creando así un ambiente laboral adecuado y acorde al medio en el que se pueda desenvolverse tranquila y armónicamente, mediante esta herramienta las empresas pueden mejorar tanto el clima laboral como la comunicación ya sea esta horizontal o vertical de acuerdo a la jerarquización que se maneje.

En la Maternidad Isidro Ayora se realiza esta guía de Aplicación de Programación Neurolingüística con el objetivo de que exista un ambiente laboral favorable para el desarrollo del liderazgo y que se pueda cumplir con las metas requeridas por la institución a través de la eficiencia y eficacia de cada uno de los colaboradores.

5.01.02- Objetivo general

Mejorar la comunicación y actitudes que favorezcan el liderazgo de los colaboradores de la Maternidad Isidro Ayora.

5.01.03- Objetivos específicos

- Generar interés en el personal por parte del departamento de Talento Humano.

- Promover conductas adecuadas dentro y fuera de la organización.
- Fomentar la mediación, acuerdo y dialogo positivo con los colaboradores aplicando Programación Neurolingüística.

5.01.04- Misión

Prestar servicios de salud con calidad y calidez en el ámbito de la asistencia especializada, a través de su cartera de servicios, cumpliendo con la responsabilidad de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación de la salud integral, docencia e investigación, conforme a las políticas de Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red, en el marco de la justicia y equidad social.

5.01.05- Visión

Ser reconocidos por la ciudadanía como hospitales accesibles, que presentan una atención de calidad que satisface las necesidades y expectativas de la población bajo principios fundamentales de la salud pública y bioética, utilizando la tecnología y los recursos públicos de forma eficiente y transparente.

5.01.06.- Valores corporativos

- Respeto. - Entendemos que todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que nos comprometemos, a respetar su dignidad y atender sus necesidades teniendo en cuenta en todo momento, sus derechos.
- Inclusión. - Reconocemos que los grupos sociales son distintos y valoramos sus diferencias.
- Vocación de servicios. - Nuestra labor diaria la hacemos con pasión.

- Compromiso. - Nos comprometemos a que nuestras capacidades cumplan todo lo aquello que se nos ha confiado.
- Integridad. - Tenemos la capacidad para decir decidir responsablemente sobre nuestro comportamiento.
- Justicia. - Creemos que todas las personas tienen las mismas oportunidades y trabajamos para ello.
- Lealtad. - Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

5.01.07.- Organigrama

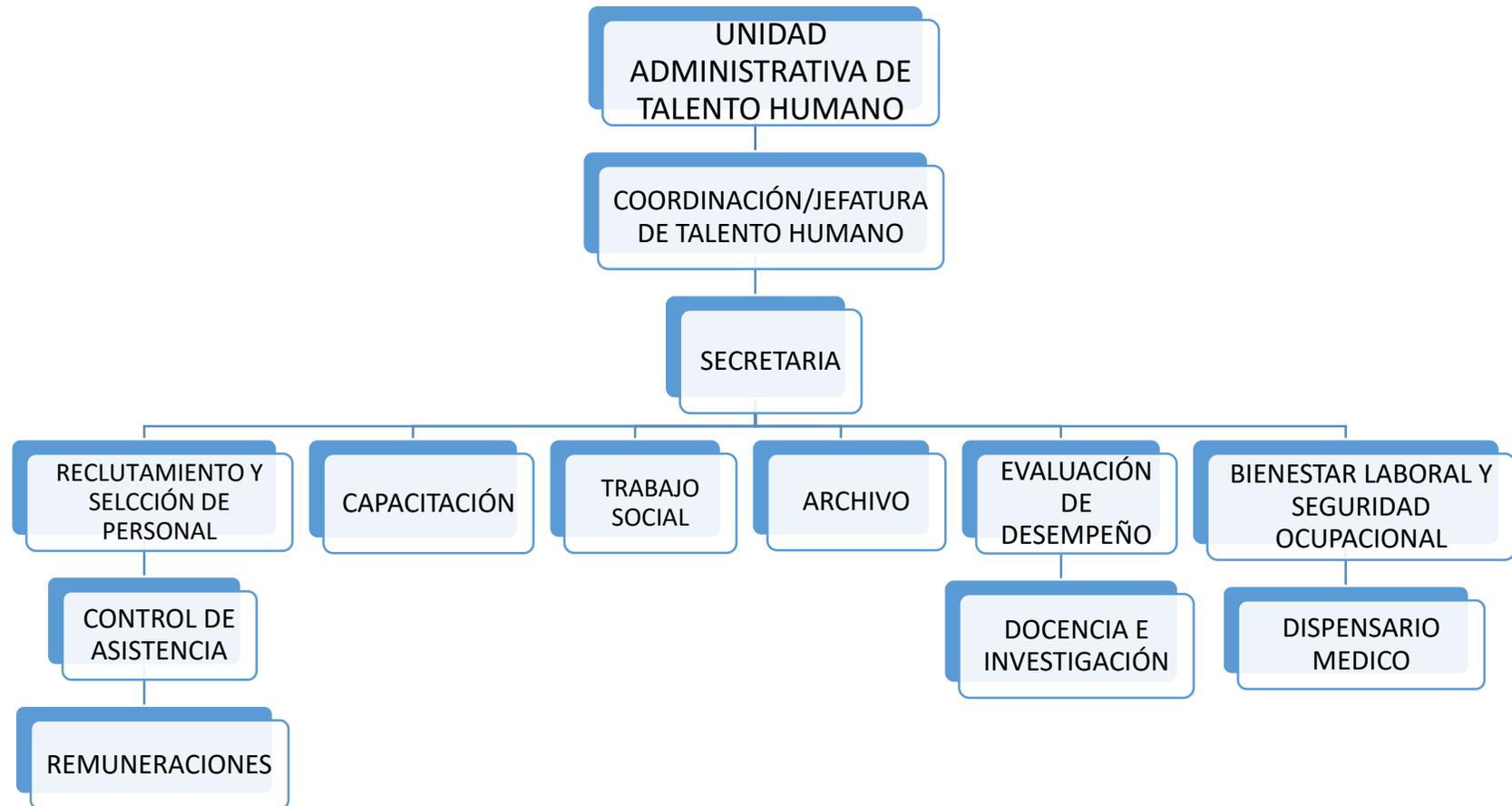


Figura N. 5 Organigrama del Departamento de Talento Humano

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

5.01.08.- Orientación para el estudio

5.01.08.01.- Guía de aplicación

Son guías cuya intención es practicar algún concepto o procedimiento a través de actividades.

Es necesario que la guía de aplicación considere los tiempos de concentración y el modelado previo por parte del docente. (Saleciano Concepción, 2011)

5.01.08.02.- Programación Neurolingüística

La Programación Neurolingüística (PNL) es un modelo de comunicación conformado por una serie de técnicas, cuyo aprendizaje y práctica están enfocados al desarrollo humano. Sostiene que en última instancia toda conducta humana se desarrolla sobre una “estructura” aprendida, la cual puede ser detectada para ser modelada por otras personas y obtener con ello similares resultados. (IAFI Argentina, 2013)

5.01.08.03.- Aplicaciones de la Programación Neurolingüística

Desarrollo personal y profesional

Cualquier intervención realizada en el ámbito personal tendrá efectos directos en los terrenos en que se desenvuelva la persona, familia, trabajo, empresa, profesión, etc. Y así puede solicitarlo a su coach, quien le orientará y le ayudará a disponer de los recursos necesarios para gestionarse adecuadamente.

- Gestión del tiempo y estrés.
- Técnicas avanzadas de motivación.
- Aprovechamiento de recursos.

- Desarrollo y consecución de objetivos.
- Liderazgo personal.
- Habilidades de relación.
- Toma de decisiones.
- Comunicación clara, convincente y de impacto.
- Autocontrol: Conocimiento de las emociones, gestión y liberación emocional.
- Personalidad más carismática. Liberándonos de los estados de miedo, orgullo, vergüenza, rabia, tristeza.
- Aumento de la Autoestima.
- Mejora de las habilidades personales.
- Incorporación de nuevas estrategias para la excelencia personal.
- Mantener un estado de relajación y serenidad.
- Disponer siempre que quiera de los estados potenciadores como: alegría, motivación, seguridad, confianza, creatividad, liderazgo, etc.
- Incremento de la consciencia, energía y vitalidad.
- Diseño de un plan de vida.
- Desarrollo de la identidad, integridad y autenticidad.
- Misión, función y sentido de la vida.

Salud

Las técnicas de PNL representan un modelo terapéutico altamente eficaz para el restablecimiento del equilibrio cuerpo-mente pudiendo así, recuperar y mantener un estado saludable.

Algo que ha asombrado al mundo terapéutico ha sido el tratamiento de fobias y miedos o traumas, que pueden desaparecer en 2 o 3 sesiones de trabajo y en algunos casos en 1 sola sesión.

- Eliminar ansiedad y estrés.
- Resolver traumas y fobias.
- Aumentar confianza y autoestima.
- Adicciones.
- Anorexia.
- Bulimia.
- Depresión.
- Conductas anómalas.
- Inhibiciones sociales.
- Conductas compulsivas.
- Miedos y traumas.
- Complejos.
- Problemas sexuales.
- Ludopatía.
- Crisis de vida.
- Mejora de la calidad de vida y bienestar.

- Recuperación de valores.
- Cambio de creencias limitantes.
- Enfoques de futuro.
- Problemas de relación padres-hijos.
- Problemas de relación de pareja.
- Y un largo etcétera difícil de enumerar por su magnitud.

Educación

Constituye una poderosa herramienta de ayuda tanto para educadores como para estudiantes, con aplicaciones prácticas en incremento de capacidades y rendimiento de la comunicación grupal en el contexto del aprendizaje. Así como para hablar en público.

- Eliminar el pánico escénico.
- Conocer la dinámica del aprendizaje según la PNL.
- Preparación de las sesiones formativas.
- La improvisación
- Objetivos del profesor-entrenador.
- Conocer los estilos de pensamiento.
- Saber comunicar a cada alumno en su nivel y estilo propio.
- Transmitir y comunicar a todo el grupo, llegar a cada uno. Hablar todos los “lenguajes”.
- Gestión de los propios estados internos.

- Resolver situaciones difíciles.
- Manejo de alumnos rebeldes y conflictivos.
- Despertar la motivación e interés en el alumno.
- Mantener elevados los niveles de atención en los alumnos.
- Estrategias eficaces para el aprendizaje.

El valor de la PNL reside en su capacidad de proporcionar al profesional y al cliente, opciones conscientes y flexibilidad de conducta en lo referente al cambio.

(Instituto Español PNL, 2015)

5.01.08.04.- Metodología de la PNL: el proceso de modelado

La metodología de la PNL es modelar (modelling). El modelling o modelado consiste en encontrar los componentes esenciales de la conducta que se intenta reproducir, para conseguir un resultado equivalente.

El Modelado es el proceso que permite recrear comportamientos exitosos. Es un proceso que consta de dos fases:

- La primera consiste en estudiar detenidamente las actitudes y comportamientos del sujeto a modelar, para averiguar cómo hace lo que hace de forma excelente.
- La segunda consiste en transmitir de forma clara y comprensible las conclusiones extraídas de dicha observación, de modo que otras personas que no hayan participado en la observación sean capaces, a partir del modelo creado, de reproducir el comportamiento original que se desea aprender, y obtener unos resultados similares de eficacia.

Para poder modelar de forma eficaz, son imprescindibles una serie de destrezas específicas, como son:

- **Agudeza sensorial:** es preciso contar con los sentidos en disposición de apreciar cualquier elemento por insignificante que parezca, es decir bien abiertos y entrenados para captar la información que nos transmita el sujeto a modelar.
- **Habilidades verbales y no verbales para obtener información de alta calidad.** La PNL se basa en buscar más el “cómo” que el “por qué”. La pregunta “por qué” va dirigida a averiguar las causas que generaron el problema y por tanto orientan hacia el problema; en cambio la pregunta “cómo” se enfoca hacia el modo en que se hace algo y por tanto es generadora de cambios. Desde la perspectiva del “cómo”, una cosa se hace de una forma, pero también sería posible hacerla de otra, por lo cual es susceptible de ser modificada.
- **Una actitud especial que implica tener curiosidad,** situarse en un permanente estado de recursos, además de pasión y compromiso con lo que se hace, así como una disposición de flexibilidad hacia el cambio.

Esto se podría resumir en tres palabras que definen el proceso de modelado:

Curiosidad, experimentación y flexibilidad. (Divulgaciondinamica.es, 2017)

El meta-modelo lingüístico de la pnl

Bandler y Grinder escribieron el primer libro de PNL en 1975 “La estructura de la Magia”, en el que desarrollaron su teoría del meta-modelo del Lenguaje antes citado

(una serie de patrones sintácticos básicos que identifican expresiones de la comunicación verbal que pueden limitar nuestra realidad).

Este metamodelo también llamado modelo de precisión, que nos permitirá, a través del lenguaje, profundizar en el conocimiento de la persona y de su mapa mental, consta de 12 patrones que se dividen en 3 categorías:

- Omisiones,
- distorsiones y
- generalizaciones de la información.

Omisiones

Somos selectivos y prestamos atención a parte de la información y descartamos otra parte que creemos que no es importante.

Distorsiones

Entendemos la información según nuestro propio mapa y muchas veces la cambiamos y la entendemos erróneamente.

Generalizaciones

Sacamos conclusiones generales basadas en experiencias anteriores para entender la realidad. Son la base de los procesos básicos de aprendizaje.

Los sistemas representacionales

Desde la perspectiva de la Programación Neurolingüística, existen 3 maneras de percibir el mundo y procesar la información, que se denominan sistemas representacionales. Estos son:

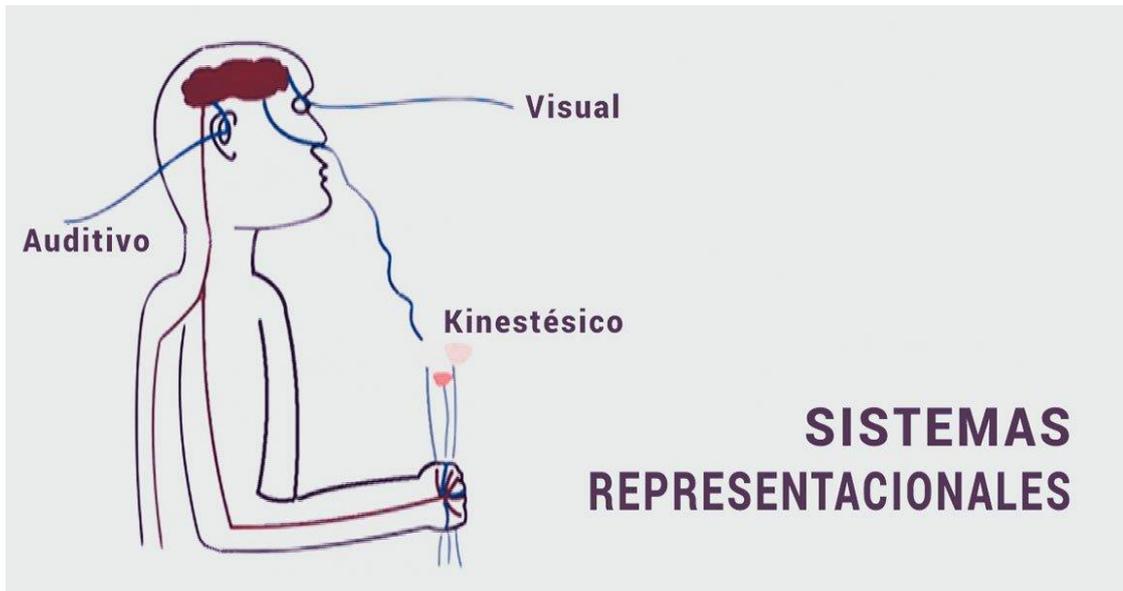
- **Visual:** corresponde a las personas que se fijan especialmente en los detalles visuales y, por tanto, sus recuerdos toman forma de imágenes. Necesitan el contacto

visual de su interlocutor y dado que sus pensamientos afloran en forma de imágenes, suelen hablar rápido y frecuentemente saltando rápidamente de tema. (Sistema circular).

- **Auditivo:** en este caso, las personas auditivas suelen recordar mejor las palabras y sonidos, por lo que su propio lenguaje está influido por términos auditivos. (Sistema lineal).
- **Kinestésico:** este sistema lo utilizan las personas cuyos recuerdos provienen de las sensaciones (corporales, gustativas, olfativas, táctiles) y, por tanto, usan mucho el contacto físico. En este caso, como en los anteriores, su propio lenguaje se ve influido por términos que representan sensaciones. (Sistema de red).

Aunque solemos usar todos los sentidos al procesar la información, tenemos un sistema representacional preferente, es decir, pensamos utilizando, en mayor medida, uno de los tres sistemas anteriores. Esta es la base de nuestro Mapa del mundo y de nuestra comunicación.

Cuando comprendemos qué sistema representacional está utilizando otra persona, podremos comunicarnos mejor y adaptarnos a su lenguaje (verbal y no verbal) para que todo sea más fácil y fluido. (Inés Taveira, 2009)



Fuente: (Inés Taveira, 2009)

5.01.08.05.- La importancia de conectar con el interlocutor: el rapport

El Rapport es una herramienta básica dentro de las técnicas que componen la PNL, y que tienen que ver con generar una buena sintonía y conexión durante la comunicación con otra persona.

Esta técnica, por tanto, nos permite tratar de influenciar a nuestro interlocutor, para provocar esa buena conexión y empatía que favorezca el proceso de comunicación y la sensación de comodidad de ambas partes.

Para lograr ese rapport utilizamos multitud de aspectos como, por ejemplo, la respiración, los gestos y posturas corporales, el tono y la velocidad de la voz, los sistemas representacionales (visual, auditivo, kinestésico), expresiones y movimientos faciales, distancia.

Este proceso, lo debemos dividir en dos pasos:

- Calibrar

- Acompasar

Primero calibraremos corporalmente, tomando especial atención en:

- la respiración
- los gestos
- las posturas
- definir qué sistema representacional está utilizando nuestro interlocutor (observamos sus movimientos oculares, las características de la voz, la estructura del mensaje, los predicados, la posición perceptiva).

Cuando ya disponemos de todos los datos, pasamos al acompañamiento:

- Corporal: directo o espejado
- Predicados del lenguaje
- Utilizamos el sistema representacional que está utilizando

Cuando sincronizamos, lo debemos hacer con sutileza, aprendiendo a observar los micro movimientos y conductas de la persona a calibrar (observar). Se establece rapport cuando sincronizamos nuestro lenguaje no verbal y verbal con la persona que tenemos delante y que queremos que modifique algo (tenemos un objetivo específico, o lo tiene la propia persona si lo que estamos es, por ejemplo, en una sesión de Coaching y es un cliente), cuando nosotros cambiamos sutilmente nuestro lenguaje la otra persona también lo cambia, eso significa que el rapport se ha establecido.

Para verificar si el rapport está funcionando podemos cambiar nuestra postura corporal sutilmente, por ejemplo, cruzar las piernas hacia el otro lado y comprobar si la persona nos sigue. (Inés Taveira, 2009)



Fuente: (Inés Taveira, 2009)

5.01.08.06.- Importancia de la aplicación de Programación Neurolingüística en las empresas

La PNL ayuda en la empresa en los siguientes aspectos:

- **Relación entre los compañeros:** los trabajadores pasan muchas horas en el lugar de trabajo. Los problemas entre ellos, en caso de haberlos, afectan a la organización y dificultan la consecución de los objetivos marcados. Para ello, es imprescindible que las relaciones entre personas sean fluidas.
- **Relación con los clientes y proveedores:** ofrece herramientas para negociar de forma eficiente con clientes y proveedores y generar un clima de confianza.

- **Dirección del capital humano:** la relación no solamente tiene que ser correcta entre personas de un mismo nivel, sino también entre responsables y personas que están a su cargo. La PNL ofrece herramientas a los cargos con responsabilidades para que sepan cómo transmitir sus ideas y cómo dirigirse a los trabajadores de una forma correcta y con la finalidad de sacar el máximo rendimiento de ellos.
- **Conseguir empatía:** ponerse en el lugar de otra persona facilita la cooperación y ayuda a entender las dificultades de los procedimientos y responsabilidades que cada uno asume en su lugar de trabajo.
- **Facilita el trabajo en equipo:** si los trabajadores son capaces de entender el trabajo de cada uno, facilita que haya objetivos compartidos y que éstos estén por encima de los individuales.
- **Facilita la comunicación dentro de la empresa:** a veces, por desavenencias o falta de comunicación, información que dispone un departamento que podría ser muy útil para otro no llega a su destino. La PNL lo evita mediante técnicas de relación interpersonal y de organización que permiten que las personas no se guarden para ellos mismos información valiosa para otros.
- **Evita el estrés en la organización:** el estrés es un problema dentro de algunas organizaciones. Se origina por tener que asumir más tareas de las que uno puede soportar o por mal ambiente en el entorno de trabajo. Si existe compañerismo y las relaciones interpersonales son satisfactorias, se reduce de una forma muy importante la posibilidad de sufrir estrés y se crea un entorno de trabajo sano y motivador.

- **Permite resolver posibles conflictos con rapidez:** si la dirección es capaz de entender los problemas y puntos de vista de cada persona, sabrá cómo solucionar disputas entre trabajadores y llegar a una solución amistosa antes que el problema trascienda a toda la organización.
- **Facilita la participación de todos sus miembros en propuestas de mejora:** un trabajador implicado propondrá mejoras dentro de las responsabilidades que maneja. La obligación de los responsables es escucharle y tenerle en consideración.
- **Facilita la organización de los equipos de ventas:** a veces, los comerciales miran más por su propia comisión que por los resultados globales de todo el equipo. Por ese motivo es tan importante poner objetivos de organización. En este contexto, hay quien a veces se aprovecha del trabajo de unos. Si se consigue hacer entender la importancia del trabajo en equipo, este tipo de actitudes desaparecerán.
- **Permite conocer el máximo de información posible sobre el cliente:** si se consigue un equipo comercial y de atención al cliente que actúa en su día a día de acuerdo con las directrices que marca la PNL, el cliente se sentirá más abierto a hablar y expresar sus preferencias sobre los productos y servicios. Así, se consigue una información clave para poder adaptar el producto a los cambios de preferencias y necesidades del público objetivo.
- **Ayuda a modificar creencias limitadoras:** por malas experiencias anteriores vividas, hay trabajadores que tienen una serie de prejuicios sobre elementos de la organización o dirección de las empresas en general. Si esta

persona ve y entiende que se le considera parte activa de la empresa y que se le trata con respeto y consideración, superará esta visión más pesimista de la dirección.

- **Facilita el aprendizaje de nuevas habilidades:** a más satisfacción en el entorno de trabajo, más predisposición a aprender cosas nuevas y a ser parte activa de los procesos de mejora. (Redacción INFOCIF, 2015)

5.02.- Descripción de la herramienta metodológica

5.02.01.- Enfoque de la investigación

El presente proyecto está enfocado a una de las técnicas de investigación que es I+D+I= Investigación, Desarrollo e Innovación. Por medio de la Investigación se obtienen nuevos conocimientos a través de la búsqueda de datos o averiguaciones de solución a problemas, el Desarrollo se puede evidenciar en la evolución del presente proyecto mediante la aplicación de los conocimientos para alcanzar el propósito de lo que se está investigando, la Innovación está dada por mecanismos novedosos de aplicación referente al tema del presente proyecto.

5.02.02.- Metodología utilizada

Para el presente proyecto se ha utilizado metodologías como: marco lógico utilizado en la elaboración de nueve matrices antes expuestas, para el análisis se maneja el método deductivo e inductivo al ejecutarse el análisis de cada matriz.

También se ha utilizado el método científico al realizar la respectiva recolección de datos de los diferentes documentos PDF, repositorios digitales cada uno con sus respectivas citas y fuentes de investigación, como ultima metodología se utiliza la

técnica de recolección de datos como las encuestas con la finalidad de identificar y conocer los grados de conocimiento del tema.

5.02.03.- Tipos de investigación

Para el desarrollo del presente proyecto se ha realizado tres tipos de investigación que son la investigación de campo, investigación descriptiva e investigación documental.

Investigación de campo: Se identificó directamente que existen problemas de comunicación y de liderazgo por parte del departamento de Talento Humano, que han provocado relaciones interpersonales y actitudes inadecuadas, desconfianza en el departamento por partes de los colaboradores y de la institución, para la cual al presentar la propuesta de la elaboración de una guía de Programación Neurolingüística se pretende mejorar la comunicación y actitudes que favorezcan el liderazgo de los colaboradores.

Investigación descriptiva: La misma que apporto con la descripción de los problemas que se observaron y determinaron en el departamento de Talento Humano de la Institución.

Investigación documental: Proporcionada por el departamento de Talento Humano como informes, encuestas y archivos que ayudan a cumplir con el objetivo.

5.02.04.- Técnica utilizada

La técnica utilizada en el presente proyecto es la encuesta. La encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica. (Ivan Thompson, 2010)

La encuesta consta de 10 preguntas cerradas de SI y NO, por medio de la cual se ha determinado si el proyecto es factible.

5.02.06.- Modelo de la encuesta

Encuesta para los colaboradores del Departamento de Talento Humano del HGOIA

La presente encuesta se encuentra estructurada de 10 preguntas con opciones de SI y NO, la misma que tiene como objetivo determinar la factibilidad y viabilidad del proyecto “Elaboración de una Guía de Programación Neurolingüística”

Genero

M

F

Edad:

Cargo/Puesto.....

Marque con una X la respuesta que crea usted conveniente

1.- ¿Conoce o tiene idea de que es la Programación Neurolingüística?

SI

NO

2.- ¿Cree usted que existe una mala comunicación en el Departamento de Talento Humano y en la empresa?

SI

NO

3.- ¿Considera usted que existe un mal ambiente laboral dentro del Departamento de Talento Humano y de la empresa?

SI

NO

4.- ¿Tiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?

SI

NO

5.- ¿Considera que el Departamento de Talento Humano proyecta liderazgo hacia los demás Departamentos?

SI

NO

6.- ¿Se dan capacitaciones de liderazgo y comunicación asertiva frecuentemente en la empresa?

SI

NO

7.- ¿Cree usted que la falta de comunicación asertiva afecta en la toma de decisiones para mejorar el liderazgo de los colaboradores?

SI

NO

8.- ¿Alguna vez ha sentido que el ambiente de trabajo es inadecuado para realizar sus actividades?

SI

NO

9.- ¿Le gustaría recibir información sobre Programación Neurolingüística?

SI

NO

10.- ¿Está de acuerdo con que exista una guía de Programación Neurolingüística?

SI

NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

5.02.05.- Población y muestra

Para el desarrollo del presente proyecto se cuenta con una población de 10 personas del departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora, los mismos que se encuentran involucrados directamente con la institución.

5.02.07.- Tabulaciones de las encuestas

1.- ¿Conoce o tiene idea de que es la Programación Neurolingüística?

Tabla N. 6 Pregunta 1

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	3	70%
NO	7	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

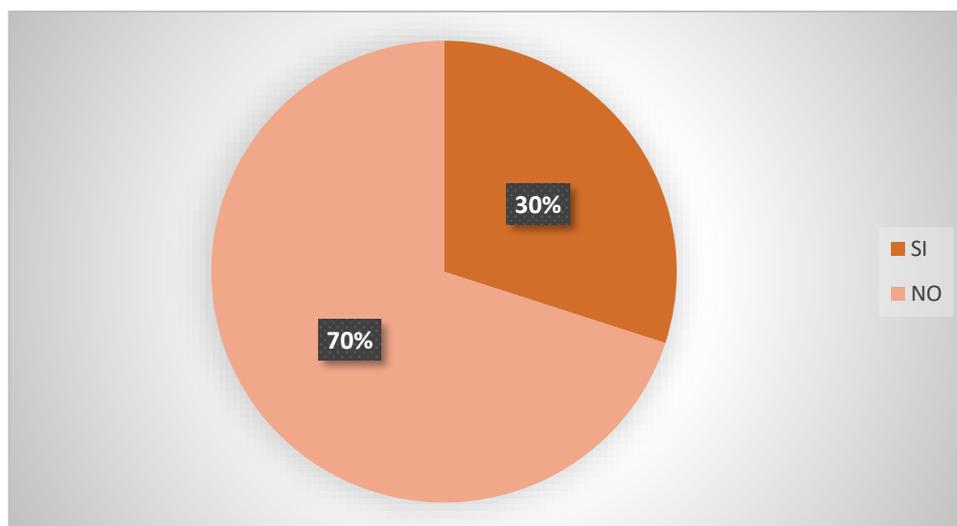


Figura N. 6 Pregunta 1

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

Análisis

El 70% de los encuestados no conoce o tiene idea de que es la Programación Neurolingüística debido a que no han escuchado o se han interesado antes por el tema en algún momento de sus vidas, mientras que el 30% conoce sobre la Programación Neurolingüística.

2.- ¿Cree usted que existe na mala comunicación en el Departamento de Talento Humano y en la empresa?

Tabla N. 7 Pregunta 2

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

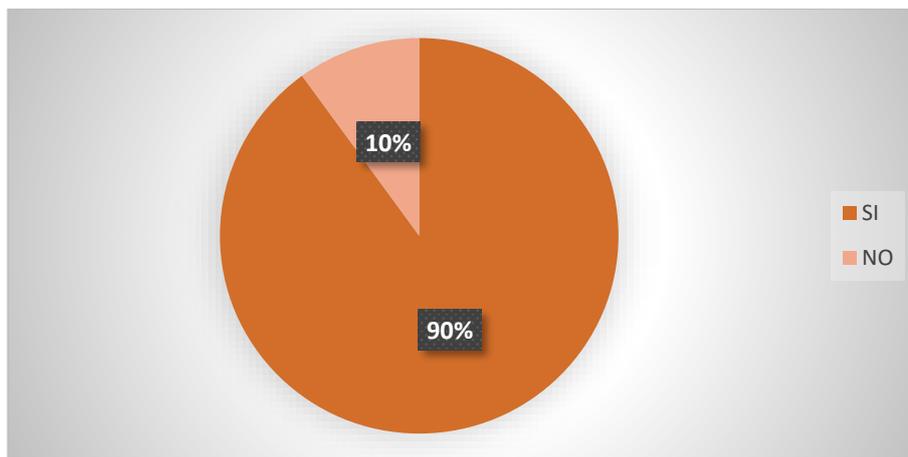


Figura N. 7 Pregunta 2

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

Análisis

El 90% de los colaboradores encuestados esta consiente de que existe una mala comunicación en el Departamento de Talento Humano y en la empresa, lo que significa que la Guía de Aplicación de Programación Neurolingüística reducirá este problema, el 10% restante no cree que exista dicho factor.

3.- ¿Considera usted que existe un mal ambiente laboral dentro de la empresa?

Tabla N. 8 Pregunta 3

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

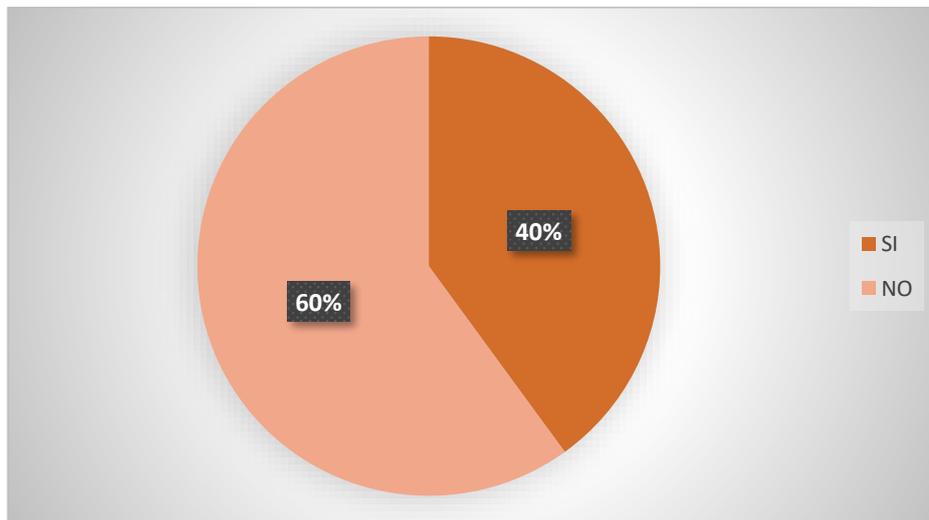


Figura N. 8 Pregunta 3

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

Análisis

El 90% de los colaboradores encuestados considera que, si existe un mal clima laboral dentro del Departamento de Talento Humano y de la empresa debido a que han percibido ciertos comportamientos inadecuados, mientras que el 10% restante no considera lo mismo.

4.- ¿Tiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?

Tabla N. 9 Pregunta 4

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	2	20%
NO	8	80%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

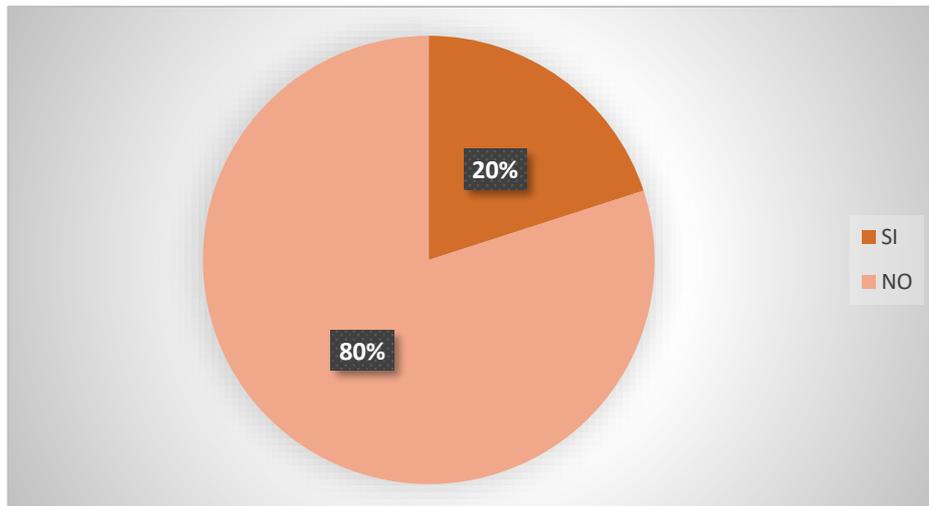


Figura N. 9 Pregunta 4

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda

Análisis

El 80% de los encuestados asegura no mantener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros puesto que existe diferencias de criterios o simplemente no les nace compaginar con los demás, mientras que un 20% de ellos socializan y comparten amistad o compañerismo.

5.- ¿Considera que el Departamento de Talento Humano proyecta Liderazgo hacia los demás Departamentos?

Tabla N. 10 Pregunta 5

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

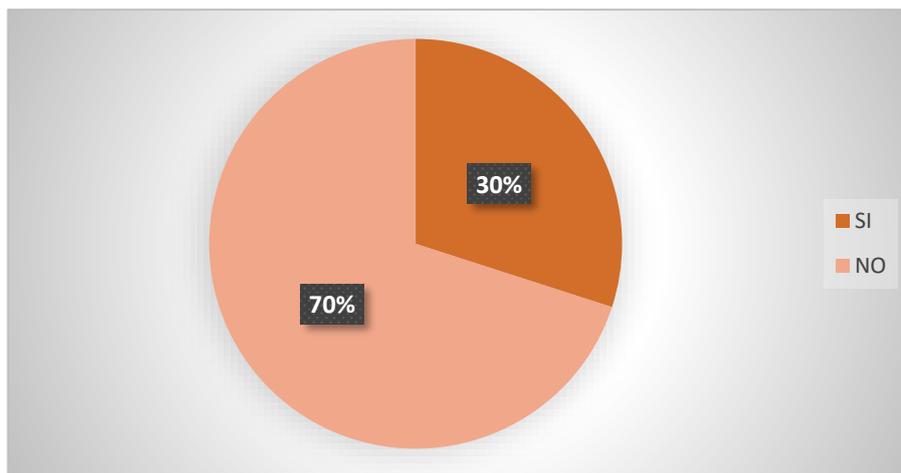


Figura N. 10 Pregunta 5

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda

Análisis

El 70% de los encuestados afirma que no se proyecta liderazgo por parte del Departamento de Talento Humano hacia los demás departamentos, lo que indica que hay falta de interés por este problema, el 30% cree que si transmiten liderazgo a los otros departamentos.

6.- ¿Se dan capacitaciones de liderazgo y comunicación asertiva frecuentemente en la empresa?

