



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

**SEDE
ESMERALDAS**

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Informe de Investigación

TEMA:

LOS BENEFICIOS DEL MINDFULNESS COMO ESTRATEGIA
PARA MITIGAR EL ESTRÉS LABORAL EN LAS
ORGANIZACIONES: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.

PREVIO AL GRADO ACADÉMICO DE:

LICENCIADO/A EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE, LOCAL Y GLOBAL

ASESORA:

MGT. YANINA BASURTO ROA

AUTORA:

GÉNESIS GEOVANA ARIAS VELOZ

Esmeraldas - Ecuador

AGOSTO, 2021

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

“Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de grado de la PUCESE, previo a la obtención del título de Licenciado/a en Administración de Empresas”. (PUCESE, 2019, p.15)

Mgt. Yanina Basurto Roa

f. _____

DIRECTOR DE TESIS

Mgt. Ramón Angulo Cuellar

f. _____

LECTOR 1

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano

f. _____

LECTOR 2

Mgt. Gloria Holguín Alvarado

f. _____

COORDINADORA DE ESCUELA

Mgt. Alex Guashpa Mejía

f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

ESMERALDAS - ECUADOR

Agosto, 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Génesis Geovana Arias Veloz, portadora de la cédula de ciudadanía No. 085029867-0, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Licenciado/a en Administración de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales. En tal virtud, procedo a manifestar que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto, además de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica (PUCESE, 2019, p.15).

Génesis Geovana Arias Veloz
C.C. 085029867-0

CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS

Yo, Mgt. Yanina Basurto Roa, en calidad de directora de tesis, cuyo tema es “Los Beneficios del Mindfulness como Estrategia para Mitigar el Estrés Laboral en las Organizaciones: Una Revisión Bibliográfica”, **CERTIFICO** haber revisado el presente Informe de Investigación y declaro que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles. Cabe indicar, que se han incorporado las correspondientes sugerencias del tribunal (PUCESE, 2019, p.15).

Mgt. Yanina Basurto Roa

DIRECTORA DE TESIS

DEDICATORIA

A mis amados padres, por su amor incondicional y total apoyo en mi desarrollo y crecimiento como una profesional y un ser humano íntegro en todo sentido y circunstancia.

Especialmente, a mi madre, la persona más maravillosa, admirable y fuerte que conozco, y de la cual me siento orgullosa de formar parte. Ella ha sido mi más grande motivación en todos estos años de formación, además de mi compañera de vida y mi mejor amiga.

A mis maestros que además de compartirnos sus valiosos conocimientos, han hecho de este camino una experiencia memorable.

A mis compañeros de clase, amigos y colegas, de quienes he aprendido mucho y siempre guardaré en mi corazón (Veloz, 2016).

Génesis Geovana Arias Veloz

AGRADECIMIENTO

La culminación del presente estudio, que a la vez es la terminación de otra etapa de mi vida, regocija e insta a agradecer:

A Dios por siempre estar ahí para mí en todo momento y ser parte esencial de mi vida.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas por contar con profesionales íntegros, eficientes y eficaces.

A mis maestros, que con gran destreza han sabido transmitir sus conocimientos para orientarnos por los caminos más acertados y sobre todo por su gran calidad humana. Sus enseñanzas siempre caminarán conmigo a lo largo de mi vida. Gracias infinitas por ello.

A la PhD. Yulién Herrera, mi querida docente de Titulación I y II, a quien admiro, aprecio y agradezco enormemente por transmitirnos su saber de una manera tan clara, sencilla y objetiva, y su ferviente compromiso hacia el logro de la comprensión total de sus estudiantes.

A mi querida tutora, la Mgt. Gabriela Cisneros, por su grato y eficaz acompañamiento, gestión y apoyo en todos estos años de aprendizaje. Ha sido un pilar fundamental en mi crecimiento profesional y personal.

A mi estimada asesora y lectores de tesis, la Mgt. Yanina Basurto Roa, el Mgt. Ramón Angulo Cuellar y el Mgt. Luis Hidalgo Solórzano, por el tiempo y la dedicación otorgada a mejorar este proyecto que representa una etapa significativa de mi formación; sin duda fueron muy importantes sus aportaciones (Veloz, 2016).

Génesis Geovana Arias Veloz

Los beneficios del mindfulness como estrategia para mitigar el estrés laboral en las organizaciones: Una revisión bibliográfica.

Resumen Ejecutivo

La presente investigación fue realizada con el objetivo de estudiar los beneficios del mindfulness como estrategia para mitigar el estrés laboral en las organizaciones, mediante una revisión bibliográfica. La misma que se efectuó tomando en consideración la repercusión negativa que tiene *la enfermedad del siglo XXI* en la productividad del talento humano, principalmente en relación con la motivación, el engagement y el desempeño, aspectos imprescindibles para el desarrollo óptimo de la empresa.

En cuanto a la metodología, se optó por realizar una investigación aplicada de tipo documental, explicativa y descriptiva con enfoque cualitativo. El instrumento utilizado fue una modificación del esquema de ficha bibliográfica diseñado por Bloomberg y Dale (2016) para el análisis de artículos teóricos, el cual permitió comparar y evaluar con precisión las causas y consecuencias del estrés, además de los efectos del mindfulness sobre el estrés laboral en distintos escenarios.

Los resultados del análisis en torno al concepto del mindfulness son homogéneos. Entre los factores que propician el estrés laboral destacan la realización de actividades en piloto automático, el enfoque en los aspectos negativos del entorno laboral, la exigencia de adaptación a las circunstancias, la falta de recursos suficientes para hacer frente a las demandas del cargo, el carente desarrollo de la inteligencia emocional, la baja autoestima ligada al perfeccionismo, la multitarea, la sobrecarga de trabajo, las presiones del ambiente laboral, la inestabilidad laboral, jornadas de trabajo prolongadas y el clima laboral negativo.

Finalmente, se concluye que el mindfulness constituye una sólida estrategia para mitigar el estrés laboral dados los resultados de la presente investigación, cuyo análisis abordó las perspectivas de distintos autores acerca de la aplicación de esta disciplina en múltiples entidades con necesidades diferentes, con lo que se puede corroborar que es una práctica segura, eficiente y accesible que aporta al desarrollo y bienestar del talento humano, y consecuentemente al cumplimiento de las metas organizacionales.

Palabras claves: Mindfulness, Estrés laboral, Síndrome de Burnout, Mitigar.

The mindfulness' benefits as a strategy to mitigate work stress in organizations: A literature review.

Abstract

This research was conducted with the aim of studying the benefits of mindfulness as a strategy to mitigate work stress in organizations, through a literature review. The same was carried out taking into consideration the negative impact that *the disease of the XXI century* has on the productivity of human talent, mainly in relation to motivation, engagement and performance, essential aspects for the optimal development of the company.

Regarding the methodology, it was decided to carry out an applied research of a documentary, explanatory and descriptive type with a qualitative approach. The instrument used was a modification of the bibliographic record scheme designed by Bloomberg and Dale (2016) for the analysis of theoretical articles, which allowed us to accurately compare and evaluate the causes and consequences of stress, as well as the effects of mindfulness on work stress in different scenarios.

The results of the analysis of the concept of mindfulness are homogeneous, among the factors that favor work stress are the performance of activities on automatic pilot, the focus on the negative aspects of the work environment, the need to adapt to circumstances, the lack of sufficient resources to meet the demands of the position, the lack of development of emotional intelligence, low self-esteem linked to perfectionism, multitasking, work overload, the pressures of the work environment, job instability, long working hours and a negative work environment.

Finally, it is concluded that mindfulness constitutes a solid strategy to mitigate work stress in organizations given the results of this research, whose analysis addressed the perspectives of different authors about the application of this discipline in multiple entities with different needs, which can corroborate that it is a safe, efficient and accessible practice that contributes to the development and welfare of human talent, and consequently to the achievement of organizational goals.

Key words: Mindfulness, Work stress, Burnout syndrome, Mitigate.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN EJECUTIVO	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
Presentación del tema	xiii
Planteamiento del problema.....	xiv
Justificación	xvi
Objetivos	xvii
Objetivo General	xvii
Objetivos Específicos.....	xvii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	18
Bases teórico- científicas	18
El estrés laboral.....	18
□ Carga de trabajo	20
□ Funciones en el trabajo.....	20
□ Condiciones laborales	20
□ Gerencia.....	20
□ Problemas con otras personas.....	20
□ Miedo por su futuro	20
La psicología del trabajo en las organizaciones.....	21
Enfoques y modelos para la gestión del talento humano	23
Ambiente de trabajo saludable.....	23
Psicología de la salud ocupacional	24
Teorías y conceptos de satisfacción laboral.....	25

Teorías y conceptos de la motivación laboral.....	27
La Psicología Positiva.....	29
Campos de aplicación	31
La teoría del flow.....	33
Teoría de la personalidad.....	34
Consciente.....	35
Pre consciente	35
Inconsciente	36
El Mindfulness.....	36
El Mindfulness aplicado a las empresas	41
Beneficios Generales:	42
Beneficios para las empresas:	42
Beneficios aplicados a los colaboradores:	42
Antecedentes	43
Marco legal	47
Constitución de la República del Ecuador	47
Código del trabajo.....	47
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	49
Tipo de estudio.....	49
Definición conceptual y operacionalización de las variables	50
Población y muestra.....	51
Métodos.....	52
Técnicas e instrumentos.....	52
Análisis de datos	53
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	55
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	59
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	65
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	58
Principales beneficios del mindfulness de acuerdo a los documentos consultados	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores que intervienen en el estrés laboral. Fuente: Bresó (2008).....	19
Figura 2. Componentes de la Personalidad. Fuente: Freud (1831)	35
Figura 3. Teoría del Psicoanálisis. Fuente: Freud (1831)	36

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema

Uno de los campos que mayor interés científico ha suscitado hoy en día, es la psicología de la salud ocupacional positiva, que con la aplicación de las técnicas de mindfulness mitiga trastornos de estrés generalmente tratados por médicos especializados en esta área. El mindfulness o atención plena se define como “la capacidad de prestar atención de manera particular y en el momento presente al cuerpo y la mente, incluyendo sensaciones, emociones, sentimientos o pensamientos con propósito y sin emitir juicio alguno en el proceso” (Santiago, 2017, p.3). En pocas palabras, la práctica del mindfulness conduce al ser humano a tener conciencia absoluta del “ahora” en todos los sentidos.

En las organizaciones, las áreas responsables de la administración del Talento Humano (TH) son las encargadas de medir e implementar mecanismos que permitan contar con un clima laboral óptimo, garantizando que la organización cuente con trabajadores comprometidos y saludables, que al aportar sus conocimientos y trabajar en armonía contribuyan al cumplimiento de los objetivos corporativos. Es indudable que el trabajo es una parte esencial en la vida de todo ser humano, que influye tanto en su salud como en su calidad de vida, pues se lo utiliza para satisfacer las necesidades a partir de las acciones sobre el ambiente y el desarrollo personal, aspectos que suelen condicionar el comportamiento de las personas (Rubio, 2017).

El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno. Por lo tanto, el estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerles frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas (Alcántara, 2016).

Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental. Además, el estrés en el trabajo está asociado con una reducción de la productividad de las empresas y un descenso de la calidad de vida de aquellos que lo sufren, pudiendo incluso ser motivo de baja laboral en los casos más graves, por lo que es conveniente aprender cómo combatirlo, y conocer técnicas, estrategias y consejos eficientes y eficaces para su manejo. También es útil la realización de determinados ejercicios para eliminar la tensión y la escucha de música antiestrés (Hernández, León, Matías y González, 2017).

Según Hernández et al. (2017) el estrés laboral puede estar originado por una excesiva carga de trabajo, un elevado nivel de responsabilidad que pone a prueba la capacidad del individuo o por relaciones sociales insatisfactorias en el puesto de trabajo. Si bien cualquiera de estos tres factores puede originar estrés laboral, en ocasiones una combinación de los mismos puede resultar en situaciones más graves que a la larga son más difíciles de tratar. Además, a estos tres factores se añaden otros que pueden generar situaciones estresantes, como la mala planificación de turnos u horarios o una remuneración inadecuada para el trabajador.

El presente trabajo pretende analizar las intervenciones desarrolladas ante situaciones de estrés y ansiedad en el ámbito laboral utilizando la técnica del mindfulness, a partir de una muestra de variadas publicaciones científicas. Específicamente, se busca conocer cómo se desarrolla en tales documentos la aplicación de esta técnica y sobre todo, visualizar los resultados obtenidos por los investigadores a raíz de su implementación en el talento humano de una empresa.

Planteamiento del problema

Cada año, las empresas se enfrentan a una serie de circunstancias relacionadas con diversas patologías sufridas por los colaboradores, que repercuten de forma negativa en su rendimiento, mermando así la posibilidad de alcanzar las metas de la entidad. Las primeras son el estrés y la ansiedad en el lugar de trabajo, que a su vez deriva en otras como: enfermedades crónicas, absentismo, insatisfacción, agotamiento, falta de

atención, ineficiencia, reducción de la creatividad y conflictos en el lugar de trabajo (Goilean, Gracia, Tomás y Subirats, 2016).

De hecho, un estudio desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revela que cada año en el mundo 1,6 millones de enfermedades se atribuyen al trabajo, y más específicamente que del 100% de las enfermedades ocupacionales, un 20 a 30% se producen por estrés. Problemas de salud que comienzan con dolores de cabeza, úlceras y ya en casos más graves, trastornos psicosociales (el estrés, la depresión, la fatiga psíquica, o el llamado síndrome del quemado o burnout, etc.)

Además, se sostiene que las demandas y la presión en el entorno laboral cada vez son mayores con las largas jornadas de trabajo, la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar y la incertidumbre en el puesto de trabajo. Otro punto para tomar en consideración es que el 87% de los jefes no valoran el trabajo bien hecho y el 80% de los directivos destacan los errores más que los aciertos, algo que sin duda desmotiva y genera ansiedad en los colaboradores de una organización.

Estos factores estresores, de no tratarse en el momento, ocasionan serios problemas tanto a las personas que lo padecen como a las organizaciones para las que laboran, ya que supone que estén inmersas en un círculo de ausentismo, bajas laborales, bajo rendimiento, menor productividad, deterioro de las relaciones laborales, accidentes laborales, quejas de clientes y gastos más altos en supervisión del personal.

Asimismo, el escenario laboral actual se ha vuelto complejo debido a la incertidumbre económica del mundo ante la pandemia que se ha venido atravesando, las nuevas formas de trabajo (teletrabajo) y un desarrollo tecnológico exponencial, donde priman muchas necesidades que cubrir a un alto costo. Además, de que el Ecuador ha sido golpeado fuertemente desde el año 2016 por una enorme crisis económica surgida a raíz terremoto del 16 de abril, que supuso una reducción de plazas de trabajo por parte del estado donde alrededor de unos 116.000 empleados se quedaron sin sustento. Esto sin contar la crisis sanitaria que ha obligado a un sinnúmero de empresarios a cerrar sus negocios. Por otro lado, está también la falta de ética de algunos políticos que se han visto involucrados en la malversación de fondos del Estado para beneficio propio, generándose de esta manera una ola de corrupción desmedida difícil de parar. Todas

estas son situaciones sumamente estresantes en sí mismas con un impacto bastante fuerte, pues han cambiado radicalmente el estilo vida de muchas personas. (El Comercio, junio 04 del 2020, párr. 1).

Partiendo de la problemática, se define la siguiente pregunta:

¿Cómo contribuyen los beneficios del Mindfulness en una estrategia para mitigar el estrés laboral en las organizaciones?

Justificación

El propósito de esta investigación es mediante una revisión bibliográfica de estudios científicos, analizar y describir los beneficios que tiene el mindfulness como una herramienta práctica para mitigar el estrés laboral en las organizaciones, que pueda ser implementada con un costo mínimo y sea de aplicación inmediata. Lo cierto es que el mindfulness permitirá reducir drásticamente los niveles de estrés e impactar positivamente en los indicadores de desempeño y clima laboral de las empresas.

La importancia del mindfulness radica en que su práctica constante supone la obtención de beneficios físicos, emocionales, sociales, de autocontrol, de función cerebral y de productividad; así lo corroboran algunos autores en sus investigaciones. A nivel físico, el mindfulness mejora el sistema inmunológico, reduce el dolor y la inflamación celular; a nivel emocional, aumenta las emociones positivas y disminuye la depresión, la ansiedad y el estrés; socialmente, se incrementa el sentido de conexión con los demás, la inteligencia emocional, la compasión y el sentirse menos solo. Finalmente, en cuanto al autocontrol, esta mejora la capacidad para manejar las emociones y la introspección (Priore y González, 2016).

Asimismo, otro aspecto que justifica el estudio de esta práctica es que servirá de fuente de información para futuros estudios académicos con relación a esta temática en la provincia.

Por estas razones se presentan los siguientes objetivos.

Objetivos

Objetivo General

Estudiar los beneficios del Mindfulness como estrategia para mitigar el estrés laboral en las organizaciones mediante una revisión bibliográfica.

Objetivos Específicos

1. Conocer las causas y consecuencias del estrés en los trabajadores de las organizaciones.
2. Interpretar los conceptos y teorías sobre el mindfulness.
3. Señalar los beneficios del mindfulness en la reducción del estrés laboral.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

Bases teórico- científicas

En este capítulo se establecen los principales conceptos y teorías que sostienen al tema de estudio. Es importante destacar que estas últimas han sido científicamente probadas por varios autores en su constante búsqueda de soluciones ante la problemática que aquí se plantea, y que al detallarlas minuciosamente para comprender a profundidad todas sus implicaciones, darán base sólida a la presente investigación. Con el propósito de hacer más orgánica la transición que existe desde el problema (el estrés laboral) hasta la solución (el mindfulness), se ha decidido abordar inicialmente la siguiente estructura.

El estrés laboral

Según McGrath (1970) “El estrés es un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del trabajador bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas” (p.35). Es por esta razón, que en el escenario del trabajo institucionalizado donde existe una relación asociante entre personas y organizaciones, se suele dar el estrés laboral a raíz de distintos factores relacionados tanto al desempeño de las funciones del trabajador, como a la expectativa que supone tienen sus inmediatos superiores tienen de él y de su trabajo, principalmente si su función en tal empresa involucra un alto nivel de responsabilidad.

Lo cierto es que personas y organizaciones son entidades que tienen características particulares que las hacen únicas, en consecuencia la relación dinámica que existe entre ambas también es única. Las personas se caracterizan por atributos particulares como la edad, el sexo, su condición socioeconómica, su personalidad y sus competencias individuales, dentro de las que se encuentran sus conocimientos, habilidades y actitudes hacia el trabajo que hacen de cada persona un ser único. Por su parte, las organizaciones destacan en aspectos tales como el tipo de actividad que realizan, su tamaño, la tecnología que emplean, los recursos con los que cuentan, la estructura de su organización administrativa y la filosofía que se encuentra subyacente en su gestión empresarial (Chiavenato, 1999).

Tomando en cuenta que para abordar un tema como estrés laboral es indispensable conocer los motivos que hacen que el trabajador no se sienta a gusto en la práctica de sus funciones, en los siguientes renglones se describe a detalle algunos aspectos detonantes del estrés en el trabajo.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral (Guerra, Santander y Rodríguez, 2017).

De acuerdo a Peiró y Salvador (1993) se puede indicar tres factores principales que intervienen en el Estrés Laboral (ver Figura 1): Primero, los recursos personales, que se refieren a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos. Segundo, los recursos laborales, que son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados y/o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas. Finalmente, están las demandas laborales, entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costes relativos a este esfuerzo. El balance o desbalance de estos factores incidirá en el tipo y grado de estrés que una persona viva.

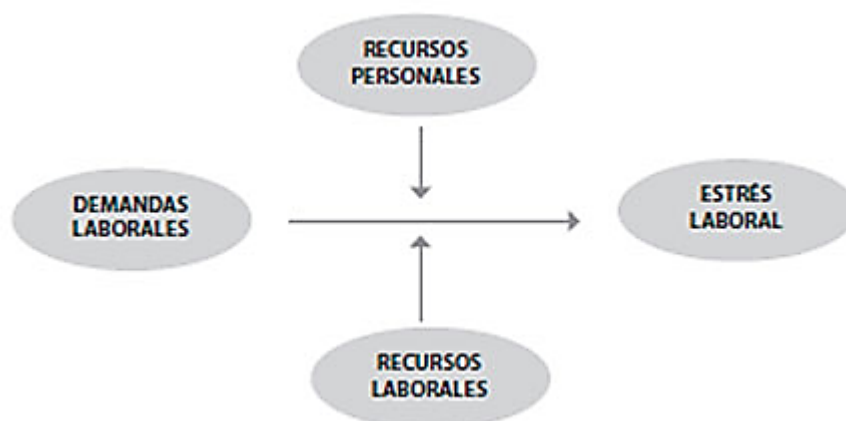


Figura 1. Factores que intervienen en el estrés laboral. Fuente: Bresó (2008)

Desde el punto de vista organizacional, diferentes investigadores y autores coinciden en señalar que tanto dentro las empresas como fuera de ellas existen un conjunto de variables

que generan respuestas estresantes. A su vez, las variables personales son determinantes para hacer de un factor inofensivo un factor estresante y viceversa. A continuación se detallan los principales factores estresores identificados y propuestos por Robbins (1999), Ivancevich y Matteson (1979) y Cooper (1983), según sean estos ambientales, organizacionales, del individuo, familiares o del contexto de trabajo (Blanco, 2003).

- **Carga de trabajo.** Esto puede incluir trabajar muchas horas, tener poco descanso o manejar una carga de trabajo muy pesada.
- **Funciones en el trabajo.** Puede sentir estrés si no tiene un papel definido en el trabajo, si tiene demasiadas funciones o tiene que responder a más de una persona.
- **Condiciones laborales.** Un trabajo que es físicamente extenuante o peligroso puede ser estresante. También lo puede ser trabajar en un empleo que lo expone a ruidos fuertes, contaminación o químicos tóxicos.
- **Gerencia.** Se puede sentir estrés si la gerencia no permite que los trabajadores participen en la toma de decisiones, si carece de organización o si tiene políticas que no ayudan a conciliar la vida laboral con la familiar.
- **Problemas con otras personas.** Los problemas con el jefe o los compañeros de trabajo son fuentes comunes de estrés.
- **Miedo por su futuro.** Por lo general, la persona puede sentir estrés si está preocupada por un posible despido o si no siente que está avanzando en su carrera (Blanco, 2003).

En cuanto a los efectos del estrés en el trabajo, Ibarra y Priscila (2018) afirman que cada persona que lo padece paga un alto precio por su salud personal, al mismo tiempo que representa un alto costo para la empresa en la que trabaja, debido a que trae consigo:

- a) Absentismo.
- b) Rotación o fluctuación del personal.
- c) Disminución del rendimiento físico y laboral.

Las empresas deben de ser conscientes de que los miembros que las integran son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que deben prestar atención especial a las demandas que hacen sus colaboradores y sobre todo a los factores que les generan insatisfacción para corregirlos a tiempo. Esto permitirá mejorar el clima

organizacional y obtener mejores resultados en el aspecto social y económico de la empresa. Un trabajador al que se le cumplen sus demandas se siente valorado y siempre busca dar lo mejor de sí en todo lo que hace, es responsable de sus actos y trabaja por mejorar las condiciones de la organización, esta es la razón primordial por la que toda empresa debe promover iniciativas encaminadas a la búsqueda de la satisfacción de los trabajadores.

De igual manera, se enfatiza que la mejor técnica para evitar caer en situaciones estresantes es esquivar de manera eficaz todo aquello que conduce a desequilibrios emocionales o laborales, con el fin de prevenir los efectos agudos ocasionados por el estrés. La manera en que cada individuo, cada sector y en general la sociedad responde ante el estrés, identifica la complejidad del fenómeno y la necesidad de plantear ante sus efectos estrategias de confrontación en las diversas instancias (Peiró y Rodríguez, 2008).

Existen varias formas de prevenir el estrés, que para llevarse a cabo exitosamente deben adaptarse a las peculiaridades de cada individuo y sus necesidades. Además, hay un aspecto muy importante que es necesario mencionar: la necesidad de cambiar los estilos de vida rutinarios y la de incorporar nuevos hábitos, que suelen ser muy sencillos pero también muy efectivos, ya que pueden dar solución a importantes problemas de salud física y mental originados por el estrés. Sin embargo, estos hábitos deben realizarse de manera recurrente para obtener buenos resultados, por lo que la constancia es la clave. Cabe aclarar que el tratamiento de las enfermedades por estrés laboral resulta más efectivo si es preventivo y debe lograrse ejerciendo acciones dirigidas a modificar los procesos causales utilizando criterios organizacionales y personales (Peiró y Rodríguez, 2008).

Para el tratamiento y saneamiento de las enfermedades psicosociales generadas por el estrés laboral, la psicología del trabajo explica algunas teorías al respecto.

La psicología del trabajo en las organizaciones

La Psicología del trabajo en las Organizaciones se puede definir como una disciplina desde la que se pretende arrojar luz sobre las peculiaridades y características del comportamiento que las personas desarrollan en uno de los ámbitos sociales más

característicos y representativos de la sociedad contemporánea: la organización (Salanova, Cifre, Llorens y Martínez, 2005).

La Psicología Laboral y de las Organizaciones es una rama de la Psicología que se ocupa del estudio de la relación del hombre con el trabajo en sus múltiples manifestaciones, con el fin de alcanzar tanto la eficiencia de la organización como el desarrollo de las personas que la componen (Salanova, Martínez y Llorens, 2014).

Por otro lado, Seligman (2000) sostiene que: “la psicología del trabajo y de las organizaciones es una disciplina científica que estudia la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional” (p.89).

En este sentido, Blanch (2011) plantea que: “la psicología del trabajo es un campo específico de la psicología que tiene como objetivo el estudio científico del comportamiento de los individuos en el entorno laboral” (p.18). En pocas palabras, de acuerdo con esta apreciación, la psicología del trabajo estudia la conducta humana en su dimensión individual y social en situaciones relacionadas con el trabajo y el entorno laboral.

Al respecto, Prado (2016) afirma que: “la naturaleza misma de la psicología del trabajo resulta indisociable de la construcción socio histórica de las realidades problemáticas que como disciplina trata de comprender teóricamente y que como profesión trata de resolver y cambiar en la práctica” (p. 210).

Evidentemente para estos autores, la psicología del trabajo en las organizaciones se refiere al funcionamiento óptimo de las empresas mediante la interacción y utilización de todos los recursos con la ayuda del talento humano (TH). Es importante indicar que el estudio de los vínculos dentro del sistema, puede brindar pautas que ayuden a mejorar el rendimiento y su efectividad empresarial.

Enfoques y modelos para la gestión del talento humano

Según la teoría del modelo de demandas y recursos laborales (DRL), los distintos entornos de trabajo o características laborales pueden dividirse en dos categorías diferentes: demandas y recursos laborales. Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos. Algunos ejemplos son la presión laboral o la relación emocionalmente exigente con clientes (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001).

En contraste, los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que pueden (a) reducir las exigencias del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados, (b) ser decisivos en la consecución de los objetivos del trabajo o (c) estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker, Demerouti y Xanthopoulou, 2011). Por lo tanto, los recursos no sólo son necesarios para hacer frente a las demandas del trabajo, sino que también tienen su propio efecto. Por ejemplo, mientras que las exigencias físicas siguen siendo demandas importantes para profesiones como los trabajadores de la construcción y las enfermeras, las demandas cognitivas son mucho más relevantes para los científicos e ingenieros.

Desde este punto, mientras que las demandas laborales son generalmente los principales predictores de variables como el agotamiento o los problemas de salud psicosomáticos (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2003), los recursos son por lo general los predictores más importantes de la satisfacción en el trabajo, la motivación y el mindfulness (Bakker y Demerouti, 2013). Las razones de estos efectos son que el trabajo exige básicamente esfuerzo y consume recursos energéticos, mientras que los recursos satisfacen necesidades humanas básicas, como autonomía, relación y autoeficacia (Ryan y Deci, 2000).

Ambiente de trabajo saludable

La OMS (como se citó en De Vicente y Villamarín, 2013) sostiene que un entorno de trabajo saludable es aquel en el que tanto trabajadores como jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de todos

quienes hacen la organización y a su vez, aseguran la sustentabilidad del ambiente de trabajo basándose en indicadores como la salud y la seguridad.

Por otra parte, Chiavenato (2003) opina que el bienestar en el trabajo se refiere al: “conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico en que ejecuta las labores” (p.391).

De cualquier modo, lo cierto es que la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para ellos, sus familias y la productividad, competitividad y sostenibilidad que las empresas esperan lograr con el fin de perdurar en el tiempo y fortalecer su presencia en el mercado.

Cuando las personas piensan en un excelente lugar de trabajo, a menudo imaginan una organización de lujo que proporciona beneficios increíbles de todo tipo. Si bien estos elementos están presentes en muchos de los mejores lugares de trabajo conocidos, la definición de un gran lugar de trabajo va mucho más allá de las ventajas que este pueda brindar. De hecho, un excelente lugar de trabajo, en esencia, trata del nivel de confianza que los colaboradores experimentan con sus líderes, el nivel de orgullo y compromiso que sienten en sus trabajos y la medida en que disfrutan junto a sus colegas. Y aunque aspectos como la confianza, el orgullo y la familiaridad sean mucho más difíciles de mantener que un gran conjunto de beneficios de la compañía, todos son accesibles para cualquier organización dispuesta a trabajar en ellos (Great to place, 2019).

Psicología de la salud ocupacional

La Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) ha cobrado mayor importancia en el mundo empresarial a medida que los trabajadores se ven expuestos a riesgos psicosociales y estrés laboral. Ante esta necesidad por cuidar la integridad de los trabajadores, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ha tomado medidas para mejorar las condiciones del mismo y plantear programas de gestión de riesgos en beneficio de los empleados e indirectamente para la productividad sostenible de la empresa (Organización Mundial de la Salud, 2019).

La psicología de la salud ocupacional (PSO) es definida como la aplicación de los principios psicológicos en el mejoramiento de la calidad de la vida laboral y la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Se ha hecho espacio en las políticas de prevención de riesgos al abordar la relación entre factores de riesgo como las condiciones psicosociales, el estrés laboral y la calidad de vida del trabajador (Organización Mundial de la Salud, 2019).

De acuerdo a la OMS (2019), la PSO evita el ausentismo, los accidentes laborales, la rotación de personal, la baja productividad, entre otras situaciones que puedan representar una dificultad para el cumplimiento de los objetivos de una organización, y que debido a factores como descuidos, la falta de orden y enfoque en las prioridades o simplemente desconocimiento por parte de quienes conforman la empresa, muchas entidades deben enfrentar con frecuencia. La psicología ocupacional ofrece soluciones oportunas y eficaces para hacerle frente a estas situaciones con éxito, además de actuar como un agente de prevención de accidentes laborales, pues sostiene que la inmensa mayoría de estos tienen su origen en una acción insegura, vale decir, en el factor humano.

Una organización que se preocupa por el bienestar integral de los trabajadores dispone de un ambiente laboral propicio para potenciar las aptitudes e incrementar la productividad. Asimismo, una empresa que se interesa por precautelar la salud física y mental de sus empleados busca apoyarse en la psicología de la salud organizacional, de esta manera se prolonga la vida de la entidad perennemente (Salanova, 2014). De acuerdo a estas aseveraciones, lo primordial es que los colaboradores se sientan motivados y satisfechos en el trabajo que a diario desempeñan, lo que contribuye a que alineen sus objetivos a los de la empresa y se facilite su consecución, consiguiendo a la par la realización personal y profesional del talento humano y el crecimiento y permanencia de la empresa a través de su fidelización.

A continuación, se abordan ciertas teorías y conceptos afines a la temática.

Teorías y conceptos de satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo es una de las estructuras más ampliamente estudiadas y medidas en la literatura directiva y de conducta organizativa. El interés en la satisfacción

laboral proviene de su relación con otros aspectos importantes como el absentismo, la rotación, el compromiso y el desempeño. Además, los cambios organizativos extremadamente inestables que afectan a la mayor parte de los sectores, están aumentando la necesidad de comprender la forma en la que se puede mantener e incrementar la productividad de los empleados y su compromiso con el trabajo, de tal manera que cada vez más se están demandando estudios sobre la satisfacción en el trabajo y los factores relacionados a ella en el medio actual (Bonillo y Nieto, 2002).

Davis y Newstrom (2003) definen a la satisfacción laboral como: “un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (p.16).

Desde otra perspectiva, Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) la definen como; “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” (p.22).

De igual manera, Locke (1976) sostiene que: “la satisfacción laboral es una actitud emocional resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo” (p.105).

Por su parte, Spector (1997) define la satisfacción del trabajador como: “aquello que la gente siente acerca de su trabajo y sus diferentes aspectos” (p.129).

Asimismo, Robbins (2010) argumenta que:

La satisfacción laboral es la actitud general de una persona hacia su empleo. Describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. (p.123)

La Satisfacción laboral es considerada un constructo muy importante en la psicología organizacional y del trabajo por el papel mediador que juega entre las condiciones del

entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo organizacional e individual (Dormann y Zapf, 2001).

Arbaiza (2019) manifiesta que:

La satisfacción laboral es un tema de interés en el campo organizacional debido a que puede afectar la dinámica del trabajo y el desempeño individual y organizacional. Aunque aún se continúa investigando la medida en que la satisfacción influye en estos aspectos, se espera que los trabajadores satisfechos presenten comportamientos psicológicamente saludables, estén contentos, motivados, comprometidos con la organización, sean leales a sus clientes y sobre todo más productivos. De igual modo, la satisfacción busca prevenir el estrés laboral y disminuir el ausentismo y el abandono del puesto, lo cual favorece el desempeño financiero de la organización. (p.15)

Por ello, en distintas investigaciones se ha vinculado a la Satisfacción laboral con otros constructos como: La relación, motivación y la satisfacción laboral. Kalleberg (1977) como parte de estos trabajos base, señala que: “los factores que motivan a los trabajadores son los mismos que contribuyen a la satisfacción con el lugar de trabajo, debido a esto los empleados motivados generalmente también están satisfechos con su trabajo” (p.16).

Además, Kamdron (2005) sostiene que: “la satisfacción laboral es una actitud compleja a diferencia de la motivación, que es un proceso vinculado a la satisfacción. El nivel de motivación depende de un estado de satisfacción” (p.55).

En síntesis, la bibliografía sostiene que “cuando aumenta la motivación, aumenta la satisfacción laboral” (Kamdron, 2005, p.19). Todo lo expresado en estas líneas refuerza la premisa de que las diferentes dimensiones de la motivación representan características relacionadas con la satisfacción laboral.

Teorías y conceptos de la motivación laboral

De acuerdo a Peiró (2011), la motivación laboral se puede entender como: “el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (p.22). Es la voluntad que encamina a la persona a través del esfuerzo propio a cumplir las metas de la organización, ajustada a la necesidad de satisfacer sus propios

requerimientos. Es decir, se trata de generar el impulso de satisfacer las necesidades que se hallan presentes en el empleado, tales como su autorrealización, mejores condiciones laborales y demás factores que contribuyan a su satisfacción, a la vez que se alinea este objetivo hacia lo que busca conseguir la organización. Esta combinación viene a ser el detonante que origina la reacción esperada en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce el cumplimiento de una meta planteada.

Existen un sinnúmero de definiciones de motivación, producto de diferentes estudios realizados en torno al tema y que, a fin de lograr una mejor comprensión del término, se ha decidido citar a continuación.

Chiavenato (2000) afirma que:

La motivación se relaciona con la conducta humana y es una relación basada en el comportamiento, en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo. (p.68)

Delgado y Castañeda (2011) por su lado, definen la motivación como:

El proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, tienden a desarrollar esfuerzos que los conduzcan hacia la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va en función del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones. (p.56)

En contraste, González (2008) sostiene que motivación no es más que: “un conjunto de procesos psíquicos que, al vincularse con estímulos externos, mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción” (p.52).

Tal como se ha podido observar en las definiciones propuestas por diferentes autores, todas destacan el origen de la motivación en el individuo y convergen en que la necesidad es el punto de partida que incentiva la actitud requerida para el planteamiento de metas que generen el éxito. Sin embargo, una vez cubierta la necesidad, el individuo creará otras necesidades que continúen motivando las metas que desee alcanzar.

La Psicología Positiva

La psicología positiva es una rama de la ciencia del comportamiento humano que se centra en comprender aquellos aspectos de la vida que hacen que esta merezca la pena. Su objetivo principal es ayudar a las personas a ser felices en todo momento y a llevar una buena existencia en este plano (Salanova, 2012).

La psicología positiva fue definida por Seligman (1999) como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras se previene o reduce la incidencia de la psicopatología.

Fue definida también como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, aspectos que permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades (Salanova, 2012). Incluye además virtudes cívicas e institucionales que guían a los individuos a tomar responsabilidades sobre su comunidad y promueve características propias de un ciudadano íntegro (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Algunos autores sostienen que uno de los retos para la psicología en los próximos años será dedicar más trabajo intelectual al estudio de los aspectos positivos de la experiencia humana, entender y fortalecer aquellos factores que permiten prosperar a los individuos, comunidades y sociedades para mejorar la calidad de vida y también prevenir las patologías que surgen de condiciones de vida adversas (Seligman y Csikszentmihalyi, 2014).

El objetivo de la psicología positiva es justamente catalizar este cambio de la psicología hacia el desarrollo de las fortalezas de las personas. Acorde con lo anterior, la principal tarea de prevención en esta década, será estudiar y entender cómo se adoptan esas fortalezas y virtudes en niños y jóvenes, elemento fundamental para la prevención de los llamados desórdenes mentales (Seligman y Peterson, 2000).

El término psicología positiva fue propuesto por Martin Seligman, quien tras dedicar gran parte de su carrera al estudio de la indefensión aprendida y a la psicopatología, dio un

giro radical hacia el análisis de lo que él llamó fortalezas y virtudes humanas. Su propuesta fue presentada inicialmente en la conferencia inaugural de su período como presidente de la American Psychological Association (Seligman, 1999).

Uno de los principales aportes de la psicología positiva ha sido descubrir que el sentimiento de felicidad o bienestar duradero es un factor estable en las personas y está compuesto por un puntaje fijo, probablemente hereditario, que es relativamente independiente del ambiente en el que se vive y se puede modificar por circunstancias específicas, aunque luego de unos meses vuelve al nivel de su línea de base. Por esto, se considera al temperamento como uno de los predictores más certeros del nivel de experiencias positivas que una persona puede experimentar (Seligman, 2005).

Por otra parte, están las fortalezas inherentes al ser humano que la persona en cuestión puede decidir potenciar o no. Se trata de rasgos o características psicológicas que se presentan en situaciones distintas a través del tiempo, y cuyas consecuencias suelen ser positivas. Es un hecho comprobado que la puesta en práctica de una fortaleza, provoca emociones positivas auténticas (Seligman, 2005) y a su vez, estas actúan como barreras contra las enfermedades. Entre las fortalezas más destacadas están: el optimismo, las habilidades interpersonales, la fe, el trabajo ético, la esperanza, la honestidad, la perseverancia y la capacidad para fluir (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Para Seligman (2003), las emociones positivas pueden centrarse en el futuro, presente o pasado. Respecto al futuro están: el optimismo, la esperanza, la fe, y la confianza; las relacionadas con el presente son: la alegría, la tranquilidad, el entusiasmo, la euforia, el placer y la más importante, el llamado flow o experiencia óptima, que incluye felicidad, competencia percibida e interés intrínseco por la actividad realizada (Csikszentmihalyi, 2000). En cuanto al pasado, las emociones positivas van desde la satisfacción, la complacencia y la realización personal hasta el orgullo y la serenidad. Estos tres aspectos emocionales son distintos y no se hallan necesariamente relacionados (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Cabe resaltar la importancia de la interpretación subjetiva de factores objetivos en el mantenimiento y creación de la felicidad. Se promueve la idea de que las personas felices tienen mayor probabilidad de ver los eventos y circunstancias de la vida de una manera

que refuerza y promueve su bienestar, a la vez que los mueve a esperar resultados positivos en el futuro. Además, tienden a tener un sentido de control sobre el resultado de sus acciones y confían más en sus habilidades o destrezas (Seligman, 2000).

Campos de aplicación

Dado que el propósito de la psicología positiva es contribuir al estudio de las condiciones y procesos relacionados con el desarrollo óptimo de los individuos, grupos e instituciones, sus aportes han tenido impacto en distintos campos de intervención de la psicología, principalmente en las áreas como la salud, la educación y la organización, en la que se observa un mayor énfasis (Seligman, 2000).

En el ámbito empresarial se da la psicología organizacional positiva o POP, un enfoque originado en la psicología industrial, ciencia que se concentra en la búsqueda de la forma más efectiva de conseguir un funcionamiento óptimo en todos los niveles de la organización. Esta perspectiva, al tratar de comprender los recursos y habilidades humanas de quienes forman parte de la organización, permite un mejor desempeño de la vida laboral, además de fomentar una mejor dinámica de salud y de relaciones sociales dentro de la empresa. Hay que recordar que un entorno positivo fomenta conductas productivas en los empleados, con un mayor sentido de responsabilidad y compañerismo (Salanova, 2014).

Un punto muy importante para que la empresa sea vista como un buen lugar de trabajo, claro está, es que ofrezca un salario justo al mismo tiempo que respeta, valora y motiva a sus colaboradores, de manera que se sientan seguros, queridos y realizados, factores imprescindibles para lograr su fidelización y afianzar su compromiso con la entidad. Es un hecho indiscutible que las organizaciones que no valoran a sus empleados ni promueven buenas prácticas en el lugar de trabajo, pueden sufrir síntomas de deterioro que conducen al colapso. No por nada el modelo de la psicología organizacional positiva enfatiza el hecho de que en las empresas donde prevalece la negatividad y una gestión incorrecta del talento humano, prima la falta de liderazgo, la excesiva burocracia y el excedente de controles, lo cual se traduce en una parálisis generalizada de la empresa (Salanova, 2014).

Para construir un entorno de trabajo saludable, es fundamental que haya empleados que presenten emociones positivas tales como alegría, orgullo por lo que se hace, disfrute y sobre todo interés. Estos sentimientos generan formas de comportamiento que favorecen a la flexibilidad, la creatividad y la eficiencia, facultades beneficiosas para los trabajadores de la organización en el desempeño de sus funciones.

Desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva, para mejorar y alcanzar el desarrollo óptimo en la organización es preciso en primer lugar, cuestionar el proceder actual de toda la empresa, es decir, identificar entre los diferentes niveles de la organización de qué manera se manifiesta la variable humana. La empresa debe revisar aspectos como el entorno social y descubrir en el proceso sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades para tener un punto de referencia sobre el cual plantear sus estrategias. También, debe tener claridad en cuanto a su visión, misión, los valores que la distinguen y el propósito elemental sobre el que se construyó y del que se origina su razón de ser. Conocer estos puntos, le permitirá ser objetiva al momento de dirigir sus esfuerzos, puesto que sabe con exactitud qué aspectos deben ser fortalecidos y en qué áreas se requiere hacer mejoras (Salanova, 2014).

Analizar cómo se da la cultura en la empresa siempre es una buena medida, dado que permite saber cómo se han ido desarrollando las interacciones humanas en la organización y en caso de que haya habido algún imprevisto, saber cómo se le ha hecho frente. Asimismo, observar cómo de forma colectiva han surgido comportamientos creativos, proactivos y empáticos puede ser una buena manera para replicar este accionar en otros niveles de la organización y generalizar de esta forma el éxito. Lo cierto es que entender por qué las personas más talentosas de la organización no han abandonado su puesto de trabajo, resulta de mucha utilidad, ya que permite centrarse en mostrar las fortalezas de la organización de cara al mercado laboral. Además, se debe comprender el grado de autonomía del que dispone el personal y de qué manera siente que es útil para la organización. Adicionalmente, es preciso investigar el grado en el que el personal se siente a gusto en la organización, ya que fomentar el bienestar y satisfacción de los empleados es crucial para mantener una buena salud organizacional (Salanova, 2014).

Todas estas acciones ofrecen los componentes necesarios para que la organización elabore un plan de acción, mejore aquello que considere preciso y potencie sus fortalezas,

además de que podrá cuidar efectivamente de su activo más importante: sus colaboradores, creando un ambiente laboral armonioso y positivo que los motive a lograr un mayor grado de eficiencia y productividad.

En este sentido, uno de los principales retos de la psicología positiva supone en primera instancia, una delimitación conceptual y el desarrollo de instrumentos válidos y fiables que sean capaces de estimar y definir las variables que estudia (Salanova, 2014).

Por otra parte, es recomendable acudir al conocimiento disciplinar acumulado en distintas áreas de la psicología y utilizarlo desde la perspectiva de la psicología positiva. Tal es el caso de la psiconeuroinmunología y sus estudios sobre estrés e inmunosupresión. Dicho conocimiento, por ejemplo, podría ser la base de estudios sobre emociones positivas e inmunocompetencia. De igual forma, se espera que las estrategias utilizadas en las empresas y sus instrumentos sean aprobadas psicométricamente (Salanova et al., 2014).

La teoría del flow

Para Csikszentmihalyi (2000) el flow o flujo es ese estado en el que el individuo se siente completamente absorto en una actividad que proporciona placer y disfrute, tanto que el tiempo parece volar y las acciones, pensamientos y movimientos suceden sin pausa. Esta teoría se relaciona con el aprendizaje a través de la felicidad y los juegos, ya que si se está inmerso en una actividad que se disfruta y existe un equilibrio entre los retos propuestos y las habilidades innatas, se entra en un estado mental donde todo fluye y el tiempo parece pasar demasiado rápido. Csikszentmihalyi propuso esta denominación con el fin de describir con exactitud aquel estado mental en el que se encuentra una persona cuando está sumergida de lleno en la actividad que está haciendo. Es importante indicar que este concepto está fuertemente ligado a la vocación.

El origen del nombre se debe a que, durante las entrevistas y terapias de este psicólogo, los pacientes describían sus experiencias utilizando la metáfora de una corriente de agua que les llevaba hacia adelante. Mihály señala que para poder dejarse fluir, es necesario el establecimiento de objetivos concretos que sean posibles de alcanzar y que la persona consiga concentrarse de manera plena en la tarea que realiza, poniendo toda su atención al servicio de dicha tarea. También es necesario que exista un equilibrio entre los desafíos

propuestos, las demandas de la tarea y las capacidades de la persona para poder realizarla, es decir, que la actividad no sea ni demasiado complicada ni demasiado fácil para el que la ejecuta (Csíkszentimihályi, 2000).

Hay que poner en práctica el feedback o retroalimentación directa e inmediata acerca de lo que se está haciendo y cómo, además de analizar los éxitos y fallos durante la actividad; así se puede ir ajustando el comportamiento o conducta al desafío. Y sobre todo, es muy importante para poder dejarse fluir que la actividad sea placentera para la persona que la realiza, que no la haga de manera forzada. El secreto para alcanzar el objetivo planteado es disfrutar de lo que se hace (Csíkszentimihályi, 2000).

Teoría de la personalidad

La teoría de la personalidad es un conjunto de constructos académicos planteados en la psicología para explicar las variaciones de comportamiento entre unos individuos y otros. En la psicología, se entiende por personalidad al conjunto de características subjetivas que hacen único a un individuo y que determinan su comportamiento ante sus circunstancias vitales. La personalidad puede definir a grandes rasgos como la estructura dinámica que tiene un individuo en particular se compone de características psicológicas, conductuales, emocionales y sociales (Cloninger, 2002).

La personalidad se configura por dos componentes o factores: el temperamento y el carácter. **a) Temperamento:** Todos los seres humanos poseen una herencia genética, es decir, las características que se heredan de los padres, por ejemplo: el color de ojos, el tono de piel e incluso la propensión a determinadas enfermedades. El temperamento es un componente de la personalidad porque determina, de alguna manera, ciertas características de cognición, comportamiento y emocionales. **b) Carácter:** Se denomina carácter a las características de la personalidad que son aprendidas en el medio. Por ejemplo, los sentimientos son innatos, es decir, se nace con ellos, pero la manera en la que se expresan forma parte del carácter. Las normas sociales, los comportamientos y el lenguaje son sólo algunos componentes del carácter que integran la personalidad. Ver figura 2.

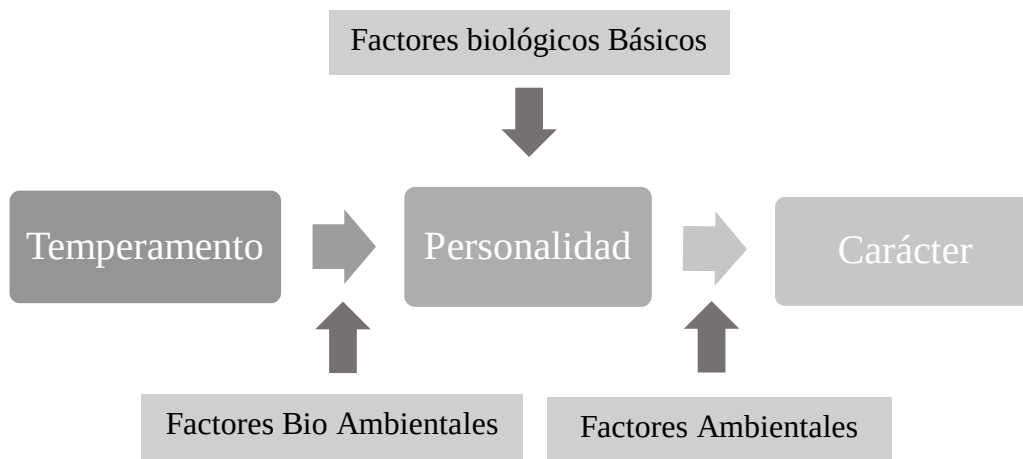


Figura 2. Componentes de la Personalidad. Fuente: Freud (1831)

Freud (1831) en sus investigaciones y estudios, encontró pruebas de que la conciencia solo es una pequeña parte de la mente humana y con su hipótesis metapsicológica planteó la siguiente división.

Consciente

Nivel en que los pensamientos y percepciones son plenamente comprendidos y percibidos por la persona; en el consciente se ordenan las ideas siguiendo la lógica de los patrones de pensamiento arraigados a ella. Cabe resaltar, que el psicoanálisis no ve en la conciencia la esencia de la psicología, puesto que se trata tan solo de la superficie de lo que realmente es un individuo, de otra forma se estaría cuestionando la complejidad de su naturaleza. Se entiende como consciencia a un estado eminentemente transitorio, ya que el aparato psíquico opera de forma dinámica. Hay elementos que son atraídos a la consciencia por un esfuerzo de desalojo, que pasan de un estado pre consciente (susceptible de consciencia) para acceder a la conciencia y operar con esos elementos en la realidad inmediata.

Pre consciente

El preconsciente es la segunda forma de inconsciente. Algo que topológicamente se encuentra en el inconsciente accederá al preconsciente siempre y cuando haya sorteado

la barrera de la represión. Esos elementos que pasan del inconsciente al preconscious tienen un cambio cualitativo pudiendo ser "susceptibles de consciencia" al ser evocados por un esfuerzo de desalojo. Es importante señalar que está constituido por los pensamientos, creencias, recuerdos y aprendizaje que requieren de una atención especial para acceder a ellos con facilidad. Ver figura 3.

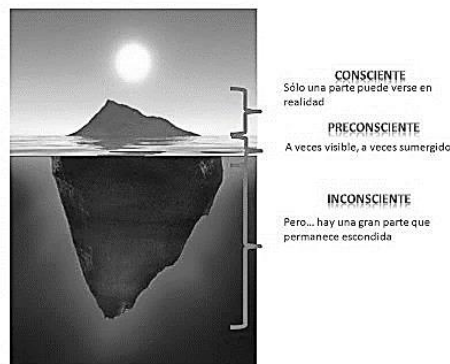


Figura 3. Teoría del Psicoanálisis. Fuente: Freud (1831)

Inconsciente

Abarca los deseos innatos reprimidos que escapan de la conciencia. En su hipótesis estructural, Freud estableció que la estructura psíquica está compuesta de tres elementos que son el Ello, que es una estructura completamente inconsciente, el Superyó, también inconsciente, y el yo que es la parte consciente y mediadora.

El Mindfulness

El término mindfulness es una palabra de origen anglosajón que tiene difícil traducción al castellano, pero, aunque no existe una definición exacta, se le conoce como “conciencia plena”. Kabat-Zinn (2012), referente mundial del mindfulness, lo define como “atención plena”, que significa prestar total atención al momento presente sin prejuicios en la vida cotidiana o en determinados momentos de ella, dependiendo los paradigmas que tenga el individuo.

Para Bishop et al. (2004), el mindfulness está compuesto por la autorregulación y la actitud ante la experiencia. Definiendo autorregulación como la capacidad que desarrolla

una persona para mantener la atención exclusivamente en la experiencia que está viviendo en ese momento, lo que le permite una mayor percepción de la misma. Y entendiendo por actitud a su capacidad de observación sin centrarla en el yo, sino focalizada en lo que está sucediendo. Esta actitud también involucra la apertura, la curiosidad y la tolerancia de la experiencia vivida.

El origen del mindfulness proviene de miles de años atrás, ya que es una técnica derivada del budismo theravada. Hay quienes afirman que esta disciplina ancestral tuvo su primera aplicación profesional en el año 1990, tomando como referencia la meditación budista Silananda. No obstante, los registros exponen que su práctica data de mucho antes, pues se la llevó a cabo en occidente desde 1978 de la mano de Kabat Zinn, quien la utilizó para el manejo del estrés, desarrollando así el programa Mindfulness Basado en la Reducción del Estrés (MBSR) (Kabat-Zinn, 2011).

Vicente y Simón (2011) sostienen que la semejanza principal del mindfulness con la meditación, es que ambas persiguen un mismo propósito: llegar al conocimiento pleno de uno mismo, así como al equilibrio emocional. Sin embargo, en su aplicación se presentan diferencias ya que la meditación puede utilizar diversas prácticas, mientras que el mindfulness se sustenta en contextos teóricos o de investigación.

En los últimos años, el mindfulness ha tomado relevancia en otros ámbitos debido al éxito de sus resultados. Hoy en día se lo aplica en terapias psicológicas, en la salud ocupacional y dentro del ámbito laboral, pues promueve una experiencia sana de aprendizaje para cada individuo. Es un hecho que su práctica constante permite llegar un estado de equilibrio emocional (DeRue, Ashford y Myers, 2012).

Para comprender el alcance que posee el mindfulness para los individuos desde el ámbito laboral, podemos citar las palabras de Cardociotto (2008), que define al mindfulness como una: “tendencia a ser conscientes de las propias experiencias internas y externas en el contexto de una postura de aceptación y no enjuiciamiento hacia esas experiencias” (p.206). Desde esta explicación y con la visión de aplicarlo dentro del ámbito organizacional, se puede aseverar que el mindfulness es una alternativa innovadora que ayuda a conseguir el equilibrio a nivel personal de cada trabajador, cooperando a que obtenga un mejor desarrollo de sus actividades dentro de la organización. Además, este

equilibrio contribuye también a una adecuada relación con su entorno, trayendo consigo una mejora sustancial en el clima laboral (Kernberg, 2012).

En las investigaciones realizadas por Didonna (como se citó en Kabat-Zinn, 2013), se determinó que la práctica del minfulness se sustenta en tres características principales:

1. No juzgar es una demostración de bondad e inteligencia, suspender el juicio a todo lo que se nos presenta, nos ayuda a disminuir el hábito de ser críticos con nosotros mismos.
2. Aceptar es el modo más sabio de descubrir las relaciones de las cosas que suceden a nuestro alrededor, para entender y actuar de manera clara.
3. Ser compasivo con los demás de manera natural, nos proporciona alegría y bienestar, facetas que están presentes en nuestra mente y nuestro corazón, pero que no pueden ser vistas porque mantenemos nuestra mente ocupada.

El mindfulness proporciona las herramientas necesarias para lograr el equilibrio emocional, de tal manera que el trabajador se vuelve más receptivo a las innovaciones que se requieran en la organización, fomentando su creatividad (Ulyses y Villanueva, 2013).

Para Kabat-Zinn (2016) la aplicación del mindfulness en el ámbito laboral proporciona a los trabajadores un punto de referencia sobre el cual orientar sus acciones y sentimientos, convirtiendo al trabajo en una actividad que se decide y se desea realizar y descartando el concepto de que se trata de algo que se debe hacer para tener dinero. Además, brinda el equilibrio necesario para no permitir que este gobierne la vida de los trabajadores y los desplace de sí mismos.

Basados en experiencias y resultados de investigaciones, se puede decir que los beneficios que esta práctica representa para las organizaciones y sus miembros son indiscutibles, ya que permite reemplazar los patrones de pensamiento y comportamientos negativos enraizados por experiencias pasadas e introducir nuevos paradigmas.

Desde su inicio en 1979, miles de personas han completado el Programa de Reducción de Estrés MBSR Program, creado por el Dr. Jon Kabat-Zinn y desarrollado en el Centro Médico de la Universidad de Massachussets en Estados Unidos. El programa de Reducción de Estrés se ha convertido el modelo de intervención más destacado y

estudiado en la Medicina Mente/Cuerpo desde 1980 y representa de la mejor manera a la Medicina Integrativa o Participativa.

Publicaciones científicas de los efectos médicos en personas que participaron en los programas MBSR, han demostrado una reducción del 35% en los síntomas médicos y una reducción de un 40% en los síntomas psicológicos de manera estable durante cuatro años (Kabat-Zinn, 1998).

El mindfulness permite reconocer lo que está sucediendo mientras está sucediendo, aceptando activamente el fluir de la experiencia tal cual se está dando. Así que, aunque experimentemos algo desagradable e inevitable en algún momento de nuestra vida, podremos ahorrarnos el sufrimiento añadido de tener que lograr que aquello desagradable desaparezca. Quedarse solo con lo que experimentamos sin agregar nada más es lo que la práctica de mindfulness aprueba (Millar, et al., 1995).

Aunque comúnmente se asocia al mindfulness con el budismo, lo cierto es que muchas de las tradiciones religiosas del mundo utilizan mindfulness de manera implícita o explícita, pues es una capacidad básica y humana de conexión con el presente. La asociación con el budismo debe su razón a que fue en el seno de esta tradición que se generó un corpus amplio de prácticas que permiten refinar y profundizar esta capacidad hasta grados altísimos. La meditación mindfulness o de insight es una de ellas y se aplica en una gran cantidad de formas (Millar, et al., 1995).

También, la práctica de mindfulness o atención plena está integrándose a la medicina y psicología de occidente pues ha sido aplicada en diversos escenarios y estudiada científicamente, razón por la que se le reconoce como una de las maneras más efectivas de reducir la ansiedad, aumentar la autoconciencia, disminuir los síntomas físicos y psicológicos asociados al estrés y mejorar el bienestar general (Millar, et al., 1995).

Mindfulness o atención plena significa prestar atención de manera consciente a la experiencia del momento presente con interés, curiosidad y aceptación. Jon Kabat-Zinn obtuvo su título como referente mundial de mindfulness por haber introducido esta práctica dentro del modelo médico de occidente hace más de 30 años, fundando la Clínica de Reducción de Estrés en el Centro Médico de la Universidad de Massachusetts, donde

indujo a los pacientes a la práctica de mindfulness para el tratamiento de problemas físicos, y psicológicos, dolor crónico y otros síntomas asociados al estrés (Kabat-Zinn, 1998).

En sus palabras, Jon Kabat-Zinn (1998) define al mindfulness como: “Prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar”. Este tipo de atención nos permite aprender a relacionarnos de forma directa con aquello que está ocurriendo en nuestra vida, aquí y ahora, sin emitir juicio alguno, aunque los pensamientos negativos comiencen a brotar uno después de otro. Es una forma de tomar conciencia de la realidad, dándole la oportunidad al individuo de trabajar conscientemente con el estrés, dolor, enfermedad, pérdida o los desafíos de la vida. En contraposición, una vida llena de ruido a la que apenas prestamos atención y en la que nos preocupamos más por lo que ocurrió (pasado - depresión) o por lo que aún no ha ocurrido (futuro - ansiedad), nos conduce al descuido, al olvido y al aislamiento, reaccionando de manera automática y desadaptativa.

La atención plena nos ayuda a recuperar nuestro equilibrio interno, atendiendo de forma integral a los aspectos que constituyen al ser humano: cuerpo, mente y espíritu. Adicionalmente, permite desarrollar una mayor capacidad de discernimiento y de compasión y nos abre las puertas a nuevas posibilidades que solo están en el presente.

Cabe indicar, que uno de los primeros intentos por clarificar el concepto de mindfulness se le atribuye a Dane (2011), que partiendo de once definiciones de mindfulness concluyó que había tres características que eran comunes en la mayoría de ellas. En primer lugar, mindfulness es un estado de consciencia. No se trata de una cualidad, que algunas personas tienen y otras no. Al contrario, obtener un estado de consciencia “mindful” es una capacidad consustancial a la naturaleza humana, algo que puede ser experimentado por la mayoría de las personas en un momento dado. Sin embargo, puede haber diferencias individuales en el grado y en la frecuencia con que algunas personas experimentarán dicho estado de consciencia. Es decir, mindfulness es un concepto de nivel estado que puede ser también evaluado a nivel rasgo. En segundo lugar, el estado de consciencia característico del mindfulness consiste en centrar la atención en los fenómenos que están teniendo lugar en el presente. Se trata de un enfoque que requiere total concentración en el aquí y el ahora, evitando en la medida de lo posible cualquier preocupación surgida por el pasado o futuro. En tercer lugar, se concluye que este estado

de consciencia del momento presente implica prestar atención a estímulos tanto externos como internos (Brown y Ryan, 2003).

El Mindfulness aplicado a las empresas

Según Brown y Ryan (2003) “el mindfulness es una técnica de meditación y autoconocimiento, por lo que si se aplica a las empresas se verán mejoras significativas en las prácticas que requieren trabajo en equipo, el control el estrés o la gestión del tiempo de un colaborador” (p.85). Esta técnica es muy utilizada por los profesionales para combatir el exceso de información, la multitarea o la desconexión con un compañero o cliente.

El mindfulness es vivir en atención plena, es decir, llegar a un estado de conciencia de observación y aceptación del presente sin reacciones ni prejuicios. En pocas palabras, es una manera de meditar que ayuda a calmar la mente y silenciarla de todo el ruido exterior (Brown y Ryan, 2003).

Aunque puede pensarse que el mindfulness es solo una moda del momento, lo cierto es que en los últimos años ha estado teniendo gran aceptación, sobre todo desde que Google lanzó su programa Search inside yourself que obtuvo resultados increíbles en sus colaboradores. Esto ocasionó que otras empresas conocidas de EE.UU tales como la Nasa, Apple, Nike, Intel, Procter and Gamble, AOL y Starbucks, por mencionar algunas, también adopten programas de mindfulness. Con el tiempo, esta tendencia llegó a Europa y sus efectos siguieron magnificándose en las empresas que decidían implementar esta práctica en sus cadenas de valor. Hoy incluso está formando parte de muchos programas de estudio en escuelas de negocios. Un ejemplo de ello, es la escuela de negocios Lluís Vives, donde está habilitado un curso sobre mindfulness para reducir el estrés y alcanzar el máximo potencial (Kabat-Zinn, 2016).

Con base en más de tres mil estudios científicos referentes a la práctica de mindfulness, se han identificado diversos beneficios, todos reportados por participantes de programas empresariales de esta disciplina (Kabat-Zinn, 2016).

De acuerdo a Lahiguera (2020) los beneficios más sobresalientes del mindfulness son los siguientes.

Beneficios Generales:

- Aumenta la felicidad.
- Mejora la salud.
- Incrementa la capacidad cerebral.
- Mejora la productividad.
- Aumenta el autocontrol
- Mejora la vida social

Beneficios para las empresas:

- Disminuye el absentismo.
- Aumenta la retención del personal.
- Crecimiento y mejoramiento continuo.
- Se incrementa la salud y bienestar del talento humano.

Beneficios aplicados a los colaboradores:

- Reduce el estrés y la ansiedad.
- Aumenta la atención y claridad.
- Incrementa el enfoque y la concentración.
- Aumenta la productividad.
- Se potencia la creatividad.
- Mejora la toma de decisiones.
- Mejora la gestión de emociones.
- Incrementa la resiliencia.
- Aumenta la empatía.
- Se acrecienta la compasión.
- Se potencia la alegría.
- Mayor salud y bienestar.

Antecedentes

Los estudios previos permiten conocer la síntesis conceptual de las investigaciones realizadas sobre el problema formulado, con el fin de determinar su enfoque metodológico e indicar conclusiones existentes en torno a este. Por tal motivo, se ha tomado de referencia las siguientes aportaciones.

Carrillo y Serna (2020) en su revisión bibliográfica, argumentaron acerca del mindfulness como método de intervención para el mejoramiento del clima organizacional, trabajando con una muestra de 220 artículos. 10 de Web of science y Psycnet, 82 de Scopus y 128 tesis. Dentro de sus parámetros de inclusión se determinó que los estudios seleccionados se hayan realizado entre los años 2009 y 2018, que la fuente específica de los mismos sean artículos científicos de bases de datos, repositorios universitarios o revistas especializadas de universidades y que aborden la temática del clima organizacional en empresas donde se implementa el mindfulness como método para contribuir al sano desarrollo de las actividades laborales. El instrumento utilizado para el levantamiento de la información fue la ficha bibliográfica y como resultado de la investigación se determinó que, efectivamente, el mindfulness contribuye a la mejoría del ambiente laboral al favorecer el aumento de la concentración en los trabajadores, la disminución de los índices de estrés y ansiedad, la mejora de la resiliencia (capacidad para enfrentarse a las demandas desmesuradas del entorno) y la reducción de la tendencia a la depresión.

Por otro lado, Álvarez (2016) en su tesis titulada “Mindfulness en las empresas: Un estudio de caso en Google”, cuyo objetivo general fue realizar un diagnóstico sobre la influencia positiva del Mindfulness en el ambiente laboral y también analizar los factores que causan el estrés, concretamente sobre los ejecutivos de la compañía Google de Estados Unidos, expone que la empresa optó por implementar desde el 2007 un programa de mindfulness llamado “Search inside yourself” o en su traducción más fiel, “Busca dentro de ti”, curso que se basó en enseñar a sus participantes a relacionarse de una mejor manera consigo mismos y con las personas a su alrededor, además de ayudarlos a reducir en gran medida el estrés, controlar los niveles de ansiedad y lograr que sus mentes se mantengan serenas. Esto, tomando como referencia una muestra compuesta por ocho CEO’s y trece líderes y el cuestionario del estrés laboral a modo de instrumento. Como resultado, Google se posicionó en 2014 como la mejor empresa para trabajar, pues sus

colaboradores a raíz del programa aumentaron su productividad, empezaron a optimizar el tiempo, mejoraron sus capacidades para la toma de decisiones, pulieron sus habilidades sociales y de negociación, construyeron un enfoque positivo de las situaciones sean cuales sean, potenciaron su creatividad y mejoró la relación entre compañeros de trabajo, lo que hizo que el ambiente laboral se vuelva armonioso y apacible.

Asimismo, Revelo (2017) en su investigación examina la relación existente entre la práctica del mindfulness y el aumento del bienestar del trabajador que experimenta un desbalance en los aspectos trabajo – vida, escogiendo como enfoque un diseño cualitativo con una metodología cuasi experimental y tomando entrevistas semiestructuradas individuales, observaciones en el lugar de trabajo y la ejecución de grupos focales como métodos efectivos para recolectar información. En cuanto a la selección de los participantes, se optó por colaborar con 10 profesionales de la salud que hayan trabajado en un hospital de la ciudad de Quito por más de 3 años consecutivos, que no hayan practicado mindfulness u otro tipo de meditación en el pasado y que reporten más de 55 horas trabajadas por semana. Finalmente, se indica a modo de resultados esperados la disminución de los impactos negativos ocasionados por el estrés y la ansiedad y la mejora de la calidad de vida del trabajador.

De igual manera, Rubio (2017) en su estudio titulado “Mindfulness en las Organizaciones”, perteneciente a la universidad del Rosario de la ciudad de Bogotá, se orientó a la identificación de las características de ciertos estresores que originan el estrés laboral, cuyos hallazgos fundamentados por la literatura científica del contexto organizacional y consecuentemente, por el instrumento utilizado: las fichas bibliográficas, apuntaron a factores intrínsecos al propio trabajo relacionados con: las relaciones interpersonales, el desarrollo de la carrera profesional, la estructura y el clima organizacional. Finalmente, se concluyó que los efectos del estrés laboral afectan en gran medida la salud psicosocial de las personas y que mediante la práctica de mindfulness en las organizaciones se minimiza el riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores.

Por su parte, Estacio (2018) en su trabajo decidió estudiar de manera específica la influencia del mindfulness en la satisfacción de los trabajadores de la empresa *Renta 4*, mediante una investigación no experimental y de corte transversal – correlacional, tomando una muestra de 8 trabajadores distribuidos en las áreas administrativa – financiera (3), research (3), comercial (2) y sistema y soporte (1). En relación a las técnicas e instrumentos de recolección de datos se toma en consideración los talleres teórico - prácticos de mindfulness; el cuestionario de satisfacción general adaptado por los psicólogos Manuel Fidalgo Vega y Jesús Pérez Bilbao, a partir de la Overall Job Satisfaction Scale de Warr, Cook y Wall publicada en 1979; y el cuestionario operativo mindfulness – satisfacción laboral de creación de la autora, elaborado con el fin de medir el impacto de los talleres de mindfulness en la satisfacción laboral y la relación entre ellos. Finalmente, en sus resultados se puede constatar que esta disciplina aporta considerablemente a la satisfacción por parte del talento humano hacia aspectos importantes relacionados con el trabajo, tales como, los factores intrínsecos (de 38% a 75%), la libertad de elección de método de trabajo (de 75% a 88%), los compañeros de trabajo (de 25% a 100%), el reconocimiento de logros (de 12.5% a 50%), el superior inmediato (de 50% a 75%), la responsabilidad asignada (de 50% a 62.5%) y la posibilidad de utilizar sus capacidades (de 50% a 100%).

Desde otra perspectiva, Lluch (2019) en su propuesta de intervención en mindfulness en la empresa *Oficina Técnica de prevención*, cuyo fin es incrementar el rendimiento de los trabajadores, sostiene que la aplicación de esta disciplina en dicha empresa propiciaría una disminución significativa de estrés laboral, extralaboral y riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, lo que aumentaría exponencialmente el rendimiento de los trabajadores al sentirse más relajados, saludables y creativos. En lo referente a la metodología, se menciona que en primer lugar se realizó una búsqueda y revisión bibliográfica en diversas plataformas de búsqueda de artículos científicos con el objetivo de tener fundamentación teórica sólida para realizar correctamente la intervención en mindfulness. Es preciso tomar en cuenta que la metodología utilizada para la ejecución de la evaluación psicosocial es longitudinal y cuantitativa, pues se pretende estudiar al mismo grupo de personas de la empresa antes y después de la intervención. Asimismo, se tiene considerada una parte cualitativa en caso de que se puedan realizar entrevistas a los trabajadores que complementen el cuestionario de factores psicosociales.

El instrumento utilizado en este caso es el cuestionario MAAS (Mindfulness Attention Awareness Scale) que consta de 15 ítems con respuesta tipo Likert (1-6) y mide la frecuencia del mindfulness en la vida diaria, sin que sea necesario un entrenamiento previo. También se determinó el uso del cuestionario PSQ (Perceived Stress Questionnaire), con la versión española de Sanz-Carrillo, donde se evalúa el grado en el que los trabajadores perciben las situaciones de su día a día como estresantes. Luego, se piensa pasar el cuestionario FPSICO, elaborado por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) para evaluar siete grandes grupos de factores psicosociales (carga mental, autonomía, contenido del trabajo, supervisión, participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales), los medidores de indicadores internos de la empresa y parte del cuestionario HERO para medir la variable rendimiento. Por último, Lluch (2019) determina usar un cuestionario sobre datos demográficos para valorar si los datos obtenidos en los cuestionarios anteriores están relacionados con este tipo de información. En este caso, no se tiene información específica de la muestra dado que se trata de una propuesta.

Marco legal

Se mencionan a continuación las leyes, normas y políticas que rigen el estado ecuatoriano relacionadas a la preservación de la salud ocupacional y bienestar de los trabajadores:

Constitución de la República del Ecuador

En su Sección Tercera, titulada “Formas de trabajo y su retribución”, artículo 326, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, donde se exponen los principios que sustentan el derecho al trabajo, se enfatiza el derecho que toda persona a tiene a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Esto va desde factores superficiales como la infraestructura hasta los subyacentes e intrínsecos tales como la carga de trabajo y el ambiente laboral.

Código del trabajo

El Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador y en concordancia con los convenios realizados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el país, determina mediante su artículo 175, regular las normas y leyes de empleadores y trabajadores, para que cada quien rinda cuentas en caso de infringir alguna de ellas.

Título IV - de los Riesgos del Trabajo.

Capítulo I: Determinación de los Riesgos y de la Responsabilidad del Empleador.

Art. 353.- Riesgos del trabajo: Son las eventualidades dañosas a las que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Art. 416.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos: Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de

prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Art. 441.- Reglamento de higiene y seguridad: En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos por medio de la Dirección o subdirecciones del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

Art. 443.- Suspensión de labores y cierre de locales: El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniera a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

En este capítulo se describe a detalle de qué manera se van a estudiar las variables planteadas en la investigación. Con este fin, se derivan los siguientes puntos.

Tipo de estudio

El presente trabajo conlleva una investigación aplicada de acuerdo a los objetivos establecidos en su parte introductoria, puesto que, toma los conocimientos de varios autores acerca del mindfulness y su repercusión positiva en la salud de los trabajadores y los estudia de forma integral, procurando en la medida de lo posible obtener un análisis auténtico y conjugado de los mismos y descubrir la relación que pudiese existir entre ellos, en caso de que la haya. Actividad que podría contribuir a futuras revisiones bibliográficas sobre el tema u otros trabajos de investigación donde se lleven a la práctica los conocimientos que en ellos se exponen.

También, se considera que es de tipo documental porque se apoya principalmente en fuentes, tales como, libros, ensayos, artículos de revistas científicas y demás trabajos afines al propio, como tesis de pregrado, maestría o doctorales que aborden la misma temática con una figura similar. Además, se considera que la investigación es de tipo descriptiva debido a su enfoque a la especificación de las propiedades, características y perfiles del mindfulness, que es el tema sujeto de análisis, poniendo especial atención a los beneficios que supone aplicarlo en las organizaciones como una alternativa viable para mitigar el estrés laboral.

Asimismo, se trata de una investigación explicativa, pues va más allá de los aspectos tratados en el marco teórico con relación a los beneficios del mindfulness, exponiendo la razón por la que se producen o se consideran como tal. También es preciso mencionar que, de acuerdo al enfoque utilizado, el tipo de investigación cualitativa es el más afín al presente trabajo, debido a que no se utiliza ninguna medición numérica ni métodos de recolección de datos cuantitativos y el enfoque del investigador está en las cualidades, la importancia y los beneficios del mindfulness, un tema que induce a un entendimiento más profundo de la conducta humana y los factores que ejercen influencia sobre ella. Finalmente, se especifica que el presente estudio es de tipo no experimental, de modo que se basa íntegramente en la interpretación para determinar conclusiones y no involucra control o alteración de las variables implicadas.

Definición conceptual y operacionalización de las variables

Variabes	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Mindfulness	En sus palabras, Jon Kabat-Zinn (1998) define al Mindfulness como: “Prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar” (p.26).	- Revisión de la literatura referente al mindfulness y los aspectos que aborda de forma integral. - Selección de la metodología a utilizar. - Aplicación de los instrumentos. - Procesamiento de información obtenida.	Los beneficios del mindfulness	• Estrés y ansiedad • Atención y claridad • Enfoque y concentración • Productividad • Creatividad • Toma de decisiones • Gestión de emociones • Resiliencia • Empatía • Compasión • Alegría • Salud y bienestar
Estrés laboral	Según McGrath (1970) “El estrés es un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del trabajador bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas” (p.35).	- Revisión de la literatura referente al estrés laboral y sus repercusiones en la salud del trabajador. - Selección de la metodología a utilizar. - Aplicación de los instrumentos. - Procesamiento de información obtenida.		

Fuente: Elaboración propia, 2020

Población y muestra

Aunque de acuerdo a los datos históricos el mindfulness es una práctica milenaria, fue en el año de 1979 cuando Jon Kabat-Zinn creó su Programa de reducción del estrés basado en mindfulness (MBSR) para contribuir a la recuperación de pacientes con enfermedades crónicas que no respondían bien a los tratamientos convencionales. Desde entonces, se han venido realizando un sinnúmero de investigaciones que demuestran la efectividad de las intervenciones basadas en la atención plena para la mejoría de la salud tanto física como mental. Tomando este hecho como punto de partida para la realización de la búsqueda bibliográfica, se concluye que tener un período específico como referencia no sería lo más recomendable, dado que la evolución en las aplicaciones del mindfulness a través de los años no podría comprenderse del todo.

Con base en ello, se menciona que los datos obtenidos para el posterior análisis se obtuvieron a través de una búsqueda de documentos fiables en las bases de datos DIALNET, SCIELO y GOOGLE ACADÉMICO, de las que se seleccionó todos los artículos científicos, revisiones bibliográficas, libros y trabajos de grado que versen acerca del mindfulness y su repercusión en el estrés laboral. La estrategia de búsqueda de los estudios empleó las palabras claves “mindfulness”, “mindfulness revisiones bibliográficas”, “mindfulness trabajadores”, “mindfulness y estrés laboral”, entre otras combinaciones. Con relación al filtro aplicado a la búsqueda, solo se tomaron en cuenta los documentos redactados en español.

En cuanto a los criterios de inclusión, se encuentran los documentos que abordan de manera clara, precisa y concreta la influencia positiva del mindfulness sobre el estrés laboral, independientemente de la actividad empresarial; y se descartan los trabajos de investigación que a pesar de tratar los beneficios del mindfulness, hablan de sus efectos de forma generalizada y no particularmente sobre el estrés laboral; también, los que tratan al mindfulness y al estrés laboral como temas aislados; las investigaciones que exponen los beneficios del mindfulness en el ámbito de la medicina, para lidiar con trastornos alimenticios, ansiedad y depresión en adolescentes y pacientes terminales, trastorno obsesivo compulsivo, trastorno de la personalidad por evitación, etc. Asimismo, se excluyen todos aquellos trabajos que narren la repercusión del mindfulness sobre

actividades deportivas o artísticas, puesto que no forman parte de la esencia de la investigación.

Tomando como referencia lo expuesto, se seleccionó los documentos en función de estos criterios. Con lo que quedó de una población de 12 artículos de revista, 6 tesis y 2 artículos de libro correspondientes a la base de datos DIALNET; 18 artículos de revistas científicas y 2 artículos de revisión concernientes a SCIELO, y un total de 4.170 resultados variados en GOOGLE ACADÉMICO, una muestra de 8 artículos científicos, 10 revisiones bibliográficas y 2 tesis.

Es importante resaltar que se trata de una muestra no probabilística de tipo discrecional, ya que prima el criterio y conocimiento del investigador al momento de elegir los documentos más adecuados para la posterior aplicación del instrumento.

Métodos

Dentro de los métodos utilizados en el trascurso del presente trabajo está el sintético y el analítico. El segundo se puede constatar cuando en la operacionalización se separa a las dimensiones (los beneficios del mindfulness) de las variables (el mindfulness y el estrés laboral) con el fin de lograr un conocimiento exhaustivo de las mismas y de los aspectos que las componen. Por otro lado, la primera se puede observar al momento de unificar las perspectivas de distintos autores en una sola conclusión que contenga los puntos más sobresalientes de sus investigaciones.

Técnicas e instrumentos

Con el fin de levantar eficazmente la información de la investigación se ha optado por usar la técnica de la revisión bibliográfica, cuya composición se sustenta en cuatro fases (búsqueda, evaluación, análisis y síntesis) y en dos elementos fundamentales (los documentos elegidos y su interpretación). Una revisión bibliográfica tiene como finalidad lograr una amplia comprensión de un tema en particular a partir de la perspectiva de diferentes autores, y partiendo de ello, formar una conclusión que conjugue los resultados de tales trabajos de modo que se enriquezca el conocimiento. Es importante indicar que la presente técnica va a medir los indicadores expuestos en la operacionalización de

variables, los cuales corresponden a los beneficios del mindfulness. Por otro lado, el instrumento a utilizar es la ficha bibliográfica, específicamente una modificación del esquema diseñado por Bloomberg y Dale (2016) para el análisis de artículos teóricos, modelo validado a través del juicio de expertos, entre los cuales se encuentran la PhD. Yulién Herrera, la Mgt. Gabriela Cisneros y la Mgt. Alexandra Bautista, cuyo conocimiento y experiencia en las áreas de la docencia y la investigación permiten una evaluación efectiva de la herramienta a utilizar en la recopilación de la información del presente trabajo, dado que cuentan con la pericia requerida para llevar a cabo dicha tarea. Véase los anexos 1 y 2.

Se ha optado por utilizar este esquema porque su uso contribuye a hacer más uniforme la investigación al permitir tratar de forma similar cada documento, lo que facilita la interpretación de los puntos relevantes de los trabajos recopilados. Además de que permite llevar a cabo una lectura comprensiva efectiva y al requerir tomar notas de los mismos aspectos (relacionados al objetivo de la investigación), se logran apreciar ampliamente relaciones, patrones, contradicciones, pautas, etc., que incrementan la capacidad crítica de la autora de la revisión. También, está el hecho de que el uso de fichas bibliográficas requiere que se releen algunos de los documentos ya examinados en el proceso, lo que en consecuencia genera nuevas maneras de interpretar los contenidos y por ende una asimilación óptima de los mismos (Codina, 2018).

Análisis de datos

Una vez seleccionado el banco de documentos a través de las fases de búsqueda y evaluación, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, se procede a realizar un análisis de contenidos teniendo como apoyo el esquema diseñado por Bloomberg y Dale (2016), donde en cada documento se va a buscar información relacionada a los indicadores establecidos en la operacionalización de variables, con el propósito de verificar la efectividad del mindfulness como herramienta para mitigar del estrés laboral en las organizaciones, a través de la visión de cada autor y su forma particular de abordar esta disciplina. Esto permitirá realizar comparaciones con fundamento donde se expongan las semejanzas y diferencias existentes entre los documentos que componen la muestra en lo que respecta a sus puntos más sobresalientes.

Por otro lado, en la fase de síntesis se reunirán los resultados principales en un solo producto final y se emitirá una interpretación propia de la documentación consultada en relación a la temática, a fin de agregar valor al presente trabajo.

De acuerdo a Hart (como se citó en Codina, 2018) una revisión bibliográfica debe dar respuesta a todas o algunas de las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles son las teorías y conceptos clave en el ámbito considerado?
- ¿Cuáles son las principales bases ontológicas y epistemológicas de la disciplina?
- ¿Cuáles son los temas y debates principales sobre el ámbