

# PROGRAMAÇÃO NEUROLINGUÍSTICA EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL



## I SEMINÁRIO “PESSOAS & ORGANIZAÇÕES” 22.06.2024

Diogo Silva e Bruno Simões

ESAI - Escola Superior de Atividades Imobiliárias

[diogo.costa.fr.silva@gmail.com](mailto:diogo.costa.fr.silva@gmail.com)

[brunoacaciosimoes@gmail.com](mailto:brunoacaciosimoes@gmail.com)

### ❖ INTRODUÇÃO

Programação Neuro Linguística (PNL) é frequentemente destacada pelas suas técnicas que potenciam habilidades comunicativas e interpessoais, prometendo transformações significativas no âmbito pessoal e profissional. No entanto, é breve a discussão sobre como o domínio destas competências pode estar relacionado ao sucesso académico e à ascensão profissional de um indivíduo. Assim, este artigo tem como objetivo geral investigar se a proficiência em técnicas PNL está correlacionada com maior qualificação académica e sucesso na hierarquia profissional. O problema que motiva este estudo é entender se as habilidades desenvolvidas através da PNL como empatia, comunicação eficaz, modelagem comportamental, entre outros, podem ser indicadores de sucesso académico e profissional. Especificamente, este estudo visa: (1) analisar se indivíduos com alta competência em PNL ocupam posições de maior responsabilidade e possuem qualificações académicas superiores; (2) explorar a prevalência de competências de PNL entre profissionais considerados de alto desempenho; e (3) investigar a influência dessas competências na progressão de carreira. Para alcançar este objetivo é crucial especificar metas mais concretas dentro do escopo da pesquisa. Foi realizado um levantamento para perceber se indivíduos que demonstram alta competência em habilidades de PNL, como empatia, comunicação eficaz, modelagem comportamental, tendem a ocupar posições de maior responsabilidade e apresentam maiores qualificações académicas. Além disso, este estudo procura analisar a prevalência de competências de PNL entre profissionais de alto desempenho em diversos setores e o seu possível diferencial competitivo no mercado de trabalho.

Esta pesquisa justifica-se pela necessidade de obter uma maior compreensão no que diz respeito às aplicações práticas da PNL no desenvolvimento profissional e académico. Apesar da popularidade da PNL como ferramenta de desenvolvimento pessoal, existe uma lacuna na literatura que correlaciona empiricamente as competências expressas com indicadores concretos de sucesso. Explorar esta relação pode não só esclarecer o valor real das competências em PNL, mas também apoiar na orientação das instituições académicas e organizações na implementação de programas de desenvolvimento que efetivamente promovam essas técnicas e habilidades de modo a fomentar o crescimento pessoal e profissional. Ademais, aprofundar a compreensão sobre como estas competências têm impacto na carreira, na educação e pode fornecer insights valiosos para o planeamento de políticas de ensino e estratégias de gestão de recursos humanos para a formação de equipas compostas por elementos com competências complementares no âmbito da PNL.

### ❖ METODOLOGIA

Entende-se por metodologia como o conjunto dos métodos utilizados para alcançar determinado fim, aplicando métodos lógicos científicos. A metodologia de pesquisa pode variar consoante a natureza como sendo quantitativa, qualitativa, básica ou aplicada. O estudo empírico “é o momento em que o investigador se dedica à observação direta dos fenómenos e à recolha de dados relacionados, registando variáveis que são consideradas importantes para a posterior análise dos fenómenos estudados” (Gil, A. C. 2008, p.54).

É o propósito da observação a compilação de factos e fenómenos de forma fidedigna tal como ocorrem na realidade por meio de recolha de dados por aplicação do método quantitativo, estruturado na forma de um questionário de escolha múltipla composto por perguntas claras e objetivas diretamente relacionadas com o tema alvo de estudo. Foram elaboradas questões introdutórias que visaram remeter os entrevistados para um cenário no âmbito laboral com a apresentação de cenários de interações em equipa no workplace com opções de resposta em escala de 1 a 5, sendo 1 “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo totalmente”. Foram introduzidas questões chave no mesmo formato de resposta ao longo do questionário referentes a técnicas e/ou competências PNL, as quais foram convertidas em situações onde tais competências são aplicadas, seja em cenário de tomada de decisão ou interação com colegas de equipa na gestão de conflito. No questionário realizado com recurso à plataforma Google Forms escolhida por ser de livre distribuição, universal, intuitiva e de prática difusão, constaram um total de 26 questões. O link de acesso foi distribuído criteriosamente em redes sociais por meio de grupos de negócios, académicos e de empreendedorismo e o mesmo ficou disponível para consulta durante um período de tempo considerado adequado.

Após encerramento da permissão de submissão de respostas, os dados foram extraídos para uma folha de cálculo e foram submetidos ao teste de normalidade. Foi aplicada a 2way ANOVA e a significância estatística dos mesmos dados foi calculada segundo o teste de comparações múltiplas de Tukey's com recurso ao software Graph Pad Prism (v10.2.3). Este método visa a comparação das médias dos diferentes grupos definidos para melhor compreensão das tendências na relação entre as competências PNL demonstradas pelos indivíduos, o grau académico e a posição hierárquica laboral como métricas de medida de sucesso. De salientar que o inquérito respeitou a Lei da Proteção de Dados (LGPD), uma vez que não foram recolhidos elementos que permitam a identificação dos indivíduos que nele participaram, sendo tal informação de nula relevância para as conclusões a tirar.

### ❖ RESULTADOS

Os seguintes gráficos apresentam alguns dos principais resultados da investigação. Os inquiridos foram introduzidos a uma sequência de cenários em meio profissional, para identificar a propensão de recurso a práticas de PNL na tomada de decisão ou modo de atuação.

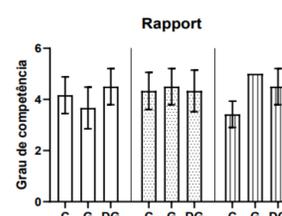


Figura 1: Competências de Rapport demonstradas pela amostra de acordo com Grau Académico e Posição Hierárquica laboral (colaborador, gestor, diretor geral).

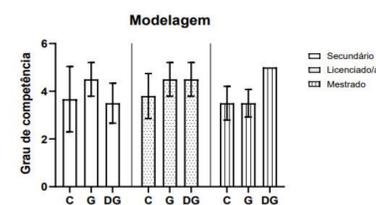


Figura 2: Competências de Modelagem demonstradas pela amostra de acordo com Grau Académico e Posição Hierárquica laboral (colaborador, gestor, diretor geral).

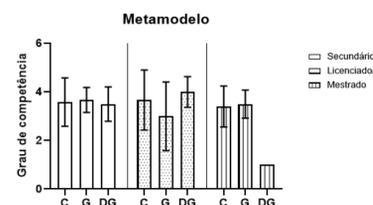


Figura 3: Competências de Metamodelo demonstradas pela amostra de acordo com Grau Académico e Posição Hierárquica laboral (colaborador, gestor, diretor geral).

### ❖ CONCLUSÕES

Após a análise dos resultados obtidos na pesquisa sobre a aplicabilidade das técnicas de Programação Neuro Linguística (PNL) e o seu impacto no sucesso académico e profissional, não foi encontrada uma correlação significativa entre a competência em técnicas de PNL e um maior sucesso académico ou ascensão profissional. Este resultado sugere que, embora a PNL possa ser vista como uma ferramenta valiosa para o desenvolvimento pessoal, a sua eficácia direta no sucesso académico ou profissional não foi conclusivamente suportada pelos dados recolhidos.

### ❖ REFERÊNCIAS

- BANDLER, R.; GRINDER, J. Frogs into Princes: Neuro Linguistic Programming. Moab, UT: Real People Press, 1979.
- BASS, B. M. Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. New York, NY: Free Press, 1990.
- DILTS, R. Modeling With NLP. Capitola, CA: Meta Publications, 1998.
- GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 54.
- GLADWELL, M. (2008). Outliers. Penguin UK.
- GRIMLEY, B. The Development of a Grounded Theory of Neurolinguistic Programming Within an Action Research Journey. 2015. Dissertação (Doutorado em Psicologia) - University of Central Nicaragua, Nicarágua, 2015. p. 8.
- HALL, M. (2000). The Spirit of NLP. País de Gales, Reino Unido: Crown House Publishing.
- KOTTER, J. P. Leading Change. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1996.
- KOTERA, Y.; SHEFFIELD, D.; VAN GORDON, W. The Applications of Neuro-Linguistic Programming in Organisational Settings: A Systematic Review of Psychological Outcomes. Human Resource Development Quarterly, 2018. doi: 10.1002/hrdq.21334.
- MHANNA, R., ABDO, H., GHANEM, D., CHEHABEDDINE, M., & HATEM, G. (2024). Mastering minds: Unleashing the power of Neuro-Linguistic Programming in workplaces and schools. Forum for Education Studies, 2(1). <https://doi.org/10.59400/fes.v2i1.378>
- OECD. Education at a Glance 2019: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing, 2019.
- ROBBINS, A. Awaken the Giant Within. New York, NY: Simon & Schuster, 2001.
- ROBINS, A. PNL: O Poder da Influência Pessoal, 1989. Livro – Publicação Independente, Estados Unidos, 1989.
- SCHULTZ, T.W. Investment in Human Capital. The American Economic Review, 1961.
- YEMM, G. Can NLP help or harm your business? Industrial and Commercial Training, 2006