



Ecuador – noviembre 2017 - ISSN: 1696-8352

ESTRATEGIAS DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA PARA DISMINUIR LA PERCEPCIÓN RESPECTO A LA PRESENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE CHIMBORAZO – ECUADOR.

AUTOR

Alejandro Huilca¹

Docente universitario de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo Ecuador.
Magister en Seguridad Industrial mención Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional.

Gloria Miño²

Vicerrectora académica de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo – Ecuador. PHD en Ciencias Económicas.

Marco Almendariz³

Docente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo Magister en Educación Universitaria

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Alejandro Huilca, Gloria Miño y Marco Almendariz (2017): “Estrategias de programación neurolingüística para disminuir la percepción respecto a la presencia de riesgos psicosociales en los funcionarios de la dirección provincial agropecuaria de Chimborazo – Ecuador”, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, (noviembre 2017). En línea:

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/programacion-neurolinguistica.html>

RESUMEN

Existen estrategias de prevención y afrontamiento del impacto de los riesgos psicosociales en una organización. La afectación personal de dichos riesgos está condicionada a la percepción de las personas respecto a la presencia de dichos riesgos.

La investigación pretendió demostrar la eficacia de una intervención, mediante métodos de programación neurolingüística, cuyo objetivo principal fue disminuir la percepción de la presencia de los riesgos psicosociales en los funcionarios de la organización.

Se utilizó instrumentos de recolección de datos como las encuestas ISTAS 21 para conocer la exposición percibida a factores de riesgo psicosocial, por parte de los funcionarios que fueron parte de la investigación, aplicando la encuesta antes y después de la aplicación de las estrategias.

Fueron 20 personas las que conformaron la muestra, los resultados comparativos, mostraron una disminución de las respuestas tabuladas desfavorables y un aumento de las respuestas favorables, comprobando que la percepción de la presencia de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral de la entidad, disminuyó.

Palabras clave.

Riesgo psicosocial, percepción, programación neurolingüística.

ABSTRACT

There are strategies for prevention and coping with the impact of psychosocial risks in an organization. The personal affectation of these risks is conditioned to the perception of the people regarding the presence of such risks

The research aimed to demonstrate the efficacy of an intervention, through neurolinguistic programming methods, whose main objective was to decrease the perception of the presence of psychosocial risks in the organization's employees.

Data collection instruments such as the ISTAS 21 surveys were used to know the perceived exposure to psychosocial risk factors by officials who were part of the research, applying the survey before and after the implementation of the strategies.

The sample was composed by 20 people, the comparative results showed a decrease in the unfavorable tabulated responses and an increase in the favorable responses, proving that the perception of the presence of psychosocial risks in the work environment of the entity decreased.

Keywords.

Psychosocial risk, perception, Neuro-Linguistic Programming.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada “Estrategias de programación neurolingüística para disminuir la percepción respecto a la presencia de riesgos psicosociales en los funcionarios de la Dirección Provincial Agropecuaria de Chimborazo – Ecuador.”, fue desarrollada con el objetivo de mitigar la exposición percibida a factores de riesgo psicosocial y por ende el peligro que estos conllevan en una organización laboral. El estudio se ejecutó en una entidad del ministerio gubernamental de agricultura y ganadería del Ecuador. Después de evaluar la presencia de los riesgos psicosociales por el método de encuestas ISTAS 21, se obtuvo información en el sitio, se aplicaron estrategias de programación neurolingüística, para crear un ambiente de afrontamiento del impacto a los riesgos psicosociales presentes.

En la organización laboral en donde se ejecutó el estudio, la problemática que motivó a la realización de una intervención psicosocial, se enmarcó en la salud de los funcionarios de la organización. El médico de la institución resaltó algunas deficiencias en el bienestar de los trabajadores y concluyó que esas deficiencias son producto del estrés.

Una intervención con estrategias psicológicas no explotadas aun en el ámbito laboral, como la metodología de programación neurolingüística, son herramientas de ayuda para afrontar el impacto de riesgos psicosociales en un grupo de personas, ya que la afectación personal de dichos riesgos, está condicionada a la percepción de su presencia. Hipotéticamente se pretende demostrar que después de concluido la intervención, la percepción respecto a la presencia de los riesgos psicosociales disminuye, evaluando mediante encuestas avaladas el criterio personal, antes y después del estudio ejecutado. Cabe recalcar que la presente investigación no mitiga los riesgos psicosociales, solo pretende mermar la percepción personal respecto a la presencia de los mismos.

PERSPECTIVA TEÓRICA

Los riesgos psicosociales en ambientes laborales, son aquellos que se originan en la organización del trabajo y generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual. (Bustamante, Bustamante, González, & Bustamante. 2016)

Los riesgos psicosociales son muchas veces causantes de enfermedad. (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud Riesgos psicosociales 2013)

Estos se derivan de las deficiencias en el diseño organizativo y falta de prevención en bienestar ocupacional, amenazando la buena salud de los trabajadores e incrementando el estrés laboral. (Fundación Universitaria de Popayán 2014).

El estrés es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante. (Peiró J. 2011).

Para enfrentar el impacto de los riesgos psicosociales en una organización, se pueden aplicar estrategias de intervención psicosocial, que son estrategias psicosociales para mejorar la calidad de vida de los individuos. Al efectuar una intervención sobre el estrés en una empresa, son más recomendables las medidas de carácter global (Confederación de empresas de Málaga. 2013); aunque se pueden planificar estrategias generales que conlleven medidas de impacto personal.

La idea concebida de salud, como algo estrictamente médico quedó obsoleta; la OMS por ejemplo, reconoce la salud como algo físico, social y psicológico_(Martín, B. 2013). En este sentido la importancia de la intervención psicosocial en organizaciones laborales, es evidentemente justificada para el sostenimiento o mejora de la salud, de las personas.

Los riesgos psicosociales desde el punto de vista de los costes económico-sociales tienen consecuencias como: incapacidad temporal, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que de ellos se derivan. (Gil P., López J., Llorca J., & Sánchez J. 2016)

Los riesgos psicosociales pueden provocar estrés, rabia y depresión en las personas, amenazando el ambiente saludable en organizaciones laborales. Una de las finalidades de la intervención psicosocial es prevenir que los síntomas depresivos se instalen como una posterior depresión. (Rodríguez, Figarola, del Toro, Rivera & Ortiz 2016).

Las metodologías de intervención se han centrado en políticas de prevención de los riesgos psicosociales y el estrés laboral, tales como: la predisposición de brindar buenas y seguras

condiciones de trabajo, promover el bienestar bio-psico-social mediante la identificación y control del acoso laboral, la implementación de una cultura de prevención través de formación e información para trabajadores y empleadores. (Peiró 2015)

Si tomamos en cuenta que la metodología de actuación, se planifica para ser aplicada de forma grupal, también se puede realizarla de forma individual mediante estrategias de afrontamiento personal de factores estresantes. El afrontamiento trata de manejar situaciones que puedan generar estrés en el individuo, con las que busca tolerar, minimizar, aceptar o ignorar aquello que sobrepasa sus capacidades emocionales. (Macías, Orozco, Amaris, & Zambrano, J. 2013).

Si la organización decide aplicar otros estilos de afrontamiento paralelamente al individual, muy probablemente exista mayor predisposición y mejores resultados, al evaluar el comportamiento del trabajador

Para medir la repercusión de los riesgos psicosociales en una organización, se debe evaluar el impacto en las personas. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y diversos investigadores recomiendan el uso de encuestas para evaluar dicho impacto en la salud. (Takala 2007).

Existen varios métodos para medir la afectación de los riesgos psicosociales. Las encuestas ISTAS 21 están diseñadas para evaluar la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo. (García, Iglesias, Saleta & Romay 2016).

Existen métodos que modifican positivamente el pensamiento y comportamiento de las personas. La terapia cognitivo-conductual, conocida como TCC, es una fusión de las terapias cognitiva y conductista respectivamente. (Ruiz , Díaz , Villalobos 2013). Esta terapia es muy eficaz al momento de pretender modificar comportamientos y pensamientos generadores de problemas (Marrero, R. J., Carballeira, M., Martin, S., Mejias, M., & Hernández, J. A. 2016). A partir de ello se considera la posibilidad de influenciar la conciencia de las personas y conseguir cambios deseados (García 2010). En otras palabras; la reacción viene condicionada por estímulos, y según estos, se posibilitará la reingeniería mental condicionada a una conducta (López K. 2014)

Los pensamientos y comportamientos ante los problemas, se encuentran sujetos a distorsiones (Arbona, Quero, Rivera, & García 2009) . Estas distorsiones se generan como pensamientos automáticos negativos en el cerebro ante un acontecimiento. (Guevara 2015).

En este sentido, en los últimos años, se han creado nuevos modelos psicológicos, para el afrontamiento del estrés y cambio de distorsiones mentales, trayendo consigo cambios de conducta (Jesús 2016); entre ellos el modelo psicológico denominado Programación Neurolingüística.

La Programación Neurolingüística (PNL) se define como un modelo concerniente a la estructura de nuestra experiencia subjetiva y como esta, influye en nuestra comunicación y comportamiento diario. (Dobrinsky 2012).

La programación neurolingüística, utiliza términos propios, para denominar los problemas y características del comportamiento mental de las personas, entre las más utilizadas se encuentran las creencias, los metaprogramas, el metamodelo lingüístico, las metáforas y los sistemas representacionales. Cada una de ellas poseen sus propias estrategias de mejoramiento y cambio (Salvador 2008).

La PNL define a los metaprogramas como filtros que procesan la realidad. El cerebro humano es capaz de recibir mucha información y ordenar la misma con una configuración lógica, basada en la experiencia (Andreas 2009).. En cambio las creencias según la programación neurolingüística, se define como afirmaciones contundentes de condiciones y aspectos de la realidad. (García 2014). Muchas veces esas creencias son pensamientos infundados erróneamente con experiencias pasadas, que pretenden aplicarse a todos los aspectos del presente.

METODOLOGÍA

En las oficinas de la Dirección Provincial Agropecuaria de Chimborazo, residen 20 funcionarios. Existe más personal trabajando para dicha entidad, pero no residen en las instalaciones, ellos viven

en el sector rural atendiendo las necesidades de los agricultores, como parte del programa Hombro a Hombro.

En este sentido se decidió trabajar con todo el personal residente en las oficinas centrales de la Dirección Provincial Agropecuaria de Chimborazo, siendo el mismo tamaño de la muestra el del Universo, es decir 20 personas, mismas que conforman 6 unidades departamentales.

El primer método de recogida de datos que se utilizó, fue mediante entrevistas semiestructuradas, entrevistas de grupo focal e historias de vida laboral, obteniendo información relevante para la aplicación de estrategias de Programación Neurolingüística

El segundo método fue mediante encuestas (ISTAS 21), para conocer la percepción laboral respecto al estado psicosocial y sus riesgos.

Procedimiento.

La intervención psicosocial se realizó mediante sesiones grupales y entrevistas individuales. En la primera sesión se aplicó la encuesta ISTAS 21.

La intervención psicosocial se efectuó en el ámbito del desarrollo psicológico de los funcionarios, respecto a sus vinculaciones con el entorno social, es decir trabajando en cambiar los pensamientos negativos o también llamados “distorsiones”, mediante procedimientos y actividades de Programación Neurolingüística.

Estas sesiones grupales se llevaron a cabo en el auditorio de la institución, todos los días viernes desde el mes de abril al mes de septiembre de 2016, a cargo de los funcionarios de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección Provincial Agropecuaria de Chimborazo, quienes cuentan con la formación de Cuarto nivel en Seguridad Industrial, Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional, con la ayuda y dirección de la Lcda. Psicóloga Martha Álvarez.

Las sesiones estuvieron estructuradas mediante el siguiente cronograma

Tabla 1. ACTIVIDADES DE LAS JORNADAS EN LAS SESIONES DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL MEDIANTE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA

Orden /hora	Actividad	Ejercicios aplicados
1/15:00	Ejercicios grupales	a. Ejercicios para eliminar memorias y acentuar aspectos
		b. Ejercicios de motivación
		c. Ejercicios para descubrir la línea de tiempo y mejorar estados anímicos
2/15:45	Entrevistas y ejercicios individuales	d. Identificación de distorsiones.
		e. Deslegitimización de los problemas encontrados. “Mediante la eliminación de creencias (aplicado al trabajo diario)”
		f. Cambio de pensamiento mediante la concientización de los metaprogramas
		g. Estandarización de la conducta diaria mediante ejercicios para repotenciar la actitud y repotenciar recuerdos positivos. “Mediante ejercicios para repotenciar la actitud y repotenciar recuerdos positivos”.

Fuente a : Funcionarios de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección Provincial Agropecuaria de Chimborazo

- a. Ejercicios para eliminar memorias y acentuar aspectos: se realizaron mediante procedimientos que mitigan el impacto de aspectos pasados perturbadores.
- b. Ejercicios de motivación: se efectuaron mediante procedimientos que impiden que los aspectos negativos intervengan en el progreso de los procesos.

- c. Ejercicios para descubrir la línea de tiempo y mejorar estados anímicos: se realizaron mediante procedimientos que mejoran la percepción del entorno y la realidad sin pesimismo
- d. Identificación de las distorsiones: se aplicó entrevistas para encontrar los pensamientos negativos, muchas veces mal infundados.
- e. Deslegitimización de los problemas encontrados: se efectuó mediante ejercicios de concientización de lo que la programación neurolingüística denominada “creencias”. Cada distorsión se crea por hechos vividos y generalizados de las personas que pretenden aplicar dichas vivencias a todos los hechos de la vida diaria.
- f. Cambio de pensamiento mediante la concientización de metaprogramas: Las personas suelen generalizar asemejar, prescindir, caracterizar y asociar circunstancias. Lo que se hizo es concientizar a los empleados acerca de ello y aprender utilizar estos metaprogramas, en los casos que se ameriten.
- g. Estandarización de la conducta diaria mediante ejercicios diarios de control conductual utilizando escenarios de visualización positiva: Los empleados parte de la muestra, definieron los momentos en los cuales deben cambiar sus pensamientos por otros y visualizaron el cambio personal positivo. Esto, lo ejecutaron mediante ejercicios para repotenciar la actitud y repotenciar recuerdos positivos.

RESULTADOS

Respecto al método de evaluación por la encuestas ISTAS 21

Las encuesta corta ISTAS 21, consideran 6 grupos de riesgos psicosociales evaluados mediante 3 parámetros en su calificación, las favorables que son entendidas como menos o nada nocivas para las personas, las intermedias que indica que si existe una afectación pero no en demasía y las desfavorables que indican que el riesgo psicosocial está presente y es nocivo para los funcionarios de la institución.

En las tablas se observa la aplicación de las encuestas, antes de la intervención psicosocial y después de la intervención psicosocial. El resultado de las encuestas aplicadas se muestran

tabuladas, indicando el número de respuestas y el porcentaje, respecto al total de dichas respuestas (20 respuestas por riesgo, ya que son 20 personas)

Resultados de cada riesgo evaluado

Respecto al riesgo psicosocial denominado 'EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS' los resultados antes de la intervención psicosocial fueron los siguientes: Favorables el 15%, intermedias el 30% y desfavorables el 55%. Al culminar la intervención psicosocial los resultados fueron: Favorables el 45%. Intermedias el 25%, y las desfavorables el 30%. El número de respuestas de cada resultado se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 2. Tabulación comparativa del resultado de la aplicación de las encuestas ISTAS 21, del riesgo psicosocial "Exigencias Psicológicas"

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS				
Calificaciones	ANTES		DESPUÉS	
	Porcentaje	Número de respuestas	Porcentaje	Número de respuestas
Favorables	15	3	45	9
Intermedias	30	6	25	5
Desfavorables	55	11	30	6

Fuente b: Encuestas ISTAS 21

Respecto al riesgo psicosocial denominado 'CONTROL SOBRE EL TRABAJO' los resultados antes de la intervención psicosocial fueron los siguientes: Favorables el 40%, intermedias el 25% y desfavorables el 35%. Al culminar la intervención psicosocial los resultados fueron: Favorables el 50%. Intermedias el 20%, y las desfavorables el 30%. El número de respuestas de cada resultado se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 3. Tabulación comparativa del resultado de la aplicación de las encuestas ISTAS 21, del riesgo psicosocial “Control sobre el trabajo”

CONTROL SOBRE EL TRABAJO				
Calificaciones	ANTES		DESPUÉS	
	Porcentaje	Número de respuestas	Porcentaje	Número de respuestas
Favorables	40	8	50	10
Intermedias	25	5	20	4
Desfavorables	35	7	30	6

Fuente c: Encuestas ISTAS 21

Respecto al riesgo psicosocial denominado ‘INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO’ los resultados antes de la intervención psicosocial fueron los siguientes: Favorables el 15%, intermedias el 30% y desfavorables el 35%. Al culminar la intervención psicosocial los resultados fueron: Favorables el 35%. Intermedias el 35%, y las desfavorables el 30%. El número de respuestas de cada resultado se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 4. Tabulación comparativa del resultado de la aplicación de las encuestas ISTAS 21, del riesgo psicosocial “Inseguridad sobre el futuro”

INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO				
Calificaciones	ANTES		DESPUÉS	
	Porcentaje	Número de respuestas	Porcentaje	Número de respuestas
Favorables	30	6	35	7
Intermedias	35	7	35	7
Desfavorables	35	7	30	6

Fuente d: Encuestas ISTAS 21

Respecto al riesgo psicosocial denominado 'APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO' los resultados antes de la intervención psicosocial fueron los siguientes: Favorables el 40%, intermedias el 10% y desfavorables el 50%. Al culminar la intervención psicosocial los resultados fueron: Favorables el 65%. Intermedias el 15%, y las desfavorables el 20%. El número de respuestas de cada resultado se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 5. Tabulación comparativa del resultado de la aplicación de las encuestas ISTAS 21, del riesgo psicosocial "Apoyo social y calidad de liderazgo"

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO				
Calificaciones	ANTES		DESPUÉS	
	Porcentaje	Puntuaciones	Porcentaje	Puntuaciones
Favorables	40	8	65	13
Intermedias	10	2	15	3
Desfavorables	50	10	20	4

Fuente e: Encuestas ISTAS 21

Respecto al riesgo psicosocial denominado 'DOBLE PRESENCIA' los resultados antes de la intervención psicosocial fueron los siguientes: Favorables el 35%, intermedias el 30% y desfavorables el 35%. Al culminar la intervención psicosocial los resultados fueron: Favorables el 35%. Intermedias el 40%, y las desfavorables el 25%. El número de respuestas de cada resultado se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 6. Tabulación comparativa del resultado de la aplicación de las encuestas ISTAS 21, del riesgo psicosocial "Doble presencia"

DOBLE PRESENCIA				
Calificaciones	ANTES		DESPUÉS	
	Porcentaje	Puntuaciones	Porcentaje	Puntuaciones
Favorables	35	7	35	7
Intermedias	30	6	40	8
Desfavorables	35	7	25	5

Fuente f: Encuestas ISTAS 21

Respecto al riesgo psicosocial denominado 'ESTIMA' los resultados antes de la intervención psicosocial fueron los siguientes: Favorables el 25%, intermedias el 25% y desfavorables el 50%. Al culminar la intervención psicosocial los resultados fueron: Favorables el 45%. Intermedias el 25%, y las desfavorables el 30%. El número de respuestas de cada resultado se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 7. Tabulación comparativa del resultado de la aplicación de las encuestas ISTAS 21, del riesgo psicosocial "Estima"

ESTIMA				
Calificaciones	ANTES		DESPUÉS	
	Porcentaje	Número de respuestas	Porcentaje	Número de respuestas
Favorables	25	5	45	9
Intermedias	25	5	25	5
Desfavorables	50	10	30	6

Fuente g: Encuestas ISTAS 21

Resultados consolidados

Finalmente se muestra el consolidado final respecto a todos los riesgos psicosociales evaluados, para evidenciar los resultados globales respecto a las calificaciones favorables, intermedias y desfavorables.

Tabla 8. Tabulación comparativa del consolidado de todos los riesgos psicosociales de la encuesta ISTAS 21

Calificaciones	ANTES		DESPUÉS	
	Porcentaje	Número de respuestas	Porcentaje	Número de respuestas
Favorables	30,0	36	40,8	49
Intermedias	30,8	37	30,8	37

Desfavorables	39,2	47	28,3	34
---------------	------	----	------	----

Fuente h: Encuesta ISTAS 21

Análisis estadístico de las encuestas

Para definir un resultado estadístico del nivel de confianza de los resultados de la encuesta, se procedió a ejecutar la prueba del chi cuadrado. Hipotéticamente las encuestas mostrarían un resultado favorable, respecto a la percepción de las personas hacia los riesgos psicosociales. Corroborando esto, se procedió a aplicar el método estadístico Chi – cuadrado en los resultados de las encuestas antes y después de la aplicación del método de intervención

Tabla 9. Comprobación estadística de resultados por el método Chi – cuadrado

Tabla comparativa	
Chi Cuadrado	Valor crítico
0,321924	5,99147

DISCUCIÓN

La disminución de puntos porcentuales significa que las personas percibieron los riesgos psicosociales de diferente manera, antes y después de la intervención. Los resultados finales muestran un decrecimiento de los resultados desfavorables y un crecimiento de los resultados favorables, por lo que podemos concluir que la precepción respecto a la presencia de los riesgos psicosociales ha disminuido.

Pero vale la pena analizar el resultado comparativo de cada riesgo evaluado, para verificar, cuál de ellos ha cambiado de manera significativa en mayor medida y cual lo ha hecho en menor grado

Respecto al riesgo Exigencias Psicológicas.

Las respuestas favorables crecieron un 30%, las respuestas intermedias decrecieron un 5% y las respuestas desfavorables decrecieron un 25%. La precepción a la exposición de este riesgo se ha mitigado, ya que la finalidad de la programación neurolingüística es disminuir el impacto de los problemas y mejorar la percepción de las emociones.

Respecto al riesgo Control sobre el Trabajo.

Las respuestas favorables crecieron un 10%, las respuestas intermedias decrecieron un 5% y las respuestas desfavorables decrecieron un 5%. La percepción de los trabajadores no cambió significativamente, ya que en este riesgo influyen factores institucionales propios del trabajo como formas de autonomía del trabajador, adaptación de horarios y descansos entre otros aspectos.

Respecto al riesgo Inseguridad sobre el Futuro.

Las respuestas favorables crecieron un 5%, las respuestas intermedias se mantuvieron igual y las respuestas desfavorables decrecieron un 5%. Este riesgo no tuvo mayor movimiento de resultados al compararlos antes y después de la intervención, ya que la estabilidad laboral, depende de factores externos e incluso políticos

Respecto al riesgo Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.

Las respuestas favorables decrecieron un 5%, las respuestas intermedias crecieron un 5% y las respuestas desfavorables se mantuvieron igual. La percepción de exposición a este riesgo, fue mayor antes de la intervención y disminuyó al final de la misma. Se estima que las sesiones grupales aumentaron la predisposición de escuchar los problemas de los funcionarios, esto conllevó a que todos los compañeros empaticen de mejor manera y den la facilidad para ejecutar los trabajos

Respecto al riesgo Doble Presencia.

Las respuestas favorables crecieron un 5%, las respuestas intermedias decrecieron un 5% y las respuestas desfavorables decrecieron un 10%. La percepción a este riesgo no cambió significativamente, ya que los factores que intervienen son extra laborales

Respecto al riesgo Estima.

Las respuestas favorables crecieron un 20%, las respuestas intermedias se mantuvieron igual y las respuestas desfavorables decrecieron un 20%. Existió una variación significativa de la percepción de la presencia de este riesgo en la organización laboral, ya que muchas veces la gente percibe un

ambiente hostil y muchas veces, esta percepción está sobrevalorada y equivocada, la programación neurolingüística mejora las percepciones personales y del entorno. Además después de los ejercicios grupales realizados, los funcionarios son más conscientes del trato recibido y brindado al resto

Respecto a los resultados de la aplicación estadística del chi – cuadrado, se puede concluir que el resultado fue favorable, aprobando la hipótesis planteada, respecto a la utilidad del método empleado, para disminuir la percepción de la presencia y por ende el impacto de los riesgos psicosociales (resultado del Chi cuadrado es $<$ que el valor crítico)

Teniendo el resultado expuesto, podemos esperar que este tipo de dinámicas institucionales y empresariales se mantengan, denotando su eficacia, sus parámetros de aplicación y tipo de profesionales que pueden generarla.

En adelante y posterior a la aplicación de este procedimiento de intervención, se espera que las personas mantengan una percepción positiva de las características del trabajo, mejorando el pensamiento y actitudes laborales, tal y como persigue los objetivos de la programación neurolingüística.

AGRADECIMIENTOS.

Agradecimiento: A la Doctora Médico Silvia Medina funcionaria de la Dirección Provincial Agropecuaria de Chimborazo del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca del Ecuador, por permitirnos realizar la investigación con su personal y contribuir con la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la institución y de manera especial a la Lcda. Psicóloga Martha Álvarez, por su colaboración y asesoría en temas de psicología conductual y programación neurolingüística.

CONCLUSIONES.

1. Después de concluir la investigación, se afirma que no se mitigan los riesgos psicosociales en su ocurrencia, más bien se disminuye la percepción de los empleados tanto en la creencia de su existencia, como en el impacto de afectación de los riesgos psicosociales.
2. La percepción de las personas respecto al impacto de los riesgos psicosociales, disminuyen respecto a la ocurrencia de estos, debido al cambio mental y forma de actuar ante las circunstancias del trabajo, mejorando el afrontamiento del estrés y las relaciones interpersonales.
3. Una intervención enfocada para mejorar la salud ocupacional, debe ejecutarse con plena autorización de la parte empleadora de una organización, ya que se necesita el tiempo y los recursos necesarios para lograr los resultados esperados.
4. Una intervención de este tipo, debe ser ejecutada con ayuda de profesionales y/o personas que tengan conocimientos suficientes de psicología y propiamente de programación neurolingüística.

BIBLIOGRAFÍA

1. Andreas S. 2009. PNL CAMBIA TU MENTE PARA CAMBIAR TU VIDA Y CONSERVA EL CAMBIO. Madrid: Editorial GAIA. Segunda Edición.
2. Arbona, C. B., Quero, S., Rivera, R. M. B., & García-Palacios, A. (2009). Avances en los tratamientos psicológicos: la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 40(2), 155-170. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/view/143103>
3. Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., & Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(243), 111-121. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n243/original2.pdf>
4. Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud Riesgos psicosociales (2013). Disponible en: <http://istas.net/web/index.asp?idpagina=3942>

5. Confederación de empresas de Málaga. (2013.) Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Málaga: Standby Consultores*. Disponible en: http://www.cemmalaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
6. Dobrinsky M (2012). PNL La técnica del éxito. Buenos Aires: Ediciones Lea S.A. Primera edición; 51-52
7. Fundación Universitaria de Popayán (2014). Vida Saludable. Disponible en: <http://unividafup.com/bienestar/pausas-activas/>
8. García, J. A. F. (2014). Cómo cambiar creencias con la PNL. *Tesis Psicológica*, 4(1), 141. Disponible en: <http://publicaciones.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/219>
9. García, R. F. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario.
10. Guevara J., Prezi. Distorsiones Cognitivas. . (2015). Disponible en: <https://prezi.com/mi5zja-dbfji/distorsiones-cognitivas/>
11. García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184#bib0030>
12. Gil-Monte, P., López J., Llorca J., & Sánchez J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). *Liberabit*, 22(1), 7-19. Disponible en: www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272016000100001&script=sci_arttext&lng=pt
13. Jesús, B. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED. .
14. López K. Prezi. Psicología. (2014). Disponible en: <https://prezi.com/wao0dhubzjota/copy-of-psicologia/>
15. Macías, M. A., Orozco, C. M., Amaris, M. V., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1). Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/2051/6905>

16. Marrero, R. J., Carballeira, M., Martín, S., Mejías, M., & Hernández, J. A. (2016). Eficacia de una intervención en psicología positiva combinada con terapia cognitivo conductual en estudiantes universitarios. *Anales de Psicología*, 32(3), 728-740. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282016000300014
17. Martín, B. H. (2013). El Trabajo Social en la intervención psicosocial con personas con trastorno mental severo: Una reflexión sobre el papel de las familias. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, (52), 314-325. Disponible en: https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:KFgilvI8KZ4J:scholar.google.com/+6.%09+BeatrizHern%C3%A1ndez+M.+El+Trabajo+Social+en+la+intervenci%C3%B3n+psicosocial+con+personas+con+Trastorno+Mental+Severo:+Una+reflexi%C3%B3n+sobre+el+papel+de+las+familias.+Revista+de+trabajo+y+seguridad+social+&hl=es&as_sdt=0,5
18. Peiró J. (2011). Estrés laboral y riesgos psicosociales: Universidad de Valencia. Valencia.
19. Peiró J. (2015). Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales Disponible en: http://www2.ivie.es/downloads/2009/09/Leccion_magistral_JMPeiro.pdf
20. Rodríguez, C. O. S., Figarola, Y. M., del Toro Sánchez, M., Rivera, R. M. R., & Ortiz, A. L. V. (2016). PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LAS PRÁCTICAS PARENTALES CON ESCOLARES ADOLESCENTES Y SU RELACIÓN CON LA SINTOMATOLOGÍA DEPRESIVA. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*. ISSN 2224-2643, 6(4), 101-114. Disponible en: <http://www.runachayecuador.com/refcale/index.php/didascalía/article/view/1054/635>
21. Ruiz M, Díaz M, Villalobos A. (2013). Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. Primera edición.
22. Salvador A. (2008) Autoestima y desarrollo personal con PNL Barcelona: editorial PNL BOOKS. Primera Edición
23. Takala, J. (2007). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: más de una década promoviendo la prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 53(209), 05-08. Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

