

A PNL E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES: uma revisão bibliográfica

Título da Sessão Temática: *Estratégias organizacionais*

Evento: VII Encontro de Iniciação à Pesquisa

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo identificar a utilidade de algumas das principais técnicas da Programação Neurolinguística (PNL) para o desenvolvimento de equipes nas empresas. O trabalho foi desenvolvido por meio de uma pesquisa qualitativa e estudos literários sobre aspectos que envolvem o tema da pesquisa. Sendo assim, o estudo torna-se importante por identificar, o quanto um treinamento associado a novas técnicas de desenvolvimento humano pode contribuir para que as pessoas, que fazem uso destas técnicas consigam alcançar melhores resultados em sua vida profissional e desenvolver equipes em organizações em um curto espaço de tempo alcançando o sucesso empresarial.

Palavras-chave: Sucesso, Programação Neolinguística (PNL), Desenvolvimento Humano

INTRODUÇÃO

A programação neurolinguística (PNL) foi criada por Richard Bandler e John Grinder na década dos anos setenta. Este estudo aparentemente tão estranho, é muito interessante, e foi escolhido pelos resultados que podem ser atingidos. Apesar de não ser recente, não é tão conhecido, embora cada vez mais as empresas estejam dando importância as pessoas nas organizações e acreditando no seu desenvolvimento.

A PNL divide-se basicamente em três etapas: programação, que se refere à maneira que se organiza e armazena as informações e que as ações e comportamentos são consequências de reações padronizadas pelo cérebro que podem sofrer alterações; neuro, que consiste na fundamentação de que os sentidos (paladar, visão, audição, tato, sensação), nascem de processos do cérebro que é a base das ações e a linguística, que trata de como se usa a linguagem para ordenar e manter a comunicação com os outros, comunicação essa que engloba todas as formas, sejam elas verbais e não verbais (SBPNL)

A PNL é trabalhada no meio organizacional para resolver ou entender problemas relacionados à vícios, maus hábitos, motivação, aprendizagem, resolver situações de conflitos, tomada de decisão assertiva, empatia, entre outros (EDSON OLIVEIRA, 2010).

O objetivo desse trabalho é mostrar como as empresas estão usando a PNL para a motivar e desenvolver seus colaboradores, assim como, os meios utilizados e os impactos dessas ações.

METODOLOGIA

A pesquisa possui uma abordagem, qualitativa e descritiva, através de uma revisão de literatura em artigos, sites e relatórios gerenciais. Segundo Gil (1999, pág. 65) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida principalmente de livros e de artigos científicos”. Trivinos (1987) em suas considerações sobre pesquisa qualitativa, distingue o enfoque subjetivista, que privilegia os aspectos subjetivos, como as percepções dos atores. Para esse autor a pesquisa qualitativa é sempre descritiva e seus resultados são expressos por meio de narrativas.

Foram pesquisados artigos do GOOGLE e GOOGLE Acadêmico, sites de empresas que elaboraram pesquisas sobre o tema como Diners Club e American Express. O descritor utilizado nas pesquisas: “PNL” e “Desenvolvimento de Equipes” permitiu acesso a literatura especializada.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O conhecimento tornou-se um grande diferencial para as empresas. Ao gerenciar o conhecimento e investir no capital humano, as organizações contribuem para o crescimento pessoal de cada indivíduo, e conseqüentemente crescimento da empresa. A Programação Neurolinguística possui grande importância para os seres humanos e seus processos, pois de acordo com Roma(2004), estimula uma visão sistêmica. Além disso, torna a empresa competitiva, já que grandes resultados são alcançados, através da motivação do líder com sua equipe.

Para a autora, isso significa uma nova disposição mental. O uso de estratégias coaching na resolução de problemas e desenvolvimento de equipes foi constatado por BUSSLER (2016, pág. 19) em seu estudo em uma instituição bancária, onde foi possível verificar que “ sua equipe apresenta características de uma equipe de alto desempenho e, que as ferramentas de *coaching* são utilizadas para manter e desenvolver estas características na equipe, também auxiliando nas estratégias de redução de estresse no ambiente de trabalho.”.

Outro trabalho pesquisado foi o de Fonseca, et. al, 2015) onde se pode perceber

que existe sim a possibilidade de, por meio de um treinamento específico de líderes em PNL, adequado às necessidades e característica da empresa, desenvolver líderes com domínio da PNL e esses líderes passam a obter maiores resultados de sua equipe aumentando o nível de competitividade da organização. Em relação ao desenvolvimento do treinamento, Robbins (2013, apud Fonseca et al., 2015) considera que, conhecer como o comportamento do colaborador é criado a partir de suas representações internas, é fundamental para o processo de aprendizagem.

Outra maneira de analisar a importância da PNL, é mostrar como algumas empresas utilizam esta ferramenta na prática. Lara Ewing(2004), em seu artigo, revelou como grandes empresas conseguiram grandes resultados a partir do uso da PNL, os números abaixo constata o desempenho dos funcionários e das organizações.

Diners Club, uma das empresas observadas por Ewing, obteve um aumento na receita líquida de 254% e 67% de redução na perda com clientes, resultados estes alcançados a partir do treinamento, nas habilidades da PNL, com profissionais da área de serviços ao cliente.

Na American Express também houve mudança quanto a visão de treinamento com funcionários. Líderes foram preparados para serem trainers de transformação. Tornando-os o coração da "Liderança de Qualidade da American Express". Estas medidas impulsionaram os funcionários a buscarem melhorias na qualidade no serviço à clientes.

Com estes dados analisados, é possível perceber as diversas formas que a PNL tem de desenvolver os seres humanos, fazendo com que os mesmos tenham habilidades capazes de desenvolver as organizações, tornando essa relação favorável para ambas as partes. Revela também o quanto a aplicação da PNL tornou-se estratégico para o crescimento das organizações, já que toda e qualquer organização é movida pela competência humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A PNL na gestão e liderança é uma ferramenta muito importante hoje em dia em grande parte das organizações pois é um método que desenvolve habilidades como comunicação, treinamento, motivação e gerenciamento. Muitos administradores, executivos e consultores por exemplo recorrem a essa ferramenta para que possam melhorar o desempenho de sua equipe e assim alcançar os melhores resultados.

Algumas habilidades que são aprimoradas na PNL: Gerenciar os próprios estados de espírito, inspirar as pessoas e “vender” a eles a visão organizacional e obter o seu “comprar” desta visão, comunicar-se com perspicácia e habilmente com os seus subordinados entre outros.

A PNL para quem está em cargo de liderança é de grande valia, pois, ajuda a criar um clima positivo no qual é muito importante para o alcance de metas estabelecidas. A intenção é que após a conclusão do curso o líder seja capaz de utilizar essas ferramentas e mais habilidades para que possa assumir maiores desafios ao longo de sua jornada profissional.

REFERÊNCIAS

BUSSLER, Nairana Radtke Caneppele , **A utilização do Coping na construção de equipes de alto desempenho orientadas ao Coaching**, UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2016, disponível em <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/3971>>, acessado em 21/09/2019.

FONSECA, Moabe Erasto dos Reis, SOUZA, Thiago Henrique Alves de, OLIVEIRA ,Frederico Bida de, **Técnicas de PNL aplicadas em treinamento de líderes**, v. 1 n. 1 (2015): E3 - Revista de Economia, Empresas e Empreendedores na CPLP /disponível em <<https://www.revistas.ponteditora.org/index.php/e3/article/view/8/5>>, acessado em 21/09/2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

TRIVINOS, A. W. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: A pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987

Livro PNL NAS ORGANIZAÇÕES 2014

Artigo Lara Ewing 2004

.

O conhecimento de como o comportamento do indivíduo é produzido por meio de suas representações internas e fisiologia deve ser levado em conta em um processo de aprendizagem.