

**Omnia** Año 21, No. 1 (enero-abril, 2015) pp. 115 - 128  
Universidad del Zulia. ISSN: 1315-8856  
Depósito legal pp 199502ZU2628

## La Gerencia Estratégica fundamentada con la Programación Neurolingüística

*Rosario Romero\**, *Luis Barboza\*\** y *Miguel Sánchez\*\*\**

### Resumen

El objetivo general del presente artículo es validar un Programa basado en la Programación Neurolingüística como complemento para la Gerencia Estratégica de los gerentes de las Empresas. El estudio se basa en una metodología experimental. La población estuvo constituida por veintiocho (28) gerentes de las Empresas de la Parroquia Altigracia del Municipio Miranda del Estado Zulia. Se diseñaron dos instrumentos; una guía de observación y un cuestionario. Para el tratamiento estadístico, se utilizó el Programa SPSS, para realizar el análisis de tipo: multivariado y discriminante; estableciendo el grado de significancia, entre los resultados obtenidos del pre-test y post-test. Con los resultados, se comprueba que la Programación Neurolingüística tiene efectos positivos en todos los elementos desarrollados por los gerentes, puesto que al realizar el análisis discriminante, la mayoría de los indicadores referidos incidieron positivamente en la gerencia estratégica de las empresas estudiadas. Validándose el programa referido.

**Palabras clave:** Programación Neurolingüística, Gerencia Estratégica, Programa.

\* Profesora Titular. Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt". Licenciada en Educación. Mérito: Cum Laude. M.Sc. Docencia para Educación Superior UNERMB. Doctora en Ciencias de la Educación URBE. Ex coordinadora del Departamento de Investigación de la UNERMB. CO-NABA II Nivel. 2002. PPI NIVEL I. Convocatoria 2006. Nivel B en el PEI. Correo: rosarioromero5@hotmail.com. Telf.: 0426-5673725.

\*\* Ingeniero. \*Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", Programa Ingeniería y Tecnología. Investigador Invitado de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt". Los Puertos de Altigracia. Correo:luisbarboza\_yass@hotmail.com.

\*\*\* Vice-rector Académico. Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt". Profesor Titular. Doctor en Ciencias de la Educación URBE. Ex Director del Programa Administración de la UNERMB. Correo: vrac.unermb2009@gmail.com.

## *Based Strategic Management With Nlp*

### **Abstract**

The overall objective of this paper is to validate a program based on Neurolinguistic Programming (NLP) as a complement for strategic management among business managers. The study is based on an experimental methodology. The population consisted of twenty (28) managers of companies in the Altagracia Parish of the Miranda Municipality, State of Zulia. Two instruments were designed: an observation guide and a questionnaire. Statistical analysis was performed using the SPSS program to make a multivariate, discriminant analysis, establishing the degree of significance between the pre- and post-test results. These results confirm that NLP has positive effects on all elements developed by the managers, since, when performing discriminant analysis, most of the indicators had a positive impact on the strategic management of the enterprises studied, validating the aforementioned NLP program.

**Keywords:** NLP, strategic management program.

### **Introducción**

La gerencia debe verse como un macro concepto que integre sus procesos dinámicos e interactivos, la viabilidad de los procedimientos administrativos para alcanzar sus metas y la capacidad de la organización para asegurar su supervivencia y desarrollo; empleando en forma eficaz los recursos de los cuales dispone. Se puede resumir la gerencia como un cuerpo de conocimientos aplicables a la dirección efectiva de una organización. Breckhard (2004).

Existe una diversidad de elementos fundamentales de la administración que el gerente debe tomar en cuenta en el desempeño de sus funciones, independientemente de la institución en que se encuentre laborando, algunos de los elementos son: participación, interacción, comunicación, integración, motivación, autogestión, liderazgo, responsabilidad y autoridad; los que de una u otra manera favorecen el logro de las metas institucionales.

En este sentido, el gerente debe desarrollar el trabajo en equipo que le permitan lograr así el sentido global del propósito de la organización educativa y crear mecanismos que conduzcan a que las tareas de la organización social se realicen conjuntamente con el desempeño laboral de los miembros de la organización. Esto se logra a partir de las prácticas de formas que impliquen gerencia moderna y propuestas innovadoras, como la programación neurolingüística, ya que, esta sirve como herramienta estratégica para el gerente en la resolución de conflictos laborales, para liderar exitosamente en su ambiente laboral, ejecutando acciones indispensables para enfrentar complejas situaciones que deben ser atendidos dentro de una arquitectura de estrategias gerenciales.

Puesto que, según Alder (2002) no basta con tener deseos de lograrlo, sino disponer de un modelo de acción conducido con efectividad, siendo una de ellas la Programación Neurolingüística, como medio de comunicación efectiva, que permita definir la dinámica en que han de desarrollarse las relaciones laborales de la organización y resolver los conflictos que se presente en ella.

Es por ello que, el objetivo general del presente artículo es validar un programa basado en Programación Neurolingüística como complemento para la Gerencia Estratégica de los gerentes de las Empresas de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda del Estado Zulia.

### **Gerencia estratégica**

La gerencia estratégica, implica desarrollar organizaciones flexibles, que puedan ser proactivas en vez de reactivas, de incrementar la colaboración entre sus miembros. Breckhard (2004. Que al mismo tiempo racionalice las decisiones, haciendo caso omiso a su posición a la organización, esto resalta un adecuado desempeño del director, ente que organiza y gestiona la calidad de la educación de la escuela a su cargo, en este sentido, el director diseñará y ejecutará estrategias con el fin de lograr lo planteado.

Así también, la gerencia estratégica es concebida por Ivancevich (2002:17) como “el esquema o plan en el que se integran los principales objetivos, políticas y procedimientos en un todo coherente”. Por tanto, la gerencia es la administración de estrategia que congrega y asigna los recursos de la organización de acuerdo a las fuerzas y debilidades internas, los cambios del entorno y las acciones que se esperan de la competencia.

En el mismo orden, Bennis (2008:50), plantea que “la gerencia estratégica es una respuesta de cambio, una compleja estrategia educacional con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones”, de manera tal, que éstas pueden adaptarse mejor a nuevas tecnologías, nuevos mercados, nuevos desafíos y a las dinámicas de los cambios. Por lo tanto, la gerencia estratégica es como un esfuerzo planificado de toda la organización administrado en diferentes niveles para aumentar la efectividad y el bienestar de la misma, donde la organización es una instancia donde convergen los objetivos colectivos e individuales, y en ellas se apoyan las funciones y roles que garantizan su permanencia institucional y social.

Según Ivancevich y Bennis, la gerencia estratégica se soporta en un plan de conceptos, estrategias y tácticas para emprender una institución conduciéndola hacia la excelencia. Por tanto, es considerada un modo sistemático para alcanzar un ideal, donde una debe ser continua de la otra, asimismo, poseer flexibilidad, coordinación e involucrar a todos los autores y actores de la misma.

Por lo antes planteado, la gerencia es responsable en alto término del éxito o fracaso de la organización; es decir, es absolutamente indis-

pensable para dirigir los asuntos de la misma. Siempre que exista un conjunto de individuos que persigan un objetivo común, se hace necesario para el grupo trabajar unidos a fin de lograr el mismo, y sólo la gerencia logrará tal unión de esfuerzos.

Por otra parte, la supervisión como proceso gerencial, es muy importante en la aplicación de la gerencia estratégica en las empresas. Cuando se estudia la misma, como una disciplina académica, es necesario considerarla como un proceso, el cual puede ser descrito y analizado en función de varias funciones fundamentales, tales como el trabajo en equipo y la revisión del proyecto empresarial.

La variable gerencia estratégica, se midió tomando en cuenta las dimensiones planteadas por Breckhard (2004): funciones gerenciales, supervisión gerencial y gestión gerencial con sus indicadores, de la primera son: revisión del proyecto empresarial, la comunicación efectiva y trabajo en equipo; de la segunda son: supervisión constructiva del personal, control de los bienes materiales y evaluación constante del desempeño estratégico de la tercera son: frecuencia de planificación elaborada para la buena marcha de la empresas, diagnóstico de la realidad, revisión del diseño de la visión para el logro de los objetivos de la empresa, realización de la misión estratégica de la empresa y creación de planes de acción.

## **Programación neurolingüística**

La PNL, nació por iniciativa del Sicolingüista Grinder y del Matemático Bandler a principios de la década de los años setenta en la Universidad de California, en Santa Cruz, EEUU. La tarea de ambos se orientó en la búsqueda del porqué unos terapeutas tuvieron éxitos en sus tratamientos. Eligieron a Erickson, Satir, Perls y Rogers e identificaron los patrones conductuales empleados por éstos, la forma como ellos realizaban las invenciones verbales, el tono y el timbre de su voz, sus actitudes no verbales, sus acciones, movimientos y posturas entre otros. También estudiaron los patrones de conducta de los seres humanos para desarrollar modelos, técnicas que pudieran explicar la magia, la ilusión del comportamiento y la comunicación humana.

Sus principales representantes se han dedicado a fomentar cómo se mejora la comunicación, en especial, en el área de la educación, la psicoterapia y las organizaciones. Bandler y Grinder (1993), fueron los creadores de esta disciplina, la cual posteriormente ha tenido un gran desarrollo y numerosos estudios sustentan los logros de la aplicación de la PNL en las áreas mencionadas, obteniendo resultados altamente positivos sobre todo en lo referente a alcanzar la excelencia y la maestría en la comunicación.

En ese sentido, Knight (2009) la define como, el estudio de los patrones de pensamiento, comportamiento y lenguaje, de manera que se puedan construir una serie de estrategias que funcionen, en la toma de decisiones, la construcción de relaciones, el inicio de un negocio, entre-

nar a un grupo de personas, inspirar y motivar a otros, crear un equilibrio en la vida, y por encima de todo aprender a aprender. Por lo que se evidencia, un modelado de la excelencia, que extrae la estructura mental de lo que alguien hace muy bien y lo reproduce, ajustando las capacidades aprendidas a la situación particular del modelador, de tal forma que, no se apoya en los contenidos de lo que la persona está diciendo o haciendo, sino en los procesos internos para lograr sus mismos resultados.

Para el abordaje de dichos procesos la PNL se apoya en el modelo más explícito y completo del lenguaje natural humano, la gramática transformacional representada por Chomsky en 1957 citado por Alder (2002), y en especial en los conceptos: (a) estructura superficial, que consiste en lo que el hablante dice realmente. (b) la estructura profunda, es lo que el hablante piensa y quiere manifestar.

En cuanto a la gramática transformacional se basa en la creación de nuevos mensajes. Considera que las personas son capaces de interpretar y producir mensajes nuevos, de manera que puede afirmarse que no se produce por repetición ni por recuerdo.

En consecuencia, Sambrano (2003), advierte que una persona frente a su experiencia, forma de ésta una representación lingüística bastante completa, variada y rica en detalles. A nivel lingüístico, esto correspondería a la estructura profunda. Sin embargo al comunicar su experiencia a otro, utiliza expresiones empobrecidas (estructura superficial) que presentan omisiones, generalizaciones y distorsiones. Con relación a las omisiones, este es un mecanismo que se produce cuando se presta atención selectivamente a ciertas dimensiones de la experiencia.

En ese sentido, la PNL entonces, se ocupa de la forma en que por medio de nuestros sentidos percibimos las experiencias que vivimos del exterior, de cómo las procesamos subjetivamente por medio de nuestro pensamiento y de la forma en que estructuramos nuestros pensamientos para lograr nuestros objetivos. En otras palabras la PNL trata de la estructura de la experiencia humana subjetiva; cómo se organiza lo que se ve, se oye, sentimos y cómo se revisa y filtramos el mundo exterior mediante nuestros sentidos, por ello, se hace necesario dar a conocer las estrategias que ofrece la programación neurolingüística como punto de partida para lograr el éxito personal, profesional y gerencial.

Dentro de ese orden de ideas, Carrión (2005), plantea que la PNL no es otra cosa que un sistema, o mejor un modelo, que basado en la comunicación, permite saber cómo se construyen los pensamientos, y de ese modo, de forma precisa, poder aprovechar habilidades propias y ajenas, generar cambios positivos; remediativos, generativos y evolutivos.

Bajo esa perspectiva, el entrenamiento con PNL facilita el desarrollo de habilidades, el cual puede generar los resultados que se hayan propuesto, ya sea en el campo terapéutico, profesional o personal. Se puede identificar con precisión el proceso de pensamiento interno de otras personas, capacitarlas para nuevos cambios, utilizar las técnicas de mode-

laje para aprender rápidamente a hacer lo que otros han conseguido realizar con mucho más esfuerzo y dedicación, y aprovechar mejor los propios recursos.

La PNL es una escuela pragmática del pensamiento, con herramientas para desarrollar un pensamiento estratégico y sistemático. Mejora los principios básicos de lo que son los seres humanos y para flexibilizar conductas que permitan alcanzar con eficacias las metas propuestas. La PNL tiene la habilidad de ayudar al ser humano a crecer, trayendo como resultado una mejor calidad de vida (Sambrano, 2003).

Además, presenta un enfoque práctico y potente para lograr cambios personales debido a que posee una serie de técnicas asociadas entre sí para lograr una conducta lo cual se quiere adquirir. Se concibe como una poderosa herramienta de comunicación, influencia y persuasión, ya que a través del proceso de comunicación se puede dirigir el cerebro para lograr resultados óptimos.

Al respecto, Alder (2002) señala algunas utilidades de la PNL, para mejorar: la conciencia de lo que se hace, la comunicación o forma de decir las cosas, el potencial personal, el aprovechamiento de los recursos, la creatividad, confianza en sí mismo, la autoestima, la salud, el desarrollo del cerebro y las relaciones interpersonales. Asimismo, cura fobias y miedos; y ha revolucionado el mundo de la publicidad e información.

La variable programación neurolingüística, se medió mediante las dimensiones: estrategias, comunicación y *sistemas de representación* con sus indicadores, *de la primera son: metaconocimiento, submodalidades y sincronización de la segunda son: comunicación asertiva verbal y comunicación no verbal y de la tercera son: visual, auditivo y kinestésico.*

## **Metodología**

La presente investigación es de carácter explicativo, el diseño es experimental con modelo cuasi-experimental. Este diseño incorpora la administración de pre-pruebas y post-pruebas de los grupos que componen el experimento. Los sujetos son asignados al azar en los grupos, después a estos se les administra simultáneamente la pre-prueba, un grupo recibirá el tratamiento experimental basado en el desarrollo de la Gerencia Estratégica aplicando la Programación Neurolingüística y el otro grupo no (grupo de control), finalmente se les administra simultáneamente una post-prueba.

En el presente estudio, la población está conformada por veintiocho (28) gerentes de las Empresas de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda del Estado Zulia. Por ello, es importante señalar que la población tomada para la presente investigación es finita y accesible, por lo que se consideró la totalidad y no es necesario realizar muestreo, por lo que constituye un censo poblacional, distribuido en 14 gerentes en el grupo experimental y 14 en el grupo control. Para recolectar los datos pertinentes a esta investigación, se elaboró una Guía de Observación y

un cuestionario para validar el programa propuesto de Programación Neurolingüística.

El tratamiento estadístico es de carácter experimental, se utilizó el Programa estadístico SPSS, a través del cual se realizará el análisis de tipo: multivariado y discriminante. Se establecen las medias y las correlaciones canónicas; también se aplicó la prueba T de Student para establecer el grado de significancia entre los resultados obtenidos del pre-test y post-test.

## Análisis y discusión de resultados

El análisis de la gerencia estratégica, se inicia con las funciones gerenciales. Los cambios de las medias aritméticas de los indicadores de esta dimensión antes (pre-test) y después (post-test) de la aplicación del Programa diseñado, se muestra en la Tabla 1 evidenciándose diferencias altamente significativas entre los mismos, dado que, los valores de T calculados están asociados, en todos los casos, a niveles de significancia menor a 0,01 y con grados de libertad de 23. Al realizar el análisis discriminante se demuestra la efectividad del Programa diseñado como complemento para la gerencia estratégica basado en la Programación Neurolingüística.

**Tabla 1. Prueba de muestras relacionadas para la dimensión funciones gerenciales**

	Media	Diferencias relacionadas		t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación			
Par 1 CONSTAN 1	2,6	4,8	,62	55.49	23	,00
CONSTAN 2	8,4					
Par 2 MANEJO 1	3,6	5,3	,49	69.23	23	,00
MANEJO 2	8,9					
Par 3 PERMAN 1	3,5	5,3	,72	47.48	23	,00
PERMAN 2	8,8					

Fuente: Romero *et al.* (2014).

Con respecto a la constante revisión del proyecto educativo, se aprecia una gran diferencia entre las medias aritméticas del pre-test  $\bar{X}=3,6$  y la del post-test  $\bar{X}=8,4$  siendo la diferencia de 4,8. Sin embargo, manejo diario de la comunicación efectiva y el permanente trabajo en equipo las medias fueron de 5,3 puntos, con lo cual se demuestra la efectividad del tratamiento aplicado en el grupo experimental.

Estos resultados, confirman lo planteado por Chiavenato (2004); las funciones gerenciales son el conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo. Una buena gestión demandará realizar, durante todo el proceso gerencial, las acciones que son necesarias para lograr los objetivos, por ello la gestión gerencial es entendida

como la conducción empresarial, ya que fue en el manejo diario de la comunicación efectiva y en el permanente trabajo en equipo en donde se obtuvo una mayor mejoría después de implementar el Programa diseñado.

Corroborando además, que el manejo de la comunicación son actividades de integración de las distintas áreas funcionales de la empresa. Así como, la comunicación eficaz constituye un elemento primordial en la conducta de toda una organización. Además, el permanente trabajo en equipo implica el trabajo conjunto de dos o más personas de manera regular con el fin de alcanzar metas comunes y mantener una fuerza laboral de alta calidad, para cumplir satisfactoriamente con todas las funciones gerenciales de toda organización.

En la Tabla 2 se observan los indicadores de la supervisión gerencial en la gerencia estratégica, antes (pre-test) y después (post-test) de la aplicación del Programa diseñado, en la misma se aprecian diferencias altamente significativas entre los indicadores.

**Tabla 2. Prueba de muestras relacionadas para la dimensión supervisión gerencial**

	Media	Diferencias relacionadas		t	gl	Sig. Sig. (bilateral)
		Media	Desviación			
Par 1 NIVEL 1	3,5	5,4	,49	74.59	23	,00
NIVEL 2	8,9					
Par 2 NIVEL D 1	2,8	6,6	,78	47.16	23	,00
NIVEL D 2	9,4					
Par 3 EVALUA 1	2,9	5,8	,46	77.05	23	,000
EVALUA 2	8,7					

Fuente: Romero *et al.* (2014).

Además, se observan grandes diferencias significativas entre las medias logradas antes y después del tratamiento, en el nivel de supervisión constructiva del personal es de 5,4 seguido del nivel de control de los bienes materiales con 5,8 puntos y la evaluación constante del desempeño estratégico tuvo la mayor diferencia (6,6) lo cual demuestra un mayor impacto de la aplicación del Programa basado en la Programación Neurolingüística como complemento para la gerencia estratégica, en este aspecto, confirmando que el control estratégico permite monitorear el desempeño y es la función de supervisar el progreso y realizar los cambios necesarios. Tal como lo plantea Alfíz (2006), es la función de ir regulando la acción de acuerdo con lo planeado para alcanzar los objetivos propuestos, lo cual implica criterios de evaluación, comparación de resultados y acciones correctivas.



Es por ello que, el control proporciona al gerente de una determinada empresa; conocer las situaciones que se presentan, lo que le permite conocer con exactitud las desviaciones para tomar los correctivos pertinentes y así asegurar la obtención de los objetivos de acuerdo con el plan trazado.

Continuando con el análisis de la gerencia estratégica, se analiza la gestión gerencial. Los cambios de estos indicadores de esta dimensión antes (pre-test) y después (post-test) de la aplicación del Programa diseñado, se aprecia en la Tabla 3 observándose diferencias altamente significativas entre los mismos, dado que los valores de T calculados están asociados, en todos los caso, a niveles de significancia menor a 0,01.

**Tabla 3. Prueba de muestras relacionadas para la dimensión gestión gerencial**

	Media	Diferencias relacionadas		t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación			
Par 1	3,9	4,6	,96	73.1	23	,00
FRECUE 1	8,5					
FRECUE 2						
Par 2	3,7			48.5	23	,00
DIAGNO 1	8,6	4,9	,87			
DIAGNO 2						
Par 3	3,9			76.5	23	,00
REVISIO 1	9.0	5,1	,94			
REVISIO 2						
Par 4	3,7			56.4	23	,00
REALIZA 1	8,8	5,1	,83			
REALIZA 2						
Par 5	3,6			49.2	23	,00
CREACI 1	8,7	5,1	,85			
CREACI 2						

Fuente: Romero *et al.* (2014).

Así mismo, se observa que existen significativas diferencias entre las medias aritméticas alcanzadas antes y después de la aplicación del Programa basado en la Programación Neurolingüística como complemento para la gerencia estratégica notándose diferencias que oscilan entre 4,6 y 5,1 puntos, siendo el margen de diferencia muy mínimo.

El menor impacto se produjo en la frecuencia de planificación elaborada para la buena marcha de las empresas y el diagnóstico constante de la realidad con diferencias de medias de 4,6 y 4,9 respectivamente, mientras que el mayor impacto se logró en la revisión permanente del diseño de la visión para el logro de los objetivos de las empresas, realización

de la misión estratégica del plantel y creación frecuente de planes de acción, con 5,1 puntos de diferencias en las medias.

Los resultados obtenidos, comprueban lo planteado por Ivancevich (2002), que la revisión permanente del diseño de la visión para el logro de los objetivos de las empresas, permiten mantener una visión clara y estratégicamente bien concebida, donde el gerente podrá guiar verdaderamente las funciones administrativas, para poder seguir el curso de que deberá seguir la organización y una base para modelar la estrategia y las políticas de operación de la misma.

Confirmando asimismo lo expresado por Benavides (2004); la visión es la imagen clara y detallada que un individuo, una egresa o una nació tienen de sí mismos respecto a un futuro más o menos lejano. Es por ello que, una visión bien definida, dirigida y comunicada motiva al personal a cumplir la misión de la organización.

Por otra parte, con la finalidad de identificar cuáles de los componentes de la Programación Neurolingüística discriminan los elementos presentes en la gerencia estratégica, se empleó el análisis discriminante a través del Programa estadístico SPSS.

Con respecto a la constante revisión del proyecto empresarial, que es una herramienta a utilizar por los gerentes, para generar en la organización diferentes actividades de socialización, que involucren a todos los actores educativos y comunitarios; se logró determinar que la misma es discriminada por los indicadores: visual y modelaje, tal como se observa en la Tabla 4, con lo cual se demuestra que lo visual y el modelaje incidieron directamente en la mejoría que tuvo el indicador, después que se aplicó el Programa diseñado basado en la Programación Neurolingüística como complemento para la Gerencia Estratégica.

**Tabla 4. Variables en el análisis para el indicador Constante revisión del Proyecto Empresarial**

<b>Paso</b>	<b>Tolerancia</b>	<b>F para eliminar</b>	<b>Lambda de Wilks</b>
1 VISUAL	1,00	5,92	
2 VISUAL	,96	5,78	,74
MODELAJE	,96	4,84	,65

Fuente: Romero *et al.* (2014).

Lo visual ayuda a lograr la constante revisión del proyecto empresarial, puesto que esto, según O'Connor y Seymour (2004) se manifiesta cuando se piensa en imágenes, se recuerdan imágenes abstractas y concretas como números y letras, o por ejemplo cuando se ve en la mente la página del libro de texto con la información que se ha estudiado. Se puede traer a la mente mucha información a la vez, por eso la gente que utiliza este sistema tiene más facilidad para absorber grandes cantidades de información con rapidez y hacer revisiones más exhaustivas de los proyectos referidos.

Con respecto a la supervisión gerencial, nivel de supervisión constructiva del personal y el nivel de control de los bienes materiales, no lograron relación con ningún indicador, es decir, los componentes de la Programación Neurolingüística implementados en el Programa diseñado no incidieron en los mismos. Mientras que, con la evaluación constante del desempeño estratégico, se logró determinar que la misma es discriminada por el indicador reencuadre, tal como lo muestra la Tabla 5, con lo cual se comprueba que los gerentes de las Empresas de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda del Estado Zulia; lograron aplicar las estrategias de la PNL.

**Tabla 5. Variables en el análisis para el Indicador Evaluación constante del Desempeño Estratégico**

Paso	Tolerancia	F para eliminar
1 REENCUADRE	1,00	7,36

Fuente: Romero *et al.* (2014).

Por otra parte, los indicadores manejo diario de la comunicación efectiva, permanente trabajo en equipo, nivel de supervisión constructiva del personal, nivel de control de los bienes materiales, frecuencia de planificación elaborada para la buena marcha de las empresas y el diagnóstico constante de la realidad, no lograron relación con ningún indicador de los componentes de la Programación Neurolingüística, es decir, estos no incidieron directamente en la mejoría de los indicadores mencionados anteriormente, después de la aplicación del Programa diseñado, el cual está basado en la Programación Neurolingüística como complemento para la gerencia estratégica.

Sin embargo, se puede afirmar que hubo una incidencia indirecta, ya que la programación referida se implementa básicamente en los indicadores discriminados, para que estos influyan pertinentemente en el desarrollo del manejo diario de la comunicación efectiva, permanente trabajo en equipo, frecuencia de planificación elaborada para la buena marcha de las empresas y diagnóstico constante de la realidad, es decir cuando los gerentes de las Empresas de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda del Estado Zulia; emplean la Programación Neurolingüística en los indicadores discriminados, esta va incidiendo efectivamente en el desarrollo de los mismos.

Con respecto, a la revisión permanente del diseño de la visión para el logro de los objetivos de las empresas, lo cual es la meta inicial que debe alcanzar el gerente para lograr luego las otras funciones de su gestión gerencial, se logró determinar que los mismos son discriminados por el indicador: anclaje, tal como se observa en la Tabla 6, con lo cual se comprueba que la estrategia de anclaje incidió directamente en la mejoría que tuvo el desarrollo de la revisión permanente del diseño de la visión para el logro de los objetivos de las empresas, después de la aplicación del Programa diseñado basado en la Programación Neurolingüística como complemento para la gerencia estratégica.

**Tabla 6. Variables en el análisis para el indicador Revisión permanente del diseño de la Visión para el logro de los objetivos de las Empresas**

Paso	Tolerancia	F para eliminar
1 ANCLAJE	1,00	7,85

Fuente: Romero *et al.* (2014).

La revisión permanente del diseño de la visión a través del anclaje logra desarrollarse de una manera más auténtica, ya que según Sambrano (2003), el anclaje es un proceso mediante el cual, un estímulo externo, sensorial, se asocia con una conducta que se desea adquirir. Un ancla puede ser una palabra, un gesto, un olor, un color, un gusto que se lleva a un estado mental determinado, porque se estableció así alguna vez en el pasado, al ejercitarlo en forma consciente se convierte en un recurso potenciador de estados mentales positivos y de éxito, que pueden impulsar la revisión permanente del diseño de la visión para el logro de los objetivos de las empresas con mayor facilidad y practicidad.

Por otro lado, con realización de la misión estratégica del plantel, lo cual se realiza a lo largo de la gestión gerencial, se logró determinar que el mismo es discriminado por los indicadores: kinestésico y modelaje, tal como se aprecia en la Tabla 7, con lo cual se confirma lo planteado por Sambrano (2003) que a través de lo kinestésico se puede representar las competencias y los indicadores de la realización de la misión estratégica. Además, con el modelaje se potencia al máximo las estrategias de la PNL, para poder internalizar los elementos básicos de la realización de la misión estratégica de las empresas.

**Tabla 7. Variables en el análisis para el indicador Realización de la Misión Estratégica de las Empresas**

Paso	Tolerancia	F para eliminar	Lambda de Wilks
1 KINESTESICO	1,00	8,57	
2 KINESTESICO	,98	9,20	,82
MODELAJE	,98	6,97	,73

Fuente: Romero *et al.* (2014).

## Conclusiones

Al analizar y discutir los resultados obtenidos del presente estudio, se derivan las siguientes conclusiones:

Primero se realizó un diagnóstico con la aplicación del pre - test sobre la gerencia estratégica, obteniendo una gran deficiencia en las competencias que deben desarrollar los gerentes de las Empresas de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda del Estado Zulia, con respecto a sus funciones gerenciales. Teniendo dificultades con los diversos procesos que ejecutan a nivel gerencial en las referidas organizaciones.

Por tanto, se diseñó y aplicó un programa basado en la Programación Neurolingüística como complemento para la gerencia estratégica, ya que la misma facilita el desarrollo de habilidades los cuales pueden generar los resultados que se hayan propuesto, ya sea en el campo terapéutico, profesional o personal. Se puede identificar con precisión el proceso de pensamiento interno de otras personas, capacitarlas para nuevos cambios, utilizar las técnicas de modelaje para aprender rápidamente a hacer lo que otros han conseguido realizar con mucho más esfuerzo y dedicación, y aprovechar mejor los propios recursos.

Seguidamente, se evaluó el efecto de la aplicación de la Programación Neurolingüística en los gerentes, comprobándose que la misma tiene efectos positivos en todos los elementos desarrollados en los mismos, por parte de los gerentes de las Empresas de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda del Estado Zulia, mejorando todo el proceso gerencial.

Posteriormente, se validó la propuesta del Programa diseñado como complemento para la gerencia estratégica basado en la Programación Neurolingüística, al realizar el análisis discriminante, puesto que se obtienen resultados favorables en los otros elementos que desarrollan los gerentes de las Empresas de la Parroquia Altagracia.

Por último, se propone el Programa diseñado como complemento para la gerencia estratégica basado en la Programación Neurolingüística, debido a que este; mejora la conciencia de lo que se hace, mejora la comunicación o forma de decir las cosas, aumenta el potencial personal, logra un mejor aprovechamiento de los recursos, aumenta la creatividad, la confianza en sí mismo y el autoestima, incrementa la motivación, cura fobias y miedos, encuentra la misión y visión personal, mejora la salud, mejora las costumbres, aumenta el desarrollo del cerebro, utiliza potencialidades y recursos personales, mejora las relaciones interpersonales y ha reportado muchos beneficios en la gerencia estratégica de los gerentes de las Empresas de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda del Estado Zulia.

## Referencias bibliográficas

- Alder, Harry (2002). **PNL para la empresa**. Como alcanzar la excelencia en el trabajo. Editorial EDADF. Buenos aires. Argentina
- Alfiz, Irene (2006). **El Proyecto Educativo Institucional**. Propuestas para un Diseño Colectivo. Libro de Edición Argentina. Buenos Aires, Argentina.
- Benavides, Javier (2004). **Administración**. Mc Graw Hill. Guadalajara, México.
- Bennis, Warren. (2008). **La Gestión Educativa al servicio de la innovación**. Ediciones Fe y Alegría. Caracas, Venezuela.
- Bandler, Richard y Grinder, John (1993). **Trance. Formate. Gaia**. Editorial Descrea de Browser, S. A.
- Breckhard, A. (2004). **Dirección Estratégica de Personas**. España: Financial Times Prentice Hall. Distrito Federal, México.

- Carrión, Salvador (2005). "**Curso de Pactitioner en PNL**". Ediciones Obelisco. Barcelona
- Chiavenato, Idalberto (2004). **Introducción a la teoría general de la administración**. Mc Hraw Hill Interamericana. Bogotá, Colombia.
- Ivancevich, John (2002). **Gerencia efectiva**. McGraw Hill. Distrito Federal, México.
- Knight, Sue (2009). **PNL en el trabajo**. El recurso que hace la diferencia. Editorial Panamericana. Bogotá. Colombia.
- O'Connor, Joseph y Seymour, John (2004). **Introducción a la Programación Neurolingüística**. Editorial Urano. 8ª Edición. Madrid. España
- Sambrano, Jazmín (2003). **Programación Neurolingüística para todos**. Caracas Venezuela. Editorial Alfadil.