

LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA EN LAS EMPRESAS PARA LA
SALUD MENTAL Y SOCIAL DE LOS COLABORADORES

JACINTO LOPEZ

CÓDIGO DEL ESTUDIANTE: d4015183



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C.

2020

LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA EN LAS EMPRESAS PARA LA
SALUD MENTAL Y SOCIAL DE LOS COLABORADORES

JACINTO LOPEZ

CÓDIGO DEL ESTUDIANTE: d4015183



CATHERINE ESTEBAN OJEDA

ASESOR

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUDO CUPACIONAL

BOGOTÁ D.C.

2020

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. Análisis del tema a tratar: La programación neurolingüística	6
1.1 ¿Cómo está el riesgo psicosocial en Colombia?	11
2. Argumentación y desarrollo lógico del tema: La PNL en las empresas	12
2.1 La salud y satisfacción laboral de los empleados a través de la PNL	14
3. Aportes: La PNL en la Salud en el trabajo	17
CONCLUSIONES	20
Bibliografía	21

Resumen

El presente ensayo aborda la programación neurolingüística como un proceso que es útil dentro de las empresas para mejorar la comunicación interna, la satisfacción personal y colectiva, la motivación, el manejo de problemáticas y bloqueo de enfermedades como el estrés, por medio de un manejo integral de los aspectos emocionales, físicos y mentales en los empleados. Se realiza una recolección documental argumentativa, para determinar las facultades de la PNL y en esta medida visualizar como los coaching funcionan como guías o profesionales que puedan abordar esta temática en las empresas, y así mejorar el rendimiento de los colaboradores, tener excelentes líderes e incluso de la compañía en general.

Palabras claves: Programación Neurolingüística, lenguaje, comunicación, liderazgo.

Abstract

This essay addresses neurolinguistic programming as a process that is useful within companies to improve internal communication, personal and collective satisfaction, motivation, problem management and blocking diseases such as stress, through comprehensive management of the emotional, physical and mental aspects of the employees. An argumentative documentary collection is carried out, to determine the powers of the NLP and to this extent visualize how coaching work as guides or professionals that can address this issue in companies, and thus improve the performance of employees, have excellent leaders and even of the company in general.

Key words: Neurolinguistic programming, language, communication, leadership.

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo se fundamenta bajo el objetivo general de determinar como la programación neurolingüística puede contribuir en el entorno laboral a mejorar la comunicación, las relaciones interpersonales, la resolución de conflictos, y la motivación y satisfacción personal, teniendo en cuenta lo emocional, mental y físico, con el fin de aportarle significativamente a la salud y seguridad laboral.

Por lo anterior, la investigación está guiada bajo un proceso documental, de tipo argumentativa – exploratoria, ya que esta se enfoca en recolectar la información de interés y trata de probar o visualizar aquello que requiere de solución, además discute consecuencias y soluciones alternas, y llega a una conclusión crítica después de evaluar los datos investigados. (Spencer, 2011). De esta manera, El diseño de la investigación presentada es no experimental, ya que se basa en un concepto (PNL) con respecto a un contexto (entorno laboral), pero no se hace intervención directa, sino que analiza la situación desde la recopilación de información al respecto. (Murillo, 2010).

Dado que la temática presentada es de impacto individual, social y empresarial, se trabaja con el enfoque explicativo, el cual como lo indican (Müggenburg & Pérez, 2007), este tipo de enfoque “explica la relación o asociación entre variables” (p.3), en este caso, se toma la PNL en relación al entorno laboral, y como esto incluye en la seguridad y salud en el trabajo.

Para lograr el objetivo principal, se plantea una serie de pasos u objetivos específicos que permitieron determinar el modo de trabajo para dar respuesta a la hipótesis principal, donde se tiene que la PNL puede contribuir a la seguridad y salud en el trabajo en las empresas. En

primer lugar, se investigó entorno a la definición de la PNL, sus estrategias y beneficios en lo personal y colectivo, de esta manera se procedió a comprender como funciona la PNL en las empresas, para así pasar a determinar cómo este proceso de intervención puede contribuir en la seguridad y salud en el trabajo desde los aspectos emocionales, físicos y mentales.

Se tomó como fuente importante en el estado de arte, ”. (Tovar V. , 2018).

La investigación de la Universitaria Agustiniiana de Bogotá es de tipo cuantitativa, por ende, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, para esta se eligió como muestra a 30 trabajadores tanto hombres como mujeres, y donde fue fundamental una categorización por género, edad y cargo. Después de practicar la encuesta, para el análisis de datos se tiene en cuenta 3 variables que fueron implementadas en el programa acerca de la PNL por parte de Integral Coaching en la empresa Animarte Recreación y Eventos, estas variables son: Comunicación. - Servicio al cliente. - Desarrollo organizacional.

1. Análisis del tema a tratar: La programación neurolingüística

Aunque el ser humano, se reconoce como el único ser vivo capaz de razonar, reflexionar y retroalimentarse, aun con el paso de los años, el individuo sigue presentando complicaciones en el área de autoconocimiento, autoestima y autorregulación, y esto ocasiona que se presenten algunas dificultades en las áreas en las que se desenvuelve, ya que no puede controlar o reconocer el porqué de muchos de sus sentimientos, y la manera de canalizarlos no es la correcta. Es por esto, que la PNL ha surgido como una alternativa para transformar situaciones de la identidad y de la vida misma.

Desde la opinión de (O’connor & Seymour, 2002) “la PNL ofrece una manera de pensar sobre nosotros mismos y el mundo; es un filtro en sí misma. Para usar la PNL no hay que

cambiar de convicciones o valores, sino ser simplemente curioso y estar preparado para experimentar” (p.32), es decir, la transformación que se logra a través de la PNL, no se guía en un parámetro de cambiar la vida del individuo, sino que está basado en una experiencia sensorial, en la que se reconoce y potencia el lenguaje, la visión, lo corporal y lo expresivo.

Por otra parte, (Pacheco, 2017) manifiesta que la PNL “consiste en la utilización de la comprensión del funcionamiento de la mente humana para alcanzar el máximo potencial posible, ya sea en el área de las emociones, los negocios, las relaciones, el deporte, etc.” (p.1). De esta manera, se empieza a comprender la importancia de abordar la PNL en cualquier ámbito de la vida humana, en especial en el entorno laboral, debido a lo que implica en cuanto al éxito de una persona, la realización personal y la comunicación asertiva con el otro.

Incluso, (Serna & Baldeón, 2008) exponen que “desde un principio se consideró la importancia de la PNL ya que, cuando se puede relacionar la mente con el lenguaje, se pueden desarrollar programas mentales que conllevan a las personas a lograr sus objetivos” (p.4). Normalmente en el entorno laboral se relacionan una infinidad de temas, desde la comunicación, la competencia, las habilidades, el éxito, el cumplimiento, el estrés, las exigencias, y cuando todo esto no camina de la mejor manera, se puede desembocar en problemáticas comunicacionales, poco crecimiento de la empresa o inestabilidad en la salud mental e incluso física del personal.

De manera que, estudiar la PNL relacionada con el entorno laboral puede ser de gran utilidad para lograr en las empresas un crecimiento interno y externo y a su vez lograr una integralidad que conlleve ante todo a que los empleados se sientan satisfechos y motivados. La temática más importante en todos los aspectos de la vida humana ha sido siempre la comunicación, como lo exaltan (Escobar & Arango, 2013):

La PNL se vale del lenguaje como medio de comunicación para transmitir los pensamientos y sentimientos, por lo que la elección de las palabras indicará qué sistema representativo utiliza la persona; también se da el lenguaje no verbal, hecho de posturas, gestos y actitudes que permiten la comprensión e influyen en los demás. Ahora bien, la programación neurolingüística permite elegir entre varias opciones en coherencia con los pensamientos y acciones, a partir de unos patrones de conducta. (p.17).

Al unir la PNL con el ámbito laboral se pueden concebir intentos lógicos y novedosos para trabajar entorno a la gestión de las emociones, la empatía, la motivación y las relaciones con el otro. Se trata de persuadir las representaciones cognitivas haciéndolas más útiles y proporcionando una serie de estrategias y habilidades eficaces para la mejor adaptación de las situaciones que surgen en el día a día. Como bien lo exponen (Serna & Baldeón, 2008)

La PNL trata de enfocarnos en ver la realidad y la vida de cada uno de forma positiva, de creer en nuestros conocimientos, de creer en lo que somos, de la realidad que vivimos, de nuestros proyectos, pero siempre está orientado de forma positiva para que realmente tome su papel principal: Ser una herramienta de comunicación enfocada al éxito personal de cada uno. (p.64).

Es importante resaltar que la PNL maneja unos principios, los cuales parafraseando a. (Pacheco o. j., 2016, pág. 7), son los siguientes:

El mapa interior es único: Tanto gerentes como empleados, deben comprender que cada uno tiene una forma de orientarse diferente, y esta depende de las experiencias personales. El ideal es que cada persona tenga un mapa complejo, lleno de posibilidades, ya

que así cuando suceda x o y situación va a tener la capacidad de encontrar una salida, y así puede tener más éxito.

El mejor mapa es el que ofrece más de un camino: Está relacionado con el anterior, lo que se busca es que cada individuo sea muy flexible a la hora de reaccionar ante una situación.

Cada comportamiento tiene una intención positiva: Esto se refiere a que cada persona, por extraño que parezca, lleva a cabo una acción siempre con intención positiva, así, cuando su exterior laboral, visualice que alguien está cometiendo un posible “error” antes de juzgar hay que comprender que intención positiva podía tener, para así comprender la manera en que se dará la recomendación.

La estructura de la experiencia: Esto indica que los sentimientos, pensamientos, emociones están compuestos por una serie de aspectos, y gracias a esto es posible afrontar un cambio en su composición y se puede transformar su efecto.

Todos los problemas tienen solución: Esto se relaciona con la flexibilidad y la amplitud de cada mapa, se trata de comprender que, aunque hay errores, todo en la vida y ante todo en el entorno laboral tiene una solución, y esto reduce el estrés y la presión en gerentes y empleados.

Todo el mundo posee la fuerza que necesita: Esto se relaciona con la autoestima y autoconfianza, además de tener un entorno laboral que apoye la confianza. Todas las personas tienen habilidades para aquello en lo que se han preparado e incluso para lo que no, por ello en un proceso de retroalimentación, se reconocen los errores, pero se hace ver personal y conjuntamente que se tienen las capacidades para desarrollarlo mejor.

El cuerpo y la mente forman parte del mismo sistema: Las emociones y la mente hacen efecto directo en el cuerpo, cuando alguien sufre de un malestar en cuanto a sus

relaciones laborales esto se puede desenvolver en una enfermedad. Por ende, mejorar el entorno, significa cuidar de la salud y el bienestar de todos, y comprendiendo también, que no se puede juzgar a nadie en los procesos de retroalimentación sino apoyar y visualizar mejores caminos.

El significado de la comunicación depende del resultado: Si la comunicación va mal, es porque los procesos lo están, por ello se deben transformar, para que la relación sea cada vez más acertada y sin mal entendidos.

No existen los fracasos sino las oportunidades: Los fracasos deben visualizarse como medidas de superación, aunque alguno pudo estar, significa que tuvo que pasar así para pensar en mejores estrategias, y eso es a nivel personal y colectivo.

Si algo no funciona hay que intentar otra cosa: La retroalimentación guiada desde la reflexión y la construcción hace saber que, si un proceso estuvo mal, hay siempre otra manera de hacer, fracasar significa quedarse en el error y no transformar.

En suma, abordar la PNL como temática de investigación en torno a las empresas es muy importante, ya que contribuye a crear contenido guía para que las compañías emprendan cambios a nivel interno que puedan mejorar tanto el cómo se siente el empleado en el entorno laboral, la manera de comunicarse con los demás como el aporte al crecimiento a la compañía. Como lo exalta (Pacheco, 2017) el trabajo con la PNL:

Acelerar la capacidad de aprendizaje y gestionar el cambio, iniciándolo, manteniéndolo y dirigiendo los intereses personales y laborales. Fijar objetivos claros y precisos que incentiven e incrementen la posibilidad de conseguirlos. Generar relaciones de confianza para la búsqueda y posterior mantenimiento de trabajo. Formular preguntas

adecuadas y enriquecer el lenguaje para clarificar la información y aumentar el nivel de entendimiento con los demás. (p. 4).

1.1 ¿Cómo está el riesgo psicosocial en Colombia?

Cuando se hace referencia a riesgo, indica una afectación que se está produciendo a nivel interno o externo, para el caso de los riesgos psicosociales, son condiciones que afectan la salud de las personas. En caso Colombiano, según estudios de (Díaz & Rentería, 2017) “En Colombia, la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, que fue realizada en el año 2007, mostró que el 30 % de los trabajadores encuestados manifestó sufrir estrés laboral” (p.45). Ahora bien, esta cifra es antigua, pero las estadísticas que siguieron la de 2007 no fueron esperanzadoras, “en la segunda encuesta, realizada entre los periodos 2009 y 2012, se produjo un notable incremento, dado que el 43 % de los trabajadores encuestados sufrían este tipo de riesgo psicosocial” (Díaz & Rentería, 2017).

La situación del riesgo psicosocial, también está muy relacionado con el tipo de vinculación de los empleados, aunque quienes hacen parte de empresa y trabajos formales tienen todo el cubrimiento de seguridad social, y aun así no se les brinda un programa para mejorar sus condiciones laborales en la salud, para quienes tienen trabajos informales es mucho más complicada la situación, según (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2018) “en el 2015 el porcentaje de trabajadores informales se ubicó en 48,0 % y en el tercer trimestre de 2016 la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia fue de 47,7 %” (p.143).

El mundo en general está cargado de altas exigencias, y para un país como Colombia es mayor aún, ya que el nivel de vida es complicado, según (Torres, 2018) “En Colombia, el último informe del Ministerio del Trabajo sobre enfermedad mental aporta altas tasas de

depresión, ansiedad, conductas adictivas, entre otras”. Esto es una situación que preocupa porque indica que la mayoría de las empresas no están implementando programas o planes para erradicar estos padecimientos. (Torres, 2018), manifiesta también que “la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo, muestra que los Factores de Riesgo Psicosocial ocupan el segundo lugar de prevalencia, después de los ergonómicos. Entre el 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir estrés en el trabajo” (p.544).

2. Argumentación y desarrollo lógico del tema: La PNL en las empresas

Como hemos visto, la PNL es significativa en cualquier área de la vida humana y el entorno empresarial no es la excepción, según (Pacheco o. j., 2016) “la programación neurolingüística, entendida como la ciencia que permite explorar la psiquis humana para así poder interrelacionar patrones de referencia cerebrales y poder adoptar medidas para su cambio, posee varios enfoques, uno de ellos, va dirigido hacia las empresas” (p.1), puesto que al ámbito laboral resulta ser el campo en el que mayor tiempo se desenvuelve un ser humano, y allí es donde necesita una mayor fortaleza en cuanto a la comprensión de sí mismo y de su entorno, además, el trabajo puede ser un medio por el cual un sujeto canalice sus emociones positivas o negativas dadas en su individualidad o su familia.

Desde el surgimiento de la salud en el trabajo, las empresas tuvieron que empezar a preocuparse por el bienestar de los empleados, pero con el paso de los años esta preocupación ha dejado de ser solo por los implementos adecuados de trabajo, los horarios o la seguridad social, sino que se ha vuelto más sensible, pues ahora se busca el bienestar emocional, físico y mental de los empleados. Con la PNL dentro de las empresas se logra:

Ser más flexibles para ampliar la capacidad de elección y resolución de las situaciones laborales que se presentan de forma cotidiana. Abordar el estrés y las críticas de manera constructiva, a través de diferentes herramientas. Modelar la excelencia y desarrollar estrategias exitosas comprobadas. Elevar el nivel de conciencia de uno mismo y de los demás, con el objetivo de potenciar la comunicación. Optimizar la capacidad de dirigir a otros. Identificar qué áreas, en lo personal y en lo organizativo, no funciona bien y encontrar soluciones adecuadas con claridad. Desarrollar dotes comunicativas y de negociación. (Pacheco, 2017).

La PNL en las empresas se puede abordar desde coaching, como lo manifiesta (Pacheco o. j., 2016) “el Coaching es una técnica que logra el mayor desarrollo profesional y personal de los individuos, creando enfoques distintos de pensamiento y generando aumento de motivación, además de responsabilidad y compromiso” (p.4). La PNL en las empresas es un tipo de orientación, entrenamiento o terapia, que debe surgir desde el reconocimiento de cada empleado, fortaleciendo la opinión de sí mismo, la comprensión del mundo y aquello que no puede dominar, el manejo de sus emociones, y con el tiempo esto se verá reflejando en el desempeño de cada uno. De esta manera el coaching trabaja a favor, al ser “un método sistémico que propende por el aprendizaje y siembra cambios, en la conducta, además de inferir en el nivel emocional y cognoscitivo, para así aumentar la capacidad de ejercicio en función de la obtención de las metas propuestas” (Pinto, 2017.p.4).

De acuerdo con Pinto (2017) toda actividad de PNL que trabaje el Coach con sus entrenados debe referir los siguientes pasos:

1. **La orientación a objetivos:** Entendido como la capacidad de administrar procesos, analizar detalladamente los factores y recursos para lograr resultados sobresalientes.
- 2.

Indagación: Se logra por medio de preguntas de direccionamiento, por medio de este se permite establecer interacciones para lograr el resultado, así como establecer la estructura del problema. 3. **Interacción frente al fracaso:** Consiste en aprender del error, comprender que el fracaso es una correlación útil para corregir el direccionamiento. 4. **Desplazamiento del enfoque:** Todo el personal que entre en entrenamiento deberá poseer una actitud de Mente abierta, para así poder contemplar las posibilidades que pueden surgir de acuerdo a las necesidades (p.5).

La PNL abarca muchos aspectos del clima organizacional, ya que este tiene en cuenta aspectos estructurales, no sólo desde lo físico sino también a nivel de relaciones, es decir, al hablar de clima organizacional se hace referencia a la comunicación, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, los cambios, el entorno físico y el compromiso, en este sentido la PNL partiendo de sus principios puede abordar cada uno de estos aspectos, e incluso de una mejor manera porque se está creando una transformación desde el interior de cada empleado. Como lo destaca Escobar y Arango (2013).

Es importante trabajar la programación neurolingüística dentro de la organización ya que es una técnica que permite que los empleados trabajen en equipo, motiva a las personas en el desarrollo de sus actividades y compromisos, permite la selección apropiada de personas, evalúa objetivamente el desempeño, aumenta el liderazgo, ayuda en la solución de los conflictos, aumenta la creatividad y orienta hacia el éxito. (p.27).

2.1 La salud y satisfacción laboral de los empleados a través de la PNL

Analizando las situaciones de la vida diaria, es posible estimar que la salud es el principio y fin de toda sociedad, la cual pensada desde lo individual hasta lo colectivo garantiza el

bienestar con todas las organizaciones, necesidades y actividades existentes. El cuidado de la salud dentro del ámbito laboral es un derecho de todo ser humano y es un deber para todas y cada una de las entidades que trabajan con el recurso humano como medio principal. La salud no solo está relacionada con el físico, sino con la mente y esto es incluso más importante, porque resulta más difícil de diagnosticar y de proceder, aquí, es transcendental recordar uno de los principios de la PNL mencionados con anterioridad, en el cual se resalta la unión entre cuerpo y mente. Es decir, si un individuo está mal mentalmente, lleno de preocupaciones, problemas, sentimientos negativos, miedos, etc., esto se refleja en su estado físico y en su actitud frente a sus actividades diarias.

Las intervenciones de la PNL en el entorno laboral, son una gran estrategia para mejorar la satisfacción y la salud de los empleados porque es una intervención que actúa desde el interior, ayudando a los empleados a conocer y entender un sin número de emociones, situaciones y procesos, por ejemplo, el hecho de comprender aquello que no pueden dominar, pues todo aquello que esta fuera del individuo, como el trabajo, la economía, los compañeros, la familia y los amigos, son cosas que no se pueden dominar, y que solo es cuestión de comprender. Por ende, como lo resalta (Armas & Von, 2009) “ser proactivo es concentrarnos en los niveles superiores del cambio y aprovechar nuestros recursos internos. Ser reactivo es quedarse en los niveles inferiores, dejar que el entorno decida por nosotros, sin poder cambiar nuestras conductas” (p.32).

Teniendo en cuenta lo anterior, empleados reactivos pueden tener más riesgo de tener una buena salud, y de sentirse satisfechos en su entorno laboral, aun cuando se les brinda todo lo necesario. La PNL comprende claramente que la comunicación es un proceso demasiado importante en todos los entornos, pero no solo la comunicación verbal, sino

también la no verbal, aquella que se expresa a través del cuerpo y los gestos y que solo es posible de percibir si se tiene una conciencia de ello. En este caso, la PNL puede funcionar para que los empleados, directivos y todo tipo de actores en el trabajo comprendan lo que su cuerpo les quiere manifestar en muchas ocasiones como reacción a un problema u otro tipo de situación y a su vez identificar la actitud de sus compañeros, para comprenderlo, como lo resaltan (O'Connor & Seymour, 2002):

La comunicación es mucho más que las palabras que emitimos; éstas forman solamente una pequeña parte de nuestra expresividad como seres humanos. Las investigaciones demuestran que, en una presentación ante un grupo de personas, el 55 por ciento del impacto viene determinado por el lenguaje corporal —postura, gestos y contacto visual—, el 38 por ciento por el tono de voz, y sólo el 7 por ciento por el contenido de la presentación. (p.20).

Normalmente, las personas se desenvuelven en dos marcos de referencia, el interno y externo, actuar bajo el marco de referencia externo supone que la satisfacción esté en manos de la gente y circunstancias que rodean, mientras que estar bajo el marco de referencia interna, todo será independiente, las percepciones, los sentimientos, las emociones no se verán siempre afectadas por lo que sucede alrededor, y esto supone un mayor éxito. (Armas y Von, 2009, p.9). De acuerdo con (Becerra, Orozco, & Remus, 2014) “el aumento de la creatividad, la utilización de ciertas áreas del cerebro, optimización de la salud, generación de mejores relaciones interpersonales, ampliación de las capacidades y aumento de potencial, son atributos que también se le adjudican a la PNL” (p.30).

La persona es el eje fundamental, no existen organizaciones exitosas sin personas exitosas, no hay productos ganadores sino personas ganadoras, por ende, la persona es el eje

que debe desarrollarse, pero no solo desde factores profesionales, sino también los factores humanos, los factores blandos, donde está la parte interior del ser humano, que hace que sea un elemento mucho más importante dentro de la organización.

Conocer los individuos que hacen parte de la organización en cuanto al ámbito de salud y todo lo que esto representa, no solo de no poseer una enfermedad física, sino también de la confianza y de la satisfacción del individuo por ejercer su labor, sentirse a gusto y capaz física y mentalmente en su cargo, condesciende a mejorar el clima laboral y hacerlo pertinente a su día a día. De hecho (Rincón & Marielis, 2006) ostentan que “cuando logramos manejar nuestras emociones conectando el cerebro al corazón, podemos generar respuestas emocionales apropiadas aun y cuando estemos en condiciones de trabajo bajo presión” (p.401).

3. Aportes: La PNL en la Salud en el trabajo

En primera instancia, la salud en el trabajo es una herramienta poderosa, ya que las virtudes del ser humano partícipe de una empresa o compañía toman valor y su dignidad humana se estabiliza con parámetros más decentes. Este referente ha llevado a las empresas a ofrecer calidad laboral a sus empleados estableciendo ambientes sanos, motivación y bienestar. Aunque inicialmente la salud en el trabajo estaba guiada bajo parámetros simples de elementos de trabajo, entorno físico y tras herramientas, con el tiempo se ha expandido su función, en cuanto, la dinámica social ha conllevado a otras problemáticas, como lo resaltan (Hespanhol, Aparecida, Garrido, & Kawamura, 2014) “entre las consecuencias para la salud que resultan de los factores de riesgo psicosocial, el más destacado es, sin duda, el estrés. También es tratado de forma bastante genérica, casi como sinónimo de enfermedad o sufrimiento psíquicos” (p.1615).

Por esta razón, por medio de la revisión documental realizada en torno a la PNL, se da un aporte a la salud y seguridad en el trabajo, comprendiendo que esta también abarca el cómo se siente el individuo no solo en su espacio laboral sino en su vida en general, pues finalmente todo funciona en el mismo sentido. Por ende “el enfoque de la Salud del Trabajador busca rescatar el lado humano del trabajo y su capacidad protectora contra los agravantes a la salud de los trabajadores, tales como malestares, incomodidades, desgastes, yendo más allá de los accidentes y enfermedades”. (Hespanhol, Aparecida, Garrido y Kawmura, 2014, p.1629).

La manera en que se desarrolla la vida hoy en día, conlleva a que las personas estén cargadas de exigencias individuales, sociales y laborales, esto se convierte en una carga que termina por desatarse en cualquier tipo de problemática interpersonal, en una enfermedad mental, en insatisfacción en todo momento y lugar, es estrés excesivo y demás, por ello, como lo indican (Escobar & Arango, 2013) “con la PNL se puede ayudar a la persona a modificar la representación del modelo y en su vida pueda aceptar la realidad y desenvolverse mejor en el mundo” (p.29).

La programación Neurolingüística es un proceso integral, por ende, se encarga de analizar y transformar diversas áreas de la persona que ingresa a este proceso de intervención, por ejemplo, el área corporal. “La PNL da herramientas para que el consultor o facilitador perciba, reconozca y diferencie los estados de la persona (fisiologías y estados de conciencia) en la forma de actuar y de hablar cuando piensa en una determinada situación problemática” (Escobar y Arango, 2013, p.33). Cuando esta comunicación no verbal se descifra y el individuo va comprendiéndola a través de su orientador es posible que muchos procesos se vuelvan más consientes.

Por otro lado, el área sensorial, se relaciona claramente con los sentidos, como lo manifiestan Escobar y Arango (2013) “captamos las experiencias a través de nuestros sentidos y por eso podemos usar nuestros procesos de pensamiento para recrear internamente estas experiencias sensoriales. (p.34). Por ese motivo, los principios de la PNL se enfocan en resaltar que todas las intenciones son positivas, que todos los problemas tienen solución y que no se habla de fracasos sino de experiencias, y todo esto denota un manejo de los sentimientos y emociones, que solo se logra a través del auto- reconocimiento.

(Escobar & Arango, 2013), en su investigación, hablan del área extrasensorial diciendo que “las estrategias son capacidades que tienen las personas para motivarse, tomar decisiones, para aprender, saber qué es real y saber qué piensa la gente, es decir, “son procesamientos sensoriales que las personas ejecutan interiormente para conseguir un objetivo” (p.36), todo esto guiado claramente bajo un marco de referencia interno y con una actitud proactiva. Por otro lado, como se ha resaltado a lo largo del trabajo, en la PNL es sumamente importante comprender la comunicación, por ello otro aspecto está enfocado en el área del lenguaje esto debido al “poder que tienen las expresiones y las palabras que conducen a generar situaciones positivas e impulsadoras y a establecer una relación de empatía con el otro” (p.37).

Las empresas de cualquier tipo de modelo económico, pequeñas, medianas o grandes compañías deben comprender la importancia de cuidar de todos los aspectos que influyen en su actividad y por ende sus empleados, la PNL le aporta a la seguridad y salud en el trabajo ya que pone de manifiesto que por medio de estas intervenciones se puede lograr mejor comunicación, mayor comprensión de las situaciones de riesgo, estabilidad personal y familiar, manejar el estrés, comprender al otro y ser buen líder, entre otras. Cuando estos

aspectos se mantienen bajo control, es posible que los empleados no padezcan enfermedades a causa del trabajo tanto físico como mental, e incluso esto se puede traducir en trabajo de calidad, mayor producción y crecimiento.

CONCLUSIONES

A lo largo de la investigación realizada se comprende que la programación neurolingüística es una alternativa para que el individuo se reconozca así mismo y a su entorno, a través de la potencialización de diferentes áreas como el lenguaje, lo sensorial, lo cognitivo, lo corporal y las emociones. Este reconocimiento logra a su vez que la persona pueda desenvolverse mejor en todos los aspectos de su vida y tener mejores relaciones con los demás, comprendiendo también que todo este proceso está mediado por un sistema de comunicación verbal y no verbal.

Ahora bien, la PNL en el ámbito empresarial según las investigaciones consultadas, resulta ser una muy buena estrategia para contribuir a la salud en el trabajo, pero sin duda, esto merece mucha dedicación y esfuerzo por parte de la compañía, porque se trata de invertir tiempo, dinero y espacios para que los empleados puedan vivir una experiencia a través de la cual haya más flexibilidad en la resolución de situaciones laborales, abordar el estrés, las críticas constructivas y lógicamente el proceso de comunicación interna. Por esta razón, a partir del análisis de los textos, se comprende que es importante que las empresas en sus planes o proyectos de salud en el trabajo determinen procesos para abordar la PNL, que muy seguramente los resultados se verán reflejados en la productividad y crecimiento de la compañía.

Naturalmente, si alguna empresa, organización, asociación o compañía se enfoca en la PNL, esto generará un impacto, no solo en el empleado, sino en la percepción de este sobre su familia, sus compañeros y sobre su propia empresa, y cuando existe un movimiento en un sistema tan grande, toda la dinámica empieza a transformarse. Pero lógicamente, un proceso como estos supone una serie de limitaciones, que bien podría verse desde el dinero y los espacios, pero que en el fondo la limitación más grande está en la disposición que puede ofrecer el empleado, o la capacidad que tiene de explorar o de permitirse vivir experiencias transformadoras. Esto da paso, a otro momento de investigación, en el cual se llegue directamente a los espacios y se realice un diagnóstico sobre como los empleados visualizan este tipo de procesos.

Bibliografía

- Armas, L., & Von, C. (2009). Manual de Técnicas de PNL de Estrategias PNL. *Estrategias de programación neurolingüística*, 50.
- Becerra, A., Orozco, A., & Remus, M. (2014). Programación neurolingüística en el marketing interno y el incremento de la productividad en las empresas. *Universidad de Guadalajara*.
- Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 129 - 155.
- Escobar, E., & Arango, M. (2013). 1La programación neurolingüística, un modelo para facilitar la apropiación de los sistemas de gestión de la calidad . *Universidad de Medellín*.
- Hespanhol, M., Aparecida, H., Garrido, G., & Kawamura, E. (2014). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Pontificia Universidad Católica de Campinas*, 2000.
- Müggenburg, M., & Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria* , pp. 35-38.
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones. *Psicogente*, 532 - 544.
- Murillo, J. (2010). Métodos de investigación de enfoque experimental. *Métodos de investigación en educación especial*.

- O'Connor, J., & Seymour, J. (2002). Introducción a la programación neurolingüística. *Edición Urano*
- Pacheco, J. (11 de 01 de 2017). *Importancia de la programación neurolingüística*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/importancia-la-programacion-neurolinguistica/>
- Pinto, Y. (2017). La programación neurolingüística, una estrategia para la formación gerencial a través del coaching. . *Redalyc*.
- Rincón, Y., & Marielis, C. (2006). Una estrategia para la gestión de organizaciones de excelencia. Maracaibo, Venezuela. 9. Rincón, Y; Marielis, C. (2006). PNL... Una estrategia para la gestión de organizaciones de excelencia. *Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín*.
- Serna, M., & Baldeón, N. (28 de 08 de 2008). Programación Neurilinguística como apoyo al éxito comunicacional. *Trabajo de grado para optar al título de comunicador social*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Spencer, M. A. (29 de 12 de 2011). *Investigación Documental* . Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/76687958/INVESTIGACION-DOCUMENTAL-pdf>
- Torres, I. (2018). *De sentimientos y emociones en el trabajo*. SURA.
- Tovar, R. (2018). *La programación neurolingüística en el desarrollo de competencias de la empresa animarte recreación y eventos*. Bogotá, Colombia. : Universidad Agustiniana.
- Tovar, R. (2018). La programación neurolingüística en el desarrollo de competencias de la empresa animarte recreación y eventos. *Universidad Agustiniana*.
- Tovar, V. (2018). la programación neurolingüística en el desarrollo de competencias de la empresa animarte recreación y eventos. *Universidad Agustiniana*.