Tabla N. 11 Pregunta 6

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	1	10%
NO	9	90%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

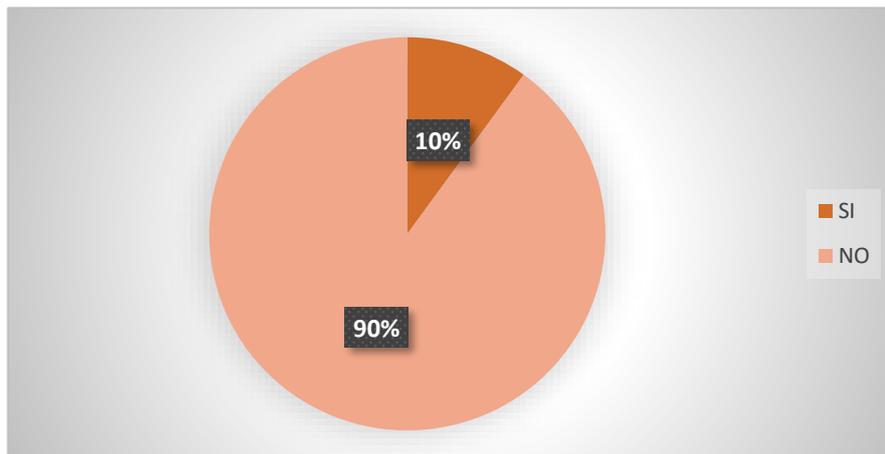


Figura N. 11 Pregunta 6

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

Análisis

El 90% de los colaboradores encuestados asegura que la empresa no da capacitaciones de liderazgo y comunicación asertiva esto significa que existe interés ni responsabilidad por mejorar el clima laboral y las relaciones laborales, mientras que un 10% afirma que si reciben capacitaciones sobre estos temas.

7.- ¿Cree usted que la falta de comunicación asertiva afecta en la toma de decisiones para mejorar el liderazgo de los colaboradores?

Tabla N. 12 Pregunta 7

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

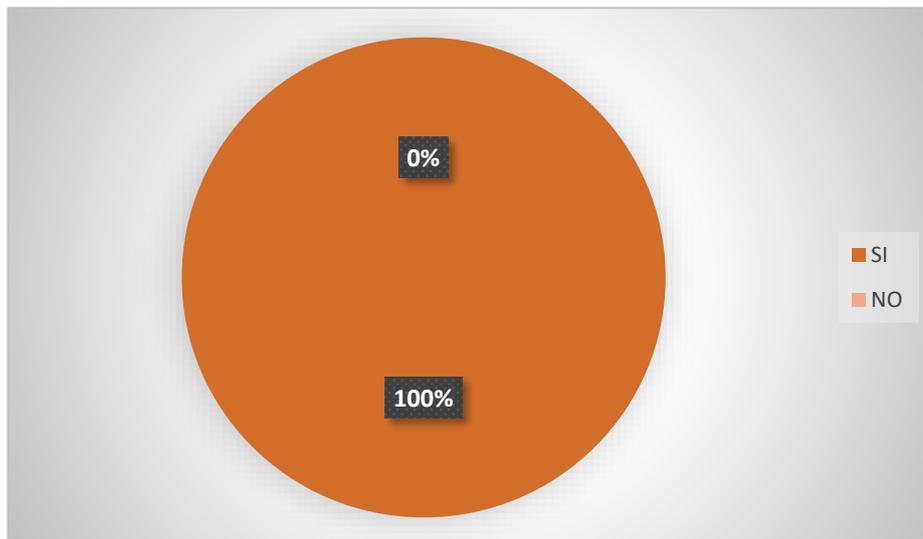


Figura N. 12 Pregunta 7

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

Análisis

El 100% de los colaboradores encuestados considera que si influye y si conocieran más sobre el tema de comunicación asertiva podrían ponerlo en práctica y de esta manera evitar que afecte en la toma de decisiones para poder mejorar el liderazgo de cada uno de ellos.

8.- ¿Alguna vez ha sentido que el ambiente de trabajo es inadecuado para realizar sus actividades?

Tabla N. 13 Pregunta 8

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

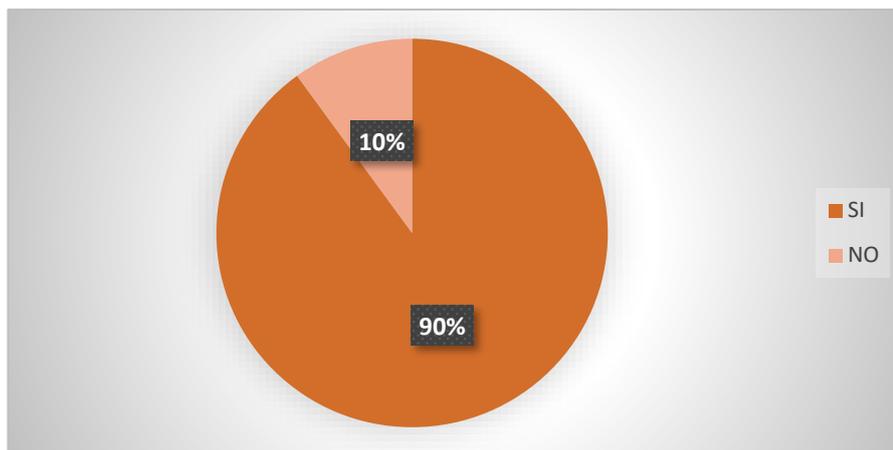


Figura N. 13 Pregunta 8

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

Análisis

Según los datos arrojados el 90% de los colaboradores asegura haber sentido que el ambiente de trabajo no es adecuado para poder realizar sus actividades tranquilamente y cómodamente esto afecta el desenvolvimiento y desempeño de ellos, mientras que el 10% se siente conforme para realizar sus funciones.

9.- ¿Le gustaría recibir información sobre Programación Neurolingüística?

Tabla N. 14 Pregunta 9

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

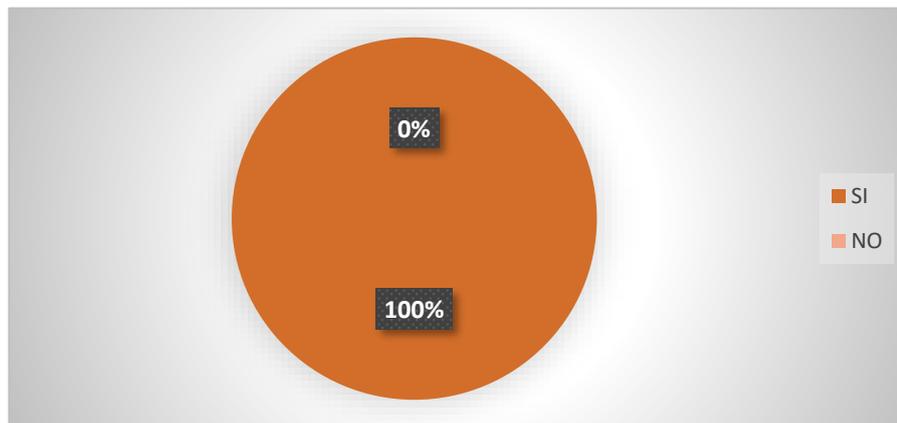


Figura N. 14 Pregunta 9

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

Análisis

De los colaboradores encuestados el 100% de los se ha mostrado interesado por el tema y asegura que si les gustaría recibir información sobre la Programación Neurolingüística ya que de esta manera estarían auto educándose y así aplicar esta herramienta en el departamento y la empresa.

10.- ¿Está de acuerdo con que exista una Guía de Programación Neurolingüística?

Tabla N. 15 Pregunta 10

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

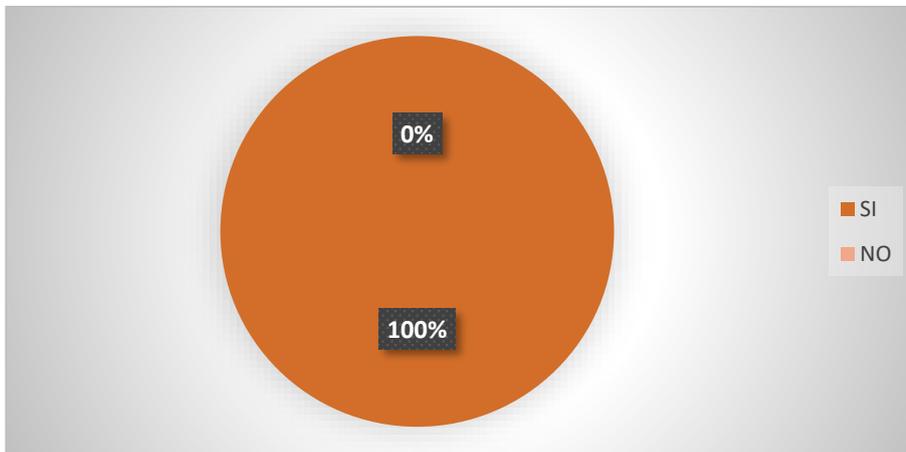


Figura N. 15 Pregunta 10

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

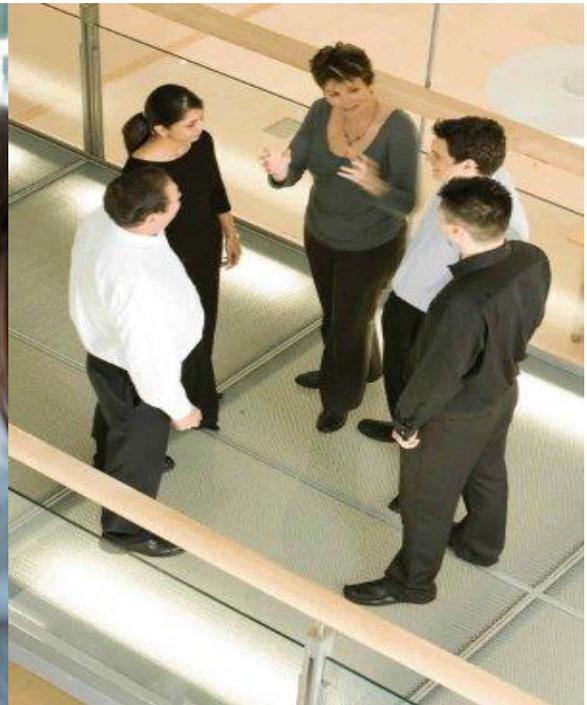
Análisis

El 100% de los encuestados afirma estar de acuerdo con que exista una Guía de Programación Neurolingüística, lo que significa que la elaboración de la misma es factible ya que permitirá a cada trabajador mejorar ciertas actitudes y comportamientos que crean un mal ambiente laboral, de tal manera que beneficie el liderazgo de todos.

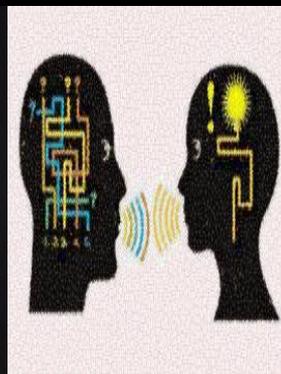
2018

GUÍA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA

HOSPITAL GINECO OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA



Por:
María Fernanda
Romero



	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

Índice

1.- Introducción.....	67
2.- Objetivo General.....	67
3.- Objetivos específicos	68
4.- Alcance	68
5.- Beneficios de la PNL para la organización.....	68
6.- Guía de Aplicación de Programación Neurolingüística	69
6.1.- Logro de objetivos	71
Introducción	71
6.1.1.- Técnica: Lenguaje correcto (asertivo)	72
6.1.2.- Técnica: Especificación de objetivos.....	74
6.1.3.- Técnica del score	77
6.2.- Libera tus capacidades.....	85
Introducción	85
6.2.1.- Técnica: Anclaje de poder	86
6.2.2.- Técnica: El círculo de la excelencia	89
6.3.- Cambio de conductas.....	92
Introducción	92
6.3.1.- Técnica: El modelo “chas”	92
6.3.2.- Técnica: Romper con una conducta.....	97
6.3.3.- Las tres posiciones o arreglando el “no hubiera...”.....	99
6.4.- Solución a los problemas	105
Introducción	105
6.4.1.- Técnica: Problema personal con alguien	106
6.4.2.- El problema actual y la solución.....	109
6.5.- El estrés.....	113
Introducción	113
6.5.1.- Técnica: Calma en vez de estrés	114

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

1.- Introducción

La guía pretende dar a conocer a los colaboradores del Departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora una serie de beneficios, técnicas o pasos a seguir para mejorar la comunicación y actitudes entre sus compañeros. La misma que tendrá un impacto positivo para la institución ya que mediante esta guía de aplicación los colaboradores obtendrán un buen ambiente laboral para poder desempeñarse tranquilamente y cumplir con cada una de sus funciones.

La comunicación asertiva es un factor importante dentro de una organización ya que mediante esta se puede obtener una correcta mediación y solución ante los problemas que se presenten, de esta manera los colaboradores ejercerán su liderazgo ante una correcta toma de decisiones.

2.- Objetivo General

Elaborar una guía de aplicación de programación neurolingüística para mejorar la comunicación asertiva y actitudes que fomenten el liderazgo de los colaboradores del Departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora, de esta manera puedan gozar de un buen ambiente laboral.

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

3.- Objetivos específicos

- Fomentar el trabajo en equipo creando así buenas relaciones interpersonales.
- Mejorar el comportamiento y desempeño de los colaboradores.
- Crear un buen ambiente laboral en el que los colaboradores puedan desenvolverse tranquilamente.

4.- Alcance

La presente guía de aplicación de Programación Neurolingüística está dirigida a todos los colaboradores del departamento de Talento Humano de la Maternidad Isidro Ayora, en la cual se muestran técnicas o pasos a seguir para mejorar el déficit de comunicación y actitudes que no permiten el desarrollo del liderazgo de cada uno de ellos.

5.- Beneficios de la PNL para la organización

- Aumento de la motivación y persuasión de los colaboradores.
- Mejora el proceso de comunicación a través del lenguaje corporal para expresar nuestras ideas o intenciones de forma más efectiva.
- Favorece una mejor relación de trabajo, aumentando considerablemente la eficiencia laboral.

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

- Resolución de conflictos terminales y de personalidad. (Juan José Pacheco, 2017)

6.- Guía de Aplicación de Programación Neurolingüística

Estrategia 1



LOGRO DE



OBJETIVOS

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	--	---

6.1.- Logro de objetivos

Introducción

Lograr objetivos a lo largo de nuestra vida representa en muchas ocasiones algo difícil de conseguir porque requiere un esfuerzo adicional de nuestra parte. Sin embargo, hay quienes lo logran muy bien y nada los detiene. Podría pensarse que esas personas están dotadas de alguna cualidad que los motiva y los lleva a obtener lo que quieren, mientras que uno no es capaz de hacer lo mismo.

Los fundadores de la PNL estudiaron con detalle los patrones mentales que usamos cuando alcanzamos un objetivo y las diferencias cuando no lo logramos, y descubrieron que el diálogo interno que generamos es distinto, lo mismo que las imágenes, sensaciones y matices sobre nuestro proceso hacia la meta.

Cuando algún objetivo nos gusta y nos motiva, nuestros patrones mentales trabajan en conjunto y se dirigen hacia él sin importar los obstáculos, como salir con los amigos a comer tacos, al cine, encontrarme con alguien que me interese mucho, salir de viaje, etc. Casi sin darnos cuenta cumplimos nuestro propósito y no lo sentimos como carga ni como un gran esfuerzo, porque fue placentero.

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

Los resultados son sorprendentes si el proceso se lleva a cabo paso a paso, pues así se entrena la mente para que descarte el lenguaje nocivo que nos detiene y obstaculiza para triunfar en lo que queremos. (Laura Armas, Coral Ruster, 2014)

6.1.1.- Técnica: Lenguaje correcto (asertivo)

- **Objetivo:** Aprender a usar el lenguaje en favor de uno mismo y así evitar la posibilidad de autoboicot.
- **Recomendación:** Tener esta guía como referencia para futuros planteamientos.

A través de esta técnica se puede reaprender formas lingüísticas de expresarnos nosotros mismos y con los demás. Se observará como desperdician las oportunidades para alcanzar el éxito por trazarse un objetivo formulado con lenguaje negativo.

Lista de errores comunes de lenguaje al enunciar un objetivo:

A continuación, una lista de palabras o frases que utilizamos en nuestro lenguaje al plantearnos o emitir un objetivo.

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

- **Uso del “no”:**

La mente no guarda el “no”, por ejemplo, si decimos “no quiero tomar gaseosa” inmediatamente se nos viene la imagen a la mente y se antoja, lo correcto sería decir “quiero esto” o “me conviene aquello”.



- **“Mañana”:**



Decir “mañana lo hago” o “mañana continuo”, es un error al trazarnos un objetivo, no dejes las cosas a medias ni te propongas tener en mente el “mañana”, mentalízate siempre el “hoy”.



- **“Un día de estos”, “la próxima semana”:**



Postergar las cosas para cualquiera de estos tiempos solo lo hará imposible de cumplir.

Por lo tanto, es necesario que fijes una fecha exacta para realizar cualquier actividad o tarea que tengas.



	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

- “Tengo que”:



Anteponemos esta palabra siempre y cuando no nos agrada o no queremos hacer algo, pero no decimos “tengo que ir a una fiesta de cumpleaños” (si

realmente

no queremos ir), elimina completamente el “Tengo que” de tu mente, solo postergara el planteamiento de tus objetivos, registra el “debo cumplir”.

- “Sí, pero”:

Libera de tu mente esta expresión, solo te limitas a no conseguir la meta, realiza



una lista de todos los deberes u obligaciones que tengas y visualízalos como un objetivo.



6.1.2.- Técnica: Especificación de objetivos

Objetivo: Aprender los pasos que te llevarán a tu meta con menos esfuerzo.

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

Recomendación: Este ejercicio te llevará paso a paso por los diferentes planteamientos sobre tu objetivo. Es importante darle un mensaje claro a la mente para que siga las instrucciones. Sin éstas, la mente no se mueve, y si son confusas, tampoco sabrá qué hacer. Es importante saber especificar para tener éxito.

Te recomiendo que empieces con un objetivo sencillo, como arreglar tus papeles para el pago de impuestos, poner en orden tu escritorio, concertar la cita que has pospuesto con un cliente, con el médico o con el dentista, arreglar algún trámite, ordenar un rincón de la casa, entre otros.

Seguir estos pasos:

1. Establece un objetivo en presente que sea asertivo, firme y concreto. Debes tener la seguridad y certeza de que es eso lo que realmente quieres.



2. Pregúntate si lo que vas a hacer depende de alguien más, si puedes manejarlo solo o no, si no lo haces continua, si por lo contrario requieres de alguien no sigas esto retrasa tu objetivo.

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

3. Visualízate en tu objetivo, estas por empezarlo. Posteriormente cuestionate; ¿Quiénes están a tu lado?, ¿Dónde te ves?, ¿Qué haces y cómo lo haces?

Responde
detalladamente estas
preguntas.



4. Piensa que ya lograste tu objetivo, pregúntate; ¿Qué eres?, ¿Cómo y que sientes?, ¿Hay comentarios en tu entorno, que es lo que dicen?, ¿Cómo te diste cuenta de que lo has conseguido? Toma un respiro profundo.



5. Analiza si cuentas con los recursos requeridos, cuestionate cuales nomas necesitas para cumplir tu objetivo y pregúntate



si tu objetivo tiene el tamaño adecuado y acorde a los recursos con los que cuentas, si son muy grandes trázalos en mini objetivos, hazlos posibles y cúmplelos.

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---



6. Piensa en las consecuencias que puede tener el cumplir tus objetivos, si causara un efecto positivo o negativo en quienes te rodean, si no le afecta a nadie, vas por buen camino, continua y sigue adelante.



7. Cuestiónate; ¿Qué es lo que logras al cumplir con tu objetivo?, si ¿Tienes desconfianza o “peros” en mente por el triunfo del objetivo alcanzado?, si las tienes entonces proponte otro objetivo que te impulse más.



Realiza estos pasos consecutivamente durante una semana.

6.1.3.- Técnica del score

Objetivo: Influir en la persona para que aclare metodológicamente sus objetivos y consecuencias de los mismos.

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	--	---

Con este ejercicio aprenderán a idear un objetivo y como poder ejecutarlo, para esto se necesitan 6 hojas en cada una las letras de la palabra “score” y en la restante la palabra “meta”.

Las letras de score significan:

S = síntoma (situación presente, lo que no queremos en el estado actual).

C = causa (identificar por qué estoy en este estado).

O = objetivo (lo que deseo, la situación a la que aspiro).

R = recurso (qué recurso necesito para llevar a cabo mi objetivo).

E = efecto (si logro el objetivo, cuál es el efecto o los efectos en mi vida) (Laura Armas, Coral Ruster, 2014)

S C O R E

META



Colocar el papel que dice Meta debajo de las letras, esto simula cual si fueras tu propio observador.

Seguir esto pasos:

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

1. Luego de poner en el piso los papeles como anteriormente se mostró, sitúate en la meta y desde allí piensa en una circunstancia o etapa existente que tengas en mente y no te agrade.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia



2. Dirígete a la letra S y vive tu circunstancia o etapa existente, ¿cómo te observas?, ¿qué comentas sobre ti y que dicen los demás sobre ti?. Relájate y toma un respiro.

Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

3. Retorna a la meta una vez que hayas realizado el paso anterior y piensa en las causas de tu circunstancia existente.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

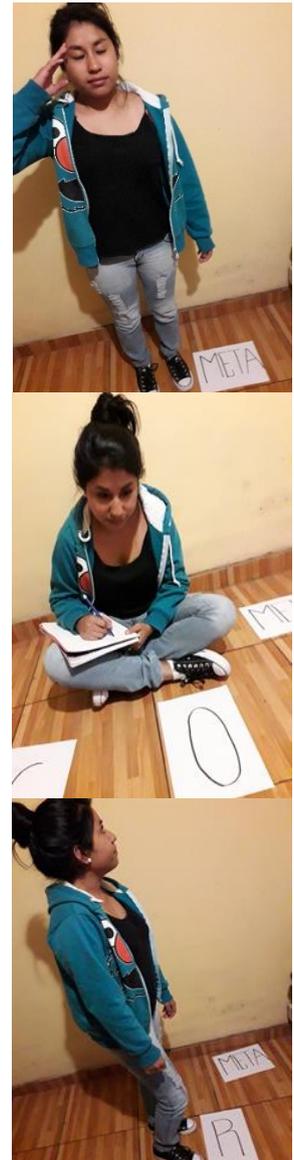


Elaborado por: María Fernanda
Fuente: Investigación propia

4. Ve a la letra C céntrate allí con las causas que pensaste anteriormente y observa cada detalle de las mismas y si puedes encontrar alguna más. Relájate y vuelve a tomar un respiro.

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

5. Regresa a la meta, toma un respiro y piensa que es lo que ahora quieres con respecto a tu circunstancia existente, ¿cuál es el objetivo que quieres?, plantéatelo tomando como referencia la primera actividad de la guía, procura que sea asertivo, eficaz y actual.
6. Una vez que tienes planteado correctamente el objetivo, pasa a la letra O vive y piensa; en qué y cómo haces para lograrlo, el tiempo que te toma cumplirlo, que hay alrededor de ti, lo que oyes y que percibes al ejecutarlo. Luego enfócate en los actos detalladamente y como te encuentras al culminar y alcanzar dicho objetivo. Respira profundo e incorpora toda la fase.
7. Vuelve al escenario de la meta, piensa en el objetivo y observa si requieres de algún recurso que facilite el cumplimiento de tu objetivo.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---



8. Trasládate a la letra R y visualízate como llevas a cabo tu objetivo con tu recurso seleccionado en el paso anterior hasta la conclusión del mismo.

Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

9. Posteriormente vuelve a la meta y piensa en las cosas positivas que te genera tu objetivo, define lo que te aporta, el significado que tiene para ti y el efecto que causara en ti, luego visualiza las cosas negativas, si les afectara a otras personas el logro de tus objetivos o no, si ves que tendrá algún efecto negativo para otros debes ver lo que está mal para corregir y de esta manera sea positivo para todos.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

10. Ahora pasa a la letra E y siente el efecto que tendrá en tu vida tanto personal como profesional este objetivo, lo que causa en los demás, considera lo que te comentaran, fija tus impresiones, deja que te animen más esas impresiones y toma un respiro.



11. Pasa directamente a la letra O con todas esas vibraciones de éxito y ánimo, vuelve a vivir detalladamente paso por paso el procedimiento que elaboraste para llevar a cabo tu objetivo, ahora respira hondo y establece una fecha y hora de comienzo, también elige una para ver los frutos. Por ultimo sal del cuadro y pon en marcha todo.

Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

ESTRATEGIA 2

LIBERA



TUS



CAPACIDADE

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

6.2.- Libera tus capacidades

Introducción

En la vida hay momentos difíciles y, queramos o no, debemos superarlos. Para esto se necesitan RECURSOS que lo lleven a uno a un estado de poder y seguridad para afrontarlos adecuadamente y hacer a un lado dudas, temores, inseguridad y miedo. Estas situaciones de devaluación de uno mismo tienden a paralizarnos e impiden que tomemos acción para solucionarlas. Los RECURSOS son todas esas capacidades o dones que los seres humanos poseemos y que nos llevan a una conducta positiva, el combustible necesario para la realización de nuestros planes y objetivos, como, por ejemplo; la paciencia, la tolerancia, la flexibilidad, la disciplina, la decisión, la seguridad, entre otros.

La PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA nos proporciona una manera sencilla de acceder a nuestra mente y a todos los RECURSOS que se encuentran en ella para que nos ayuden a salir adelante cada vez que lo necesitemos. (Laura Armas, Coral Ruster, 2014)

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

A continuación, se detallarán una serie de técnicas las cuales ayudarán en caso de que se den conductas desagradables para cada una de las personas.

6.2.1.- Técnica: Anclaje de poder

Objetivo: Reanudar todos los recursos del pasado y trasladarlos al presente con la finalidad de que noten todos los medios que han venido manipulando y de esta manera puedan hacer uso de los mismos en su vida cuando lo necesiten.

Recomendación: Contar con una persona para que vaya leyendo cada uno de los pasos, es recomendable repetir el ejercicio algunas veces puesto que en cada repetición logras obtener algo diferente, deja que tu mente sea quien te guíe y respeta lo que se presente primero, sin cuestionarla o algo a fin de reprenderla.

Ahora sigue los pasos:

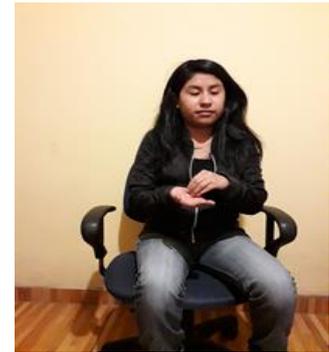
1. Busca un lugar donde no haya interrupciones y siéntate, pon las palmas de las manos con dirección hacia arriba, mantén los ojos cerrados y respira moderadamente.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

2. Posteriormente imagina alguna experiencia que hayas tenido esta debe ser positiva e importante y ponla en la mano derecha con las sensaciones que la componen. Toma un respiro, mientras lo haces vive, escucha y siente todo eso en tu mano.



3. Agrégale a tu mano derecha un momento que te haya ocasionado felicidad y orgullo de haberlo realizado, a su vez revive algo que alguna vez hayas disfrutado de sentimientos fuertes, buenos de amor, amistad, etc. Colócalos en la misma mano, respira hondo.



4. Piensa alguna situación en la que hayas reído a carcajadas cual loco, y ponla en tu mano derecha mientras respira hondo. Fíjate que percibe tu mano llena de todas esas sensaciones afectuosas, fuertes, motivacionales y provechosas.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---



5. Enfócate en el color que adquiere tu puño derecho lleno de todas esas sensaciones y registra el primer color que notes. Mira que aspecto tienen estas sensaciones, ¿Qué sonido les atribuirías que manifiesten todas ellas si tuvieras que hacerlo?



6. Cuál es la estructura que sientes de las sensaciones que pusiste en tu mano derecha y si quisieran darte un mensaje positivo y eficaz ¿Qué es lo que te dirían?



7. Reten todas esas sensaciones cerrando fuertemente la mano, sabiendo que son únicamente tuyas y solo tuyas, respira hondo.



8. Finalmente extiende con fuerza hacia arriba el puño, posteriormente repite tres veces con voz fuerte y seguro todo el mensaje positivo y eficaz que anteriormente te proporcionaron.

9. Vive esta sensación por un momento y vuelve a abrir los ojos.

Elaborado por: María Fernanda Romero

Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

Nota: Este ejercicio es recomendable realizarlo cuando te sientas desmotivado o depresivo y puedas subir tu autoestima en caso de estar pasando por momentos difíciles.

Procura cargar una grabación del ejercicio para que puedas realizarlo cuando lo necesites.

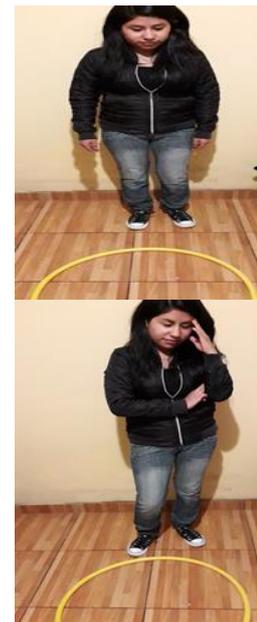
6.2.2.- Técnica: El círculo de la excelencia

Objetivo: Crear un archivo de experiencias positivas que dejen de lado las malas y que no se dificulte a tener más recuento de las buenas ya que por lo general siempre recuerdan las cosas malas.

Recomendación: Se recomienda realizar este ejercicio de pie y concienciar esta herramienta.

Seguir estos pasos:

1. En posición con vista al frente suponte un círculo delante de ti, piensa en un color y colócaselo.
2. Cierra los ojos y acuérdate de algún momento en el que hayas hecho algo y fuiste realmente exitoso y sentiste una grata satisfacción en ti.



	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

3. Ahora toma el mismo gesto y postura corporal obtenida en aquel hecho, de esta manera incrementarás lo que estás sintiendo, toma un respiro.
4. Ten total seguridad de la inocencia de este estado, que la sensación que obtienes sea real, natural e intensa.
5. Da un paso adelante así el círculo que supusiste se incrementara al estado de excelencia. Frótate las manos y extiende los brazos hacia arriba por unos segundos, dejándote envolver por ese color que elegiste, mantén profundamente la respiración, al mismo tiempo disfruta y siente esa sensación de estar realizando esa herramienta.
6. Da un paso atrás para salir del círculo, abre los ojos. Vuelve a repetir el proceso con los ojos cerrados; observa, escucha y revive la sensación de aptitud y destreza de lo que había ahí, entra nuevamente en el círculo una vez que el estado se haya incrementado en tu cuerpo, y repite la serie.
7. Finalmente retrocede un paso atrás para salir del círculo.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

ESTRATEGIA 3



CONDUCTAS

 <p>HOSPITAL GINECO-OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA</p>	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	 <p>TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA</p>
--	---	--

6.3.- Cambio de conductas

Introducción

Seguro que lo has intentado de varias maneras, desde utilizar el puro y simple poder de la voluntad, hasta la antigua técnica de “premio y castigo”. Después de tantos intentos no sería raro que pensaras que el cambio es difícil. Es como tratar de subir una montaña en línea recta sin el equipo adecuado y sin mapa. Una vez que tienes el camino bien trazado y el equipo necesario, verás que no será tan complicado.

Puedes aprender a dirigir tu mente hacia el cambio, ya que es la parte motora más importante para crear o motivar cualquier alteración de tu realidad. Al proponerte cualquier modificación, imagina que es como emprender un viaje. Empiezas en un lugar y terminas, en otro, y esto requiere de planeación y un proceso para no perder el camino. (Laura Armas, Coral Ruster, 2014)

6.3.1.- Técnica: El modelo “chas”

Objetivo: Evitar una conducta o reacción negativa que te provoque o cause otra persona y así no generar conflictos.

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

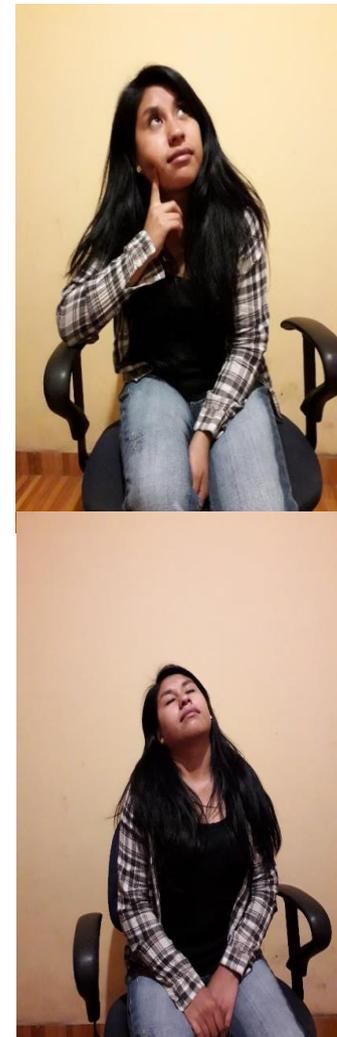
Recomendación: Identifica claramente quien o que te causa una conducta negativa que quieras cambiar o deshacerte de ella. Este ejercicio se divide en cuatro partes:

Parte 1:

Identifica claramente cuál es el comportamiento que deseas modificar y mejorar, para que funcione mejor la técnica asegúrate de que es eso lo que quieres.

Analiza cuando ocurre ese comportamiento indeseable, que lo provoca, cuál es tu reacción antes de que pase, lo que sientes y cuáles son las señales que se generan de ella. Detén la imagen justo antes de que suceda, es importante que sea precisamente antes de realizar el comportamiento indeseado. Incrementa el brillo y tamaño de esta imagen. Si se torna más fastidiosa la reacción de esa imagen, descuida. Mantenla inmóvil en tu mente.

Realiza un pequeño movimiento con tu cabeza para que se relaje el cuello.



Elaborado por: María Fernanda Romero

Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

Parte 2:

En esta segunda parte imagina como te sentirías si actuaras de otra manera, como serías si realizaras el cambio. En esta imagen se deberá reflejar los aspectos que quieres y te impulsan a cambiar.

Idealízate como te gustaría actuar, observa lo que sientes en ese momento. Es este suceso tienes todas las capacidades o recursos necesarios para evitar volver al anterior comportamiento. Mantén esta segunda escena en una pantalla en tu mente. Respira hondo mientras piensas si esta imagen ahora es buena para ti y para las personas que te rodean.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

Parte 3:

Imagina que frente a ti se enciende una pantalla en la cual está la escena de tu comportamiento negativo aumentando un tanto el brillo y tamaño, a un lado de la misma pon la otra escena que contiene tu conducta positiva que anhelas y te impulsa al cambio, la diferencia es que esta es pequeña y oscura. Al decir “Chas” observa cómo se agranda y brilla intensamente la segunda escena, cubriendo así toda la pantalla.

Debes cerrar los ojos, respirar hondo y apagar la pantalla mentalmente. Ahora enciéndela nuevamente y mira la primera escena que tienes, recita rápidamente la palabra “CHAS”, inmediatamente la otra escena se agrandara hasta ocultar la primera escena. Nuevamente cierra los ojos, respirando hondo, y finalmente apaga la pantalla. Repite este procedimiento ligeramente 5 veces con los ojos cerrados.



Elaborado por: María Fernanda Romero

Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

Parte 4:

Verifica si sigues viendo la primera escena; si es borrosa o no puedes verla entonces



es buena señal y el resultado es efectivo.

Visualiza y piensa una escena a futuro en la que puedas reincidir en la pauta anterior; ¿genera la misma solución?, una nueva opción ya debes tener en mente. Busca una nueva opción de respuesta en la mente cuando te encuentres en situaciones similares y pon en marcha el cambio.

Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

Nota: Se debe repetir el ejercicio con las mismas escenas elegidas. Cuando aparezca la escena negativa cámbiala rápidamente por la positiva. Puedes hacerlo por las noches antes de irte a dormir.

6.3.2.- Técnica: Romper con una conducta

Objetivo: Cambiar las actitudes y comportamientos de las personas que rompan los hábitos no deseados.

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

Recomendación: Repetir el ejercicio las veces que sean necesarias. Realiza este ejercicio sentado o parado, como te sientas más cómodo.

Seguir estos pasos:



1. Con la palma hacia arriba extiende el brazo izquierdo.

Piensa y observa una situación en la que te hayas sentido tranquilo, con quien y donde estas, que acontece ese momento, que es lo que dicen, y ponla en la palma de tu mano. Reten profundamente la respiración.



2. Ahora acuérdate de algún rato en el que hayas sentido tanta emoción y que no parabas de reír, escucha y siente tu risa en el estómago, ponla también en la mano izquierda, relájate y respira hondo.



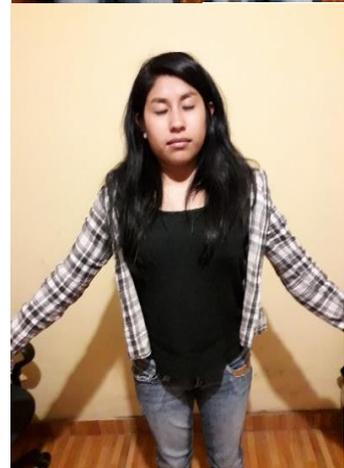
3. Encuentra momentos en lo que te hayas sentido exitoso, recuerda detalladamente como te ven los demás, lo que te dicen y no olvides lo que sientes, ponlas en tu mano izquierda.

Elaborado por: María Fernanda Romero

Fuente: Investigación propia

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

4. También debes tener sentimientos de amor, busca uno en que hayas dado y recibido el mismo amor. Visualiza detalladamente todo lo que acontece a este acto y también ponlo en tu mano izquierda, manteniendo la respiración.
5. Ahora pon tu mano derecha vertida hacia arriba todos los sucesos o hechos con sus emociones negativas que experimentaste y quieres eliminar, vierte lentamente la mano izquierda con lo bueno que colocaste, en la derecha, empieza a frotar tus manos, cual, si fuera a terminar esa conducta no deseada, con las cosas buenas que fuiste seleccionando.
6. Respira hondo. Ahora el objetivo de darle el claramente el mensaje de eliminar la conducta no deseada se cumplió.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

7. Si al volver a recordar el escenario de la conducta no deseada ya no le das importancia al asunto y no permaneces esas sensaciones anteriores, significa que alcanzaste el éxito del ejercicio.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

Nota: Si sigues detectando algo de la conducta que no quieres realiza nuevamente el ejercicio con más energía, lo lograras.

6.3.3.- Las tres posiciones o arreglando el “no hubiera...”

Objetivo: Cambiar y resolver conductas negativas que no se desean y se tiene con personas específicas.

Recomendación: Debes tener total seguridad con que persona y en qué momento deseas cambiar tu conducta.

Significado de las tres posiciones:

En la primera posición ves a través de tus propios ojos, justo como siempre haces.

La segunda se refiere a la posición de los demás, a cómo te ven los otros desde sus ojos.

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

La tercera posición es la del observador, desde donde es posible observar la dinámica entre tú y el otro. Desde esta posición verás objetivamente tu comportamiento para generar los recursos o capacidades adecuados para ayudarte y corregir la conducta. (Laura Armas, Coral Ruster, 2014)

Seguir estos pasos:

1. En un espacio en el piso define y señala 3 espacios a un paso de distancia en tu mente, cada uno de estos con los números 1, 2 y 3, los cuales se describieron cada uno con sus respectivos significados anteriormente.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

2. Posteriormente respira hondo y medita un comportamiento que experimentes todos los días que desde luego te disguste y moleste, del que te lamentes y que tenga que ver o implique a una persona.

3. Después de reconocer el estado de tu comportamiento sitúate en el espacio #1 que señalaste. Desde ahí visualizarse a ti mismo en la escena, frente a ti en el espacio #2 se encuentra la persona con la que tienes el problema. Observa y escucha tu comportamiento; lo que dices, haces y sientes, toma un respiro. Fíjate en todos los detalles, analiza cómo reacciona esa persona al receptor tu mensaje y vuelve a respirar hondo.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

4. Luego pasa al segundo espacio que señalaste. Toma el lugar de la persona



que tienes frente a ti. Ahora obsérvate y analízate a ti mismo con ese comportamiento perjudicial, ¿Cómo se está sintiendo esa persona?, ¿Con que actitud recibe tu mensaje?, ¿De qué forma le perjudica?, ¿Cuál es su reacción al verte con ese comportamiento perjudicial?

Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

5. Ve al tercer espacio señalado. Observa tu comportamiento y de qué manera le afecta a la otra persona, y la dinámica que hay entre tú y la otra persona. Elige un recurso o capacidad adecuada que te ayude a reformar esa conducta, por ejemplo: Paciencia, control, seguridad, etc. Respira hondo y analiza cual es la que realmente te va a servir de gran ayuda.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---



6. Después de haber elegido el recurso que realmente te servirá, regresa nuevamente al espacio #1 que señalaste.

Toma un respiro, eres tú mismo quien está en ese espacio, junto con el recurso o capacidad que elegiste, respirando hondo regresa a la escena anterior



7. Ahora cómo te sientes con esta conducta positiva y acorde, ¿te hace bien a ti y a la otra persona?, ¿Ha habido cambios?, ¿Cuáles y como se desarrolla el hecho?

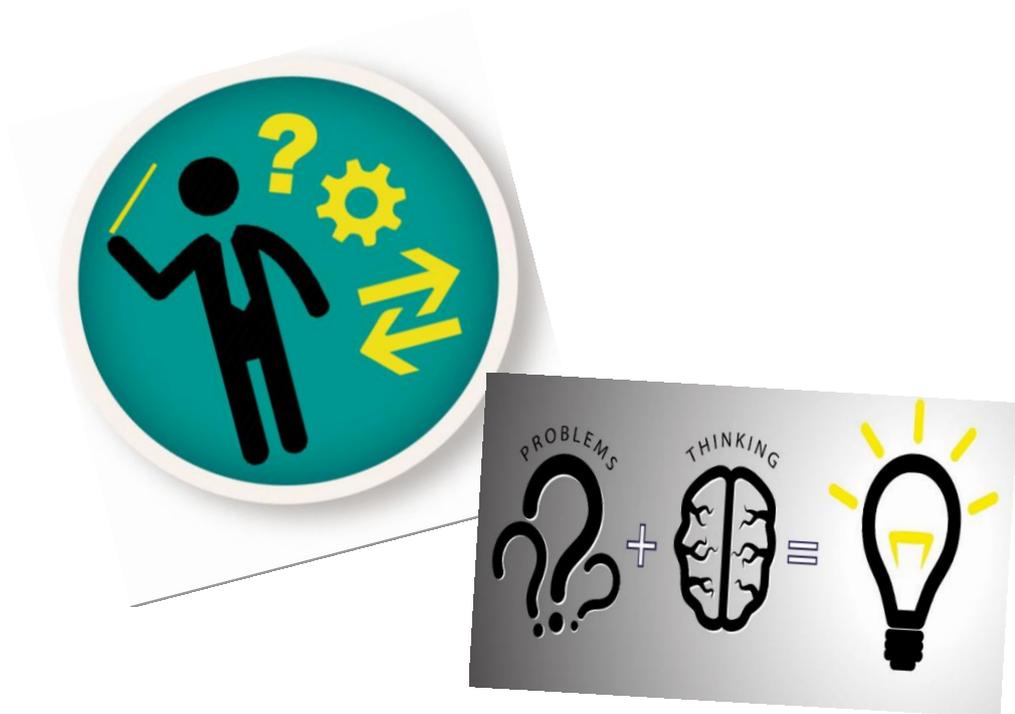


8. Cuando surjan acontecimientos similares y re enfrentes a ellos, recuerda recubrirte de tu recurso o capacidad, tendrás la oportunidad de actuar de otra forma diferente a la anterior, serás el primer sorprendido por tal posibilidad de cambio. Respira hondo.

Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

ESTRATEGIA 4

SOLUCIÓN A



LOS PROBLEMAS

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

6.4.- Solución a los problemas

Introducción

Todos conocemos los problemas y sabemos que son parte de la vida. También sabemos que es característica suya que sean desagradables y poco fáciles de resolver, pero también es verdad que sin ellos la vida sería plana y el éxito o los logros no tendrían sentido. Los problemas dan a la vida dinamismo y a veces, incluso sentido. Los problemas son los retos que la vida nos ofrece para acrecentar nuestras capacidades y manejar nuestro libre albedrío, una oportunidad de crecimiento y aprendizaje que debemos aprovechar.

Puedes pensar la vida como una carrera de obstáculos interminable, donde quien los sorteja mejor, es el que llega más lejos al utilizar sus RECURSOS o al generarlos. Quien tiene pensamientos de triunfo y de capacidad, el que cree que los puede brincar y avanzar cada vez más, es un ser humano más pleno en su vida y además intuye que, cuando no pueda sortear o cambiar algo, sabrá retirarse con tranquilidad.

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

Uno de los fundamentos de la PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA sostiene que “todos tenemos los RECURSOS necesarios a cada momento”, y es con estas técnicas como lo puedes lograr. (Laura Armas, Coral Ruster, 2014)

6.4.1.- Técnica: Problema personal con alguien

Objetivo: Solucionar los problemas que hayan surgido con otras personas, ya sean familiares o entre compañeros del trabajo.

Recomendación: Ejecuta correctamente el ejercicio paso a paso siguiendo las instrucciones. Tomate un tiempo límite de 20 a 30 minutos para realizarlo.

Seguir estos pasos:

1. Colócate de pie, crea tu propio espacio y supón tener frente a ti a la persona con la que tienes el problema, en el último momento en que tuvieron el inconveniente. Y desde tu espacio observa ¿Qué ves en la persona frente a ti ante dicha situación?, ¿Cómo te sientes tú en este estado de conflicto? Respira hondo y siéntete. Toca la parte de tu cuerpo en la que sea más fuerte el sentimiento para poder identificarlo.



	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

2. En este paso debes ponerte en los zapatos de la otra persona, es decir en el espacio donde la imaginaste así estarás frente donde te ubicaste, respira hondo y obsérvate. ¿Cómo te ve y que ve desde ahí esa persona?, ¿Qué sentimientos podría desarrollar ante ti y esa situación? Fíjate bien y respira hondo.
3. Ahora visualiza un espacio neutro y colócate cual si fueras el espectador en el de dicha situación.
4. Luego de haber experimentado ambas partes del problema y examinando la situación; ¿Qué recursos crees que tenías que utilizar para evitar esa circunstancia problemática?, quizás la paciencia, flexibilidad o tal vez serenidad. Analiza cual habría sido el recurso que hubiera solucionado todo en esa ocasión.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

5. Respira profundamente con los ojos cerrados, una vez que hayas elegido el recurso apropiado vívelo dentro de ti. Observa y localiza en que parte de tu cuerpo se instalan y tócalo con tus manos. Vuelve a respirar hondo y sin mover las manos de lugar trasládase a tu primera posición o espacio que creaste.
6. Observa, escucha y percibe lo que ocurre en esa situación con esa misma persona, como cambia o se transforma, estando lleno de todos esos recursos. Posteriormente sal del espacio y recuerda siempre que se presente una situación similar, solo con respirar hondo y tocar esa parte del cuerpo tendrás enseguida los recursos necesarios para enfrentar o evitar conflictos con una persona específica o cualquier otra.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

Nota: Es importante que cuando pienses o veas a esa persona respires hondo y te toque esa parte del cuerpo en donde tienes tus recursos de esta manera tus pensamientos sobre esa persona cambiasen y así instalaras una programación nueva.

6.4.2.- El problema actual y la solución

Objetivo: Identificar qué es lo que se desea o quiere en vez del problema.

Recomendación: Realiza el ejercicio en un lugar a solas y en donde no exista intervenciones. El tiempo de realización debe estar dentro de los 20 a 30 minutos.

Seguir estos pasos:



1. Escribe en un papel y completa la frase “me siento mal con este estado actual de...” Indaga y escribe 2 o 3 descripciones de tu obstáculo o persona.



2. Con voz fuerte pregúntate varias veces para que te puedas oír. ¿Qué quiero realmente en vez de una circunstancia problemática? Respira hondo y dilo de manera positiva, sin anteponer el “ya no quiero” por ejemplo: “quiero estar bien con mi mamá”.

Elaborado por: María Fernanda Romero

Fuente: Investigación propia

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---



3. Cierra tus ojos y mentaliza una imagen como si fuera una foto sobre tu situación problemática existente. Observa por unos segundos y respira hondo. Ahora a un lado de esta fotografía, imagina lo que quieres o deseas como estado y también fotografíala en tu mente. Mientras respiras hondo, analiza y observa las diferencias y probabilidades entre ambas.



4. Minimiza la foto de la situación problemática y ponla en el espacio, observa que no es más grande en ese entorno, mientras lo realizas manifiesta frases tales como: “si puedo hacerlo y lo voy a lograr”, “puedo y tengo la capacidad para solucionarlo”. Respira hondo.



5. Permite que tu mente fantasee por unos segundos y visualiza los resultados más destacados de tu problema, así los recursos que quieres para solucionarlo surgirán, por ejemplo; la seguridad, el perdón, tolerancia, etc.

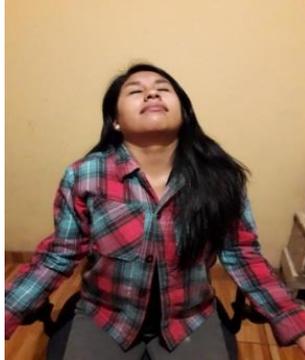
Elaborado por: María Fernanda Romero

Fuente: Investigación propia

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---



6. Construye en tu mente un puente entre tu estado actual y el deseado, pon en este los recursos que requieres para trasladarte del espacio problemático al espacio de la solución o resultado.



7. Luego de realizar la unión de ambas fotografías a través del puente, quita la del estado que deseas e idealizate una película de la misma. Respira hondo y respóndete estas preguntas: ¿Qué sentiste al verla?, ¿Qué paso darías para conseguir eso?, ¿Cuándo y dónde darás ese paso?, seguidamente abre los ojos y responde esas preguntas.



8. Por ultimo pregúntate y respóndete en tu papel: ¿Qué beneficios obtengo y para que me ayuda solucionar ese problema?, ¿Qué ganan las personas que me rodean con esto? Observa y respira hondo. Finaliza escribiendo en tu papel la frase: “pasar al estado de solución me hace sentir...” Y respira hondo nuevamente.

Elaborado por: María Fernanda Romero

Fuente: Investigación propia

ESTRATEGIA 5



EL ESTRÉS



 <p>HOSPITAL GINECO-OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA</p>	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	 <p>TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA</p>
--	--	--

6.5.- El estrés

Introducción

La palabra estrés la acuñó, en la década de 1930, Hans Seyle. En ese entonces, el término se refería a la tensión, tirantez o sometimiento a presión de diversos materiales. Los objetos metálicos, así como otros materiales, soportan un determinado grado de estrés o presión, y cuando sobrepasan su resistencia, se rompen. Igual sucede con una banda elástica si se estira más de lo que soporta. Toma en cuenta que el estrés es el factor que acelera el envejecimiento más que ninguna otra sensación. El cuerpo sufre un deterioro como consecuencia de las experiencias vividas y simplemente responde con diversos síntomas. (Laura Armas, Coral Ruster, 2014)

El resultado que consigas con esta estrategia, está estrictamente ligado a la motivación con la que tengas para estar tranquilo, eres tu quien elige como sentirse ante alguna circunstancia de la vida. De ti depende como quieres ir al trabajo; ¿Enfadado o estresado?, ¿Positivo o tranquilo? Enfadado o enojado, posiblemente te provoque alguna enfermedad.

	GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	
---	---	---

6.5.1.- Técnica: Calma en vez de estrés

Objetivo: Cambiar la manera de pensar y ser consciente de las respuestas obtenidas para reaccionar en situaciones que te provocan el estrés.

Recomendación: Tener una grabación si es posible y sino solicitar a alguien que te lea con calma el texto para facilitar la concentración.

Seguir estos pasos:

1. Con los ojos cerrados recuerda alguna situación de estrés que hayas experimentado. En tu mente detalla esa situación. ¿Qué haces y dónde estás?, ¿Qué sucede en esa situación?, ¿Qué sientes y cómo te sientes?, ¿Hay personas contigo?, ¿Qué te dices y que dicen sobre ti? Respira un momento y abre los ojos.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---



2. Piensa en un momento en el que hayas mantenido la calma en un estado de tensión, en el que tu reacción haya sido positiva y pacífica. Encuentra un momento en el que plasme lo que deseas realizar a futuro y analiza como lo lograste. ¿Qué pensamientos tenías?, ¿Cómo y qué hacías?, ¿Qué sentiste? Si es de tu total satisfacción ese recuerdo almacénalo en tu mente.

3. En este paso le enseñaras a tu mente como deseas sentirte ante un momento estresante. Minimiza más la imagen de la situación o persona que te ocasiona el estrés de la escena anterior que recordaste. ¿De qué manera te afecta? Si es beneficiosa esta escena almacénala, baja el tono de tu voz o la del participante. Selecciona una música de fondo, así te ayudara a calmar y controlar el estrés.

	<p>GUIA DE APLICACIÓN DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA</p>	
---	--	---

4. Luego de cambiar los detalles que te posibiliten guardar la calma ante una situación que te provoca estrés, respira hondo para tranquilizarte.
5. Moviliza sutilmente tus manos y modifica o reforma tu postura, de modo que te sientas mejor y capacitado para guardar la calma.
6. Selecciona y guarda los cambios mencionados anteriormente que te ayuden a estar relajado, seguro y positivo.
7. Imagina a futuro un momento que te ocasione estrés. Recuerda y proyecta dentro de ti la escena que ya conoce tu mente, así te producirá tranquilidad con el tono musical y el volumen que elegiste, respira hondo y procede igual que en la escena creada hace un momento.
8. Si esta nueva reacción de calma tiene beneficio bueno para ti, para los que te rodean, o para tu salud; entonces sigue así y graba en tu mente esta escena y almacénala para una próxima ocasión.



Elaborado por: María Fernanda Romero
Fuente: Investigación propia

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01.- Recursos

Recursos Humanos

- Población: 10 personas
- Gerente: 1 persona
- Investigador: 1 persona
- Asesor: 1 docente

Recursos Audiovisuales

- Infocus
- Pendrive
- Computadora

Material de apoyo

- Guías didácticas

6.02.- Presupuesto

Tabla N. 16 Presupuesto

Numero	Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	Pen drive 4GB	1	5,00	5,00
2	Cartuchos de impresora	2	30,00	60,00
3	Resmas de papel bond	2	3,50	7,00
4	Internet(horas)	40	0,60	24,00
5	Infocus(horas)	2	20,00	40,00
6	Cartulinas	10	0.05	0,50
7	Esferos	10	0,30	3,00
8	Laptop	1	600,00	600,00
9	Impresiones	250	0.05	12,50
10	Copias	250	0.02	5,00
11	Papelógrafo	1	0,30	0,30
TOTAL				752,30

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: María Fernanda Romero

6.03.- Cronograma

Tabla N. 17 Cronograma

MES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES																				
CAPÍTULO I Antecedentes																				
Contexto																				
Macro																				
Meso																				
Micro																				
Justificación																				
Definición del problema central “Matriz T”																				
CAPÍTULO II Análisis de Involucrados																				
Mapeo de involucrados																				
Matriz de análisis de involucrados																				
CAPÍTULO III Problemas y Objetivos																				
Árbol de problemas																				
Árbol de objetivos																				
CAPÍTULO IV Matriz de Análisis de Alternativas																				

CAPITULO VII

7.01.- Conclusiones y recomendaciones

7.01.01.- Conclusiones

- Una vez realizado la presente investigación se concluye que mediante la guía de aplicación de Programación Neurolingüística se puede mejorar la comunicación y las actitudes de los colaboradores, de esta manera fomentar y desarrollar el liderazgo que ayude en la correcta toma de decisiones.
- La Programación Neurolingüística es una herramienta que constituye una serie de estrategias y técnicas para mejorar la comunicación en la organización.
- Se determina que mediante las técnicas de Programación Neurolingüística mejoran las relaciones interpersonales, creando conductas adecuadas dentro y fuera de la empresa que promuevan un ambiente laboral adecuado.

7.01.02.- Recomendaciones

- Se recomienda implementar esta guía para fomentar el trabajo en equipo, de esta manera se incrementará el desarrollo y la capacidad laboral de los colaboradores.
- Se propone hacer seguimiento a través de retroalimentación de los colaboradores con el fin de garantizar el cumplimiento de la Programación Neurolingüística dentro del departamento de Talento Humano.
- Se sugiere la aplicación del contenido de la presente guía de acuerdo a las necesidades y a las problemáticas que se vayan generando en la organización.

Bibliografía

- IAFI Argentina. (26 de Abril de 2013). *IAFI. Instituto Americano de Formación e Investigación*. Obtenido de www.pnliafi.com.co: <https://www.pnliafi.com.ar/que-es-pnl/>
- Inés Taveira. (7 de Septiembre de 2009). *Saludterapia*. Obtenido de www.saludterapia.com: <https://www.saludterapia.com/glosario/d/80-pnl.html>
- Susana Mafla. (1 de Septiembre de 2016). *entorno-empresarial.com*. Obtenido de entorno-empresarial.com: <https://entorno-empresarial.com/la-programacion-neurolinguistica-poderosa-herramienta-para-el-exito/>
- Divulgaciondinamica.es. (5 de Abril de 2017). *Divulgación Dinámica Formación*. Obtenido de informacion@divulgaciondinamica.es: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/la-pnl-programacion-neurolinguistica/>
- Instituto Español PNL. (6 de Mayo de 2015). *PNLSpain - Instituto Español de PNL*. Obtenido de pnlspain@pnlspain.com: <http://www.pnlspain.com/aplicaciones-de-la-pnl/>
- Ivan Thompson. (Septiembre de 2010). *Promonegocios.net*. Obtenido de www.promonegocios.net: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- Juan José Pacheco. (20 de Noviembre de 2017). *Gestiopolis WebProfit Ltda*. Obtenido de www.gestiopolis.com: <https://www.gestiopolis.com/beneficios-la-programacion-neurolinguistica-la-organizacion/>
- Laura Armas, Coral Ruster. (Noviembre de 2014). *Wordpress.com*. Obtenido de psiquemc.files.wordpress.com: <https://psiquemc.files.wordpress.com/2014/11/manual-de-tecnicas-y-estrategias-de-pnl.pdf>
- Laura Armas, Coral Ruster. (Noviembre de 2014). *Wordpress.com*. Obtenido de psiquemc.files.wordpress.com: <https://psiquemc.files.wordpress.com/2014/11/manual-de-tecnicas-y-estrategias-de-pnl.pdf>
- Redacción INFOCIF. (28 de Junio de 2015). *Inforiesgos S.A.*. Obtenido de noticias.infocif.es: <https://noticias.infocif.es/noticia/que-aplicaciones-tiene-el-pnl-en-la-empresa>
- repositorio.uta.edu.ec, Hilda Molina. (12 de Abril de 2012). <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream>. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream>: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1904/1/532%20ING.pdf>
- repository.unimilitar.edu.co. (10 de Octubre de 2016). <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/>. Obtenido de

<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/>
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13579/1/APLICACION%20DE%20PROGRAMACION%20NEUROLINGUISTICA%20PARA%20LA%20EMPRESA.%20CASO%20IFX%20NETWORKS%20COLOMBIA%20SAS.pdf>

Saleciano Concepción. (22 de Octubre de 2011). *LinkedIn Corporation*. Obtenido de <https://es.slideshare.net>: <https://es.slideshare.net/ramvale/tipos-de-guas>

Sonia Pascual. (7 de Julio de 2017). *www.mastermania.com*. Obtenido de www.mastermania.com: https://www.mastermania.com/noticias_masters/la-programacion-neurolinguistica-y-su-aplicacion-al-ambito-empresarial-y-profesional-org-3108.html

Quito DM, 12 de Diciembre del 2018

Señores

INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente,

Mediante el presente documento Hospital Gineco-Obstétrico Isidro Ayora, certifica que la señorita María Fernanda Romero Mendieta con el número de cedula 1725501116 realizo la tesis en esta empresa, **elaboración de una Guía de Aplicación de Programación Neurolingüística.**

Cumpliendo todos los requerimientos solicitados.

Es todo cuanto puedo certificar a la verdad, autorizo al interesado hacer uso de este documento como a bien tuviere conveniente.

Atentamente,



Dra. Diana Marisol Benítez Paredes

Coordinadora de la UATH

HOSPITAL GINECO-OBSTETRICO "ISIDRO AYORA"



Urkund Analysis Result

Analysed Document: proyectos-tesis-correccion.docx (D43230898)
Submitted: 10/29/2018 6:15:00 PM
Submitted By: ander_mafer@hotmail.com
Significance: 6 %

Sources included in the report:

Karla Ruiz tesis.docx (D43219091)
tesis rosita apa.docx (D26667852)
CAROLINA LALANGUI.pdf (D37016339)
Tesis Taller comunicacion asertiva San Francisco.docx (D37157717)
Sandra Janneth Puma Miñarcaja.pdf (D37024364)
<https://www.saludterapia.com/glosario/d/80-pnl.html>
<https://www.gestiopolis.com/beneficios-la-programacion-neurolinguistica-la-organizacion/>
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1904/1/532%20ING.pdf>

Instances where selected sources appear:

32

06/31/2018
Tutor

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **ROMERO MENDIETA MARÍA FERNANDA**, portador de la cédula de identidad N° 1725501116, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 22 de noviembre del 2018

22 de noviembre del 2018
Marcela Balseca
Sra. Mariela Balseca
CAJA

Fabián Jara
Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN



Ing. William Parra
BIBLIOTECA



Sra. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA