

RESUMEN

TÍTULO: IMPLEMENTACIÓN DE TÉCNICA NEUROLINGÜÍSTICA EN LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE OBRAS CIVILES, BARRANCABERMEJA, SANTANDER. 2013

AUTORES: Luisa Fernanda Ojeda, Ingeniera Ambiental, profesional HSE en Consorcio CEI – ACI. Correo electrónico: luisa.fernandaojeda@hotmail.com

2.) Juan Manuel Guarguaty, Ingeniero Sanitario y Ambiental, profesional HSE en Consorcio plataformas petroleras. Correo electrónico: juanmanuel894@hotmail.com

3.) Sergio Andrés Sierra Acevedo, Ingeniero Sanitario y Ambiental, profesional Ambiental en Consorcio CEI -. ACI. Correo electrónico: sergiosierra24@gmail.com

El objetivo de la presente investigación es implementar una técnica de programación neurolingüística (P.N.L.) para manejar y mitigar el nivel de estrés laboral. La población corresponde a trabajadores de una empresa de obras civiles y la muestra fueron los trabajadores del área operativa aplicándose una investigación de tipo cualitativa – participativa.

El trabajo consistió en la implementación de la técnica del colapso de anclas, la cual consiste en manejar la asociación automática entre un estímulo y una respuesta emocional, lo cual se conoce como ancla, juntando una experiencia negativa con un ancla de alguna situación positiva. Se realizó un test de estrés en los trabajadores, posteriormente se aplicó la técnica y por último se midió nuevamente el nivel de estrés con un test final, encontrándose que el 14% de la muestra redujo su nivel de estrés. Tan solo un trabajador presenta estrés laboral y después de aplicación del colapso de anclas su nivel de estrés se mantuvo igual. Se concluye que se alcanzó el objetivo propuesto parcialmente por cuanto se implementó la técnica de PNL en la empresa de obras civiles, encontrándose que la técnica del colapso de anclas debe ser aplicada de manera personalizada para lograr mejores resultados.

PALABRAS CLAVE: Programación Neurolingüística, estrés laboral, anclas, colapso de anclas.

ABSTRACT

TITLE: IMPLEMENTATION NLP TECHNIQUE IN THE PREVENTION OF JOB STRESS IN WORKERS CIVIL COMPANY, BARRANCABERMEJA, SANTANDER. 2013

AUTHORS: Luisa Fernanda Ojeda, Environmental Engineering, HSE professional in Consorcio CEI – ACI. E-mail: luisa.fernandaojeda@hotmail.com

2.) Juan Manuel Guarguaty, Sanitary and Environmental Engineering, HSE professional in Consorcio plataformas petroleras. E-mail: juanmanuel894@hotmail.com

3.) Sergio Andrés Sierra Acevedo, Sanitary and Environmental Engineering, HSE professional in Consorcio CEI -. ACI. E-mail: sergiosierra24@gmail.com

The objective of this research is to implement an NLP technique (NLP) to manage and mitigate the level of job stress. The population consisted of workers in a company of civil works and the sample were operating area workers applying a qualitative – participatory research.

The work consisted of in implementing the technique of collapsing anchors, which is to manage the automatic association between a stimulus and an emotional response, which is known as an anchor, joining a negative experience with an anchor for a positive situation. Was performed stress test on workers, later applied the technique and finally measured stress level again with the final test, finding that 14% of the sample reduced their stress level. Just a worker presents job stress and after application of the collapse of anchors your stress level remained the same. Is concluded that the proposed objective was reached partially because was implemented NLP technique in civil engineering company, finding that the collapse of anchors technique should be applied in a personalized way to obtain better results.

KEYWORDS: Neuro linguistic programming, work stress, anchors, anchor collapse.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el estrés laboral ha tenido gran relevancia puesto que muchos accidentes de trabajo y enfermedades pueden ser causados directa o indirectamente por niveles altos de estrés y la empresa contratista de obras civiles objeto del presente estudio no ha ejecutado actividades para realizar su manejo y mitigación motivo por el cual se hizo necesario monitorear el nivel de estrés y aplicar medidas para el manejo y control.

La presente investigación muestra los resultados de la implementación de una técnica de programación neurolingüística (P.N.L.) para manejar y mitigar el nivel de estrés laboral en los trabajadores. A continuación se describen la metodología utilizada, resultados y conclusiones de la investigación.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL Implementar una técnica de programación neurolingüística (P.N.L.) para manejar y mitigar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la empresa contratista de obras civiles.

2.2 ESPECÍFICOS

Identificar el nivel de estrés antes y después de la intervención para el manejo del estrés con herramientas de PNL.

Determinar los beneficios que proporciona la aplicación de la técnica de programación neurolingüística del colapso de anclas en el manejo y mitigación del nivel de estrés laboral.

3. METODOLOGÍA

El estudio realizado es de tipo experimental, en el que se intervinieron 24 trabajadores (de una población de 30 personas) de una empresa contratista de obras civiles por medio de la aplicación de la técnica del colapso de anclas para evaluar la reducción del nivel de estrés.

Inicialmente se aplicó un test de estrés a la muestra de trabajadores a fin de conocer el nivel de estrés en cada uno de ellos. Posteriormente, se aplicó la programación neurolingüística, por medio de la técnica del colapso de anclas como medida para manejar o mitigar el nivel de estrés. Para abordar ésta técnica, se realizó un taller con los trabajadores de la empresa contratista de obras civiles del área operativa, el cual abordó una rápida explicación sobre el origen del estrés, partes del cerebro y se desarrollaron dos ejercicios de intervención fisiológica los cuales consistieron en estiramientos, relajación muscular y respiración profunda.

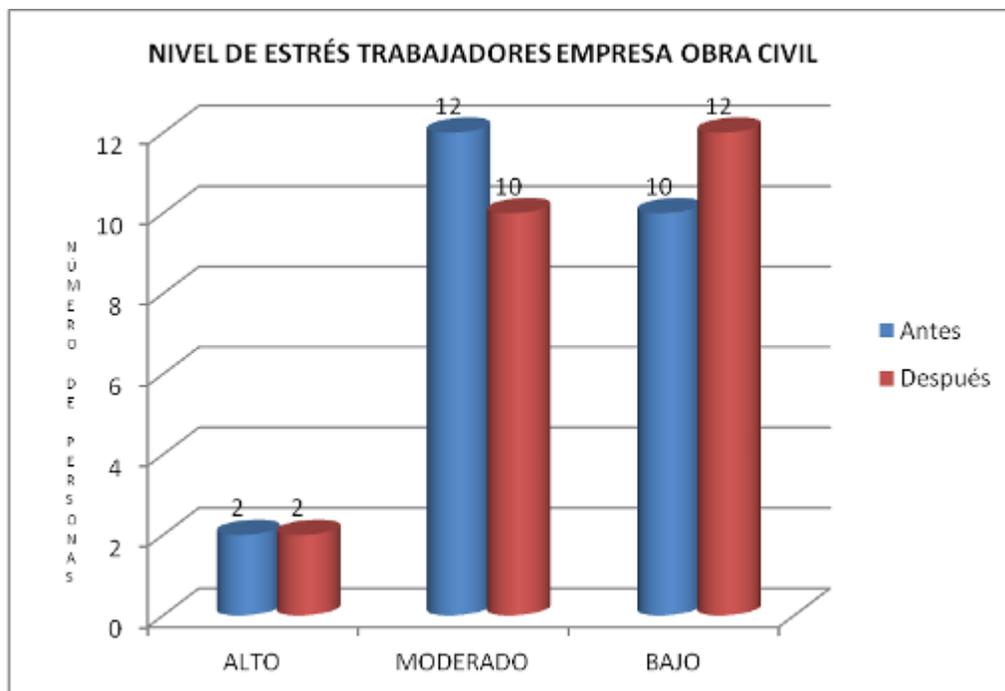
Posteriormente, se realizaron ejercicios de pausas activas durante las jornadas de trabajo con el fin de manejar una respuesta fisiológica en los trabajadores de relajación y distensión de músculos.

Después se procedió a realizar de manera grupal el colapso de anclas requiriendo que los trabajadores que pensarán con los ojos cerrados en una situación estresante, recordando sonidos, formas y colores del momento. Cada uno debía detectar un ancla, es decir, un sonido, forma, suceso, color, etc. Posteriormente, se solicitó a los trabajadores pensar en un momento agradable o de felicidad e identificar igualmente el ancla de ese momento. Finalmente, se retrocedía al

momento estresante pero incluyendo en éste el ancla del momento agradable, lo que generó en los trabajadores un cambio de percepción de aquella situación.

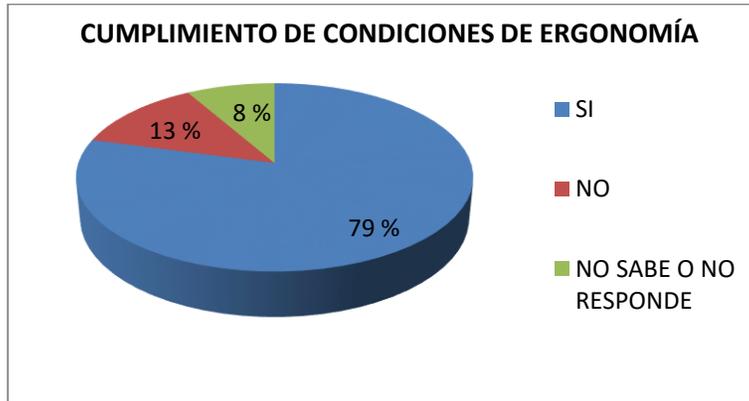
4. RESULTADOS

La investigación partió de la realización de un test de estrés inicial en los trabajadores de la empresa contratista de obras civiles, siendo el punto base para posteriormente evaluar la efectividad de la aplicación de la técnica del colapso de anclas (Ver en Anexo 1, test de estrés inicial aplicado). Se encontró que el 8 % de los trabajadores presentan nivel de estrés alto, 50 % nivel moderado y el 42 % nivel de estrés bajo. Posterior a la aplicación de la técnica del colapso de anclas e evidenciándose que el 8 % de los trabajadores presentan nivel de estrés alto, 42 % nivel moderado y el 50 % nivel de estrés bajo. Los test de estrés finales pueden ser consultados en el Anexo 2. En la gráfica 1 se comparan los resultados obtenidos en el test inicial de estrés y el test final, evidenciándose una reducción muy pequeña en el nivel estrés que presentan los trabajadores de la empresa contratista de obras civiles, ya que tan solo 2 trabajadores redujeron el nivel de estrés de moderado a bajo, lo cual corresponde a un 14 %.

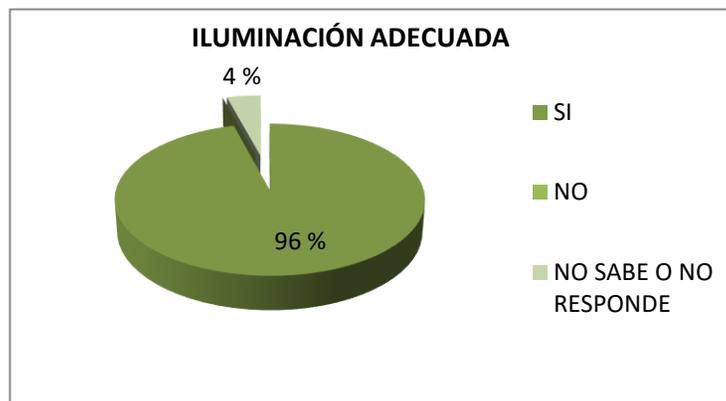


Gráfica 1. Nivel de estrés en los trabajadores antes y después aplicar PNL

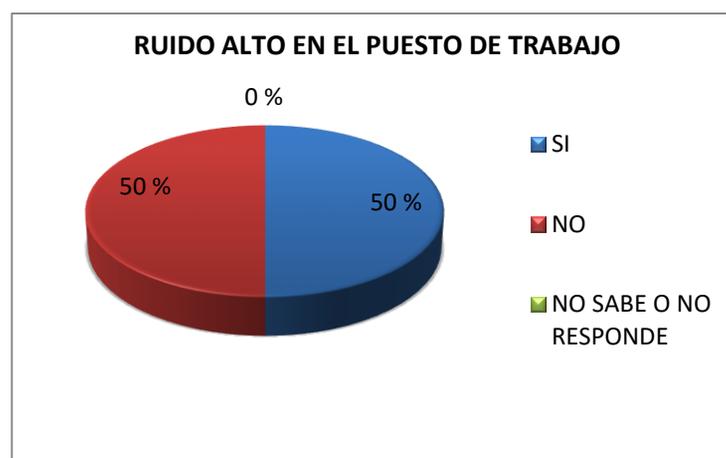
Adicionalmente se analizaron variables como condiciones de ergonomía, iluminación adecuada y ruido alto a fin de establecer la incidencia de estresores físicos en el trabajo. Los resultados se muestran en las gráficas 2, 3 y 4.



Gráfica 2. Cumplimiento de condiciones de ergonomía



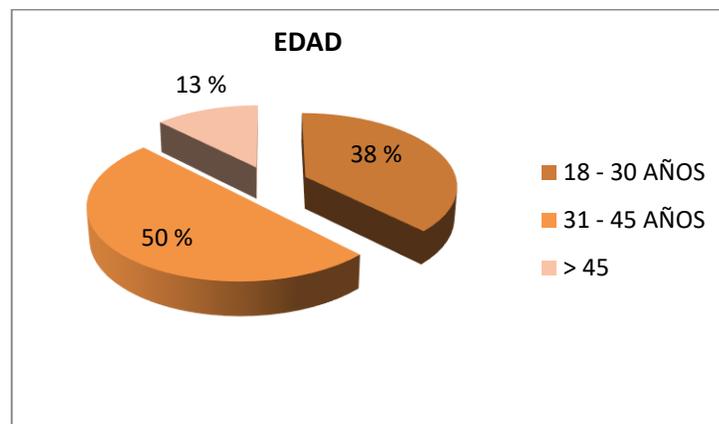
Gráfica 3. Iluminación adecuada en el puesto de trabajo



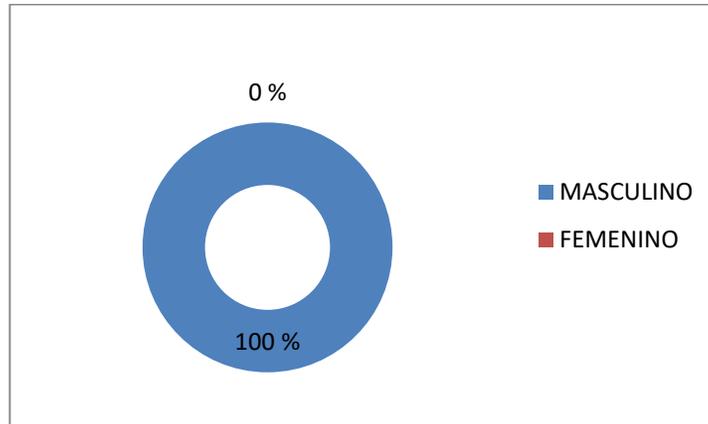
Gráfica 4. Ruido alto en el puesto de trabajo

Los resultados arrojan que no hay incidencia de estresores físicos por cuanto el 95.8 % de los trabajadores manifiesta condiciones adecuadas de iluminación, el 79.2 % manifiesta condiciones adecuadas de ergonomía y el 50 % de los trabajadores están expuestos a ruido alto, factor que es controlado con elementos de protección auditiva los cuales permiten disminuir el nivel de presión sonora recibido por los trabajadores.

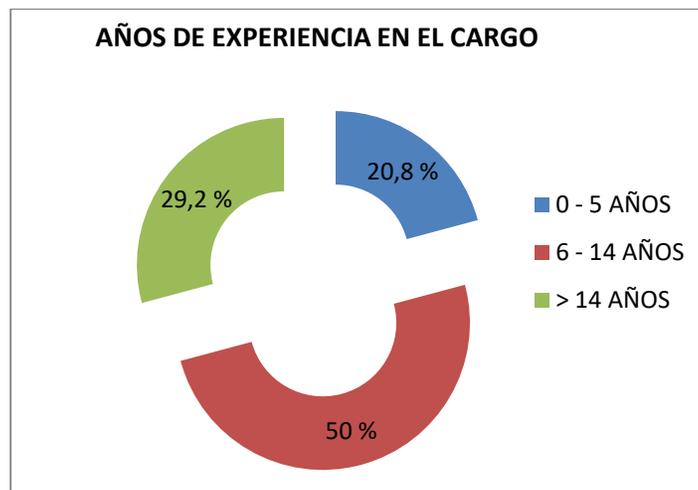
Respecto a la edad, género y años de experiencia en el cargo no se establece relación alguna con factores estresores. De los 2 trabajadores con nivel de estrés alto, uno tiene 40 años de edad y el otro 27 años; 10 y 6 años de experiencia en el cargo respectivamente. Así mismo, de los 2 trabajadores con 1 año de experiencia, uno presentó nivel de estrés bajo y el otro moderado. Por tanto, no se considera que los trabajadores con poca experiencia, presenten niveles de estrés más altos con respecto a los de mayor experiencia. En las gráficas 5, 6 y 7 se pueden observar los resultados:



Gráfica 5. Resultados encuesta – Rangos de edad de los trabajadores



Gráfica 6. Resultados encuesta – Género



Gráfica 7. Años de experiencia en el cargo

Referente al cargo no se evidenció relación alguna con el nivel de estrés. Por ejemplo, si los obreros presentan mayor estrés que los operadores o conductores. De igual manera, debido a la formulación de la pregunta, no se pudo establecer la relación entre el horario de trabajo y el nivel de estrés puesto que los trabajadores manifestaron horarios de trabajo normales, sin indicar horas extras y horas trabajadas en la semana que superen las 60 horas máximas de trabajo establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo.

5. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Dos trabajadores manifestaron cambios en el test final de estrés al responder No a las preguntas: ¿está agotado o decaído?, ¿siente a veces que su cabeza va a estallar? o ¿tiene de vez en cuando reuniones que provocan estrés?, lo cual se tradujo en una reducción del nivel de estrés de moderado a bajo. Uno de los trabajadores con nivel de estrés alto manifestó en el test final un cambio respecto al test inicial respondiendo No a la pregunta ¿Cree que la vida no merece la pena vivirse?, más sin embargo el nivel de estrés se mantuvo en alto.

En general, no se obtuvo una reducción significativa en el nivel de estrés en los trabajadores debido a que se aplicó la técnica del colapso de anclas de manera grupal, lo cual no asegura el tratamiento en detalle de aquellos agentes estresores para cada persona en particular.

Es importante identificar que hay preguntas del test de estrés que no van a tener cambios evaluando antes y después de la aplicación del colapso de anclas debido a su formulación. Estas preguntas son: ¿Ha fallecido recientemente algún familiar muy cercano?, ¿Ha tenido problemas legales?, ¿Se ha mudado recientemente?, ¿Tiene problemas económicos?, ¿Ha padecido en el último tiempo alguna enfermedad importante?, ¿Tiene algún problema de índole sexual?, ¿Ha cambiado últimamente de costumbres?, ¿Maneja su automóvil más de 2 horas al día? y ¿Ha tenido enfermedades de poca importancia recientemente?. La mayoría de éstas preguntas hacen referencia a hechos del pasado que se van a mantener igual, aún se haya aplicado la técnica del colapso de anclas.

Por el contrario, hay preguntas del test de estrés que permiten identificar algún tipo de tratamiento o manejo de estrés con la técnica del colapso de anclas. Estas

preguntas son: ¿Duerme toda la noche de corrido?, ¿Tiene problemas en su relación de pareja? , ¿La vida le resulta una lucha? , ¿Siente ansiedad e irritación durante todo el día?, ¿Tiene problemas en el trabajo?, ¿Está decaído o agotado? , ¿Crees que la vida no merece la pena vivirse?, ¿Le preocupa su arreglo personal tanto como de costumbre? , ¿Tiene de vez en cuando reuniones que producen estrés?, ¿Tiene problemas de celos? , ¿Siente a veces que su cabeza va a estallar?

Respecto a las variables de cumplimiento de condiciones de ergonomía, iluminación adecuada, ruido, edad, género, cargo, experiencia en el cargo, horario de trabajo y movimientos repetitivos, no se pudieron establecer como agentes estresores o factores que impliquen una relación directa con el nivel de estrés de los trabajadores.

De los 24 trabajadores uno solo manifestó tener problemas en el trabajo. Algunas de las variables de la encuesta que pueden tener relación con estrés laboral son: sentir dolores de cabeza con frecuencia, sentir ansiedad e irritación durante todo el día, tener problemas en el trabajo, trabajar en un lugar donde hay mucho ruido, estar decaído o agotado, estar comiendo últimamente más de la cuenta, manejar un automóvil más de 2 horas al día, tener de vez en cuando reuniones que producen estrés, sentir a veces que su cabeza va a estallar.

En los trabajadores que presentaron nivel de estrés alto, se evidenció la influencia de factores externos como tener problemas en la relación de pareja, haber tenido problemas legales, problemas económicos, problemas de celos, preocuparse más por el arreglo personal, haber tenido enfermedades de poca importancia recientemente, haberse mudado recientemente y creer que la vida no merece la pena vivirse. Igualmente se detectaron factores que pueden ser laborales como trabajar en lugar donde hay mucho ruido, estar decaído o agotado, manejar un

automóvil más de 2 horas al día y tener de vez en cuando reuniones que generan estrés. Se resumen entonces 8 factores externos y 4 factores que pueden ser laborales, estableciéndose que hay una marcada influencia de factores externos.

De los 10 trabajadores que presentaron nivel de estrés moderado, se detectó a tan solo una persona con una relación de influencia de 5 factores que pueden ser laborales (sentir dolores de cabeza, tener problemas en el trabajo, trabajar en ambiente con mucho ruido, manejar un automóvil por más de 2 horas al día teniendo en cuenta el cargo de ésta persona y tener de vez en cuando reuniones que provoquen estrés) y 2 factores externos (tener problemas en su relación de pareja y haber tenido enfermedades de poca importancia recientemente). Luego se deduce que de los 24 trabajadores, tan solo una persona puede estar presentando estrés laboral. Esta persona mantuvo su nivel de estrés como moderado antes y después de aplicar la técnica del colapso de anclas.

Se concluye que se alcanzó el objetivo propuesto parcialmente, logrando implementar la técnica de programación neurolingüística (P.N.L.) para manejar y mitigar el nivel de estrés laboral. Sin embargo, solo se presentó un trabajador con estrés laboral, lo cual implica que la técnica requiere que se continúe aplicando de manera personalizada teniendo en cuenta los factores que los afectan para eliminar las anclas negativas de cada trabajador.

6. BIBLIOGRAFÍA

Congreso de la Republica de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Santa Fe de Bogotá.

Congreso de la Republica de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Santa Fe de Bogotá.

Congreso de la Republica de Colombia. (1979). Ley 9 de 1979. Santa Fe de Bogotá.

Presidencia de la Republica de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Santa Fe de Bogotá.

Gómez Mompeán, M. A. (2005). *P.N.L. (programación neurolingüística) y estrés laboral. Técnicas de intervención en la prevención de riesgos laborales*. Murcia / España: 4-Ed. Ciro, Bajo 30007.

Gustavo Bertolotto. (2012). *P.N.L. (programación neurolingüística) Desarrollo Personal*. España:

Hoyo Delgado, M. (1996). *Estrés laboral*. Madrid: Publicaciones del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Marrento Santos, María, Orasmas Viera, Arlene. (2006) La programación neurolingüística (P.N.L.) como método de intervención psicológica para el mejoramiento de la comunicación organizacional. Tesis de maestría publicada. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba.

Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Salud. (1989). Resolución 1016 de 1989. Santa Fe de Bogotá.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). Decreto 1832 de 1994. Santa Fe de Bogotá.

Ministerio de Salud. (1998). Resolución 02358 de 1998. Santa Fe de Bogotá.

Ministerio de la protección Social. (2008). Resolución 002646 de 2008. Santa Fe de Bogotá.

Ministerio de la protección Social. (2009). Decreto 2566 de 2009. Santa Fe de Bogotá.

Ministerio de Trabajo y Protección Social. (1984). Decreto 614 de 1984. Santa Fe de Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (1949). Código Sustantivo del Trabajo. Santa Fe de Bogotá.

Montero Granthon, Gloria. (2010). Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y valle. Tesis de pregrado publicada. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Cantuta, España.

Moreno Pando, M (2012, 22 de Septiembre). Factores psicosociales de riesgo de trabajo en los docentes universitarios. Recuperado el 13 de Mayo de <http://www.acosomoral.org/pdf/M.Pandodocentes.pdf>

Peiró Silla, José María. (2009). Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención. Tesis de grado publicada. Universidad de Valencia, Valencia, España

Vid., L. L. (1998). "*Factores psicosociales, estrés y salud*", en OIT. Madrid : Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Zimmermann, M. (2000). Prevención de riesgos psicosociales: estudio de necesidades de formación. Recuperado el 13 de Mayo de <http://es.scribd.com/doc/6582955/Prevencion-de-Riesgos-Psicosociales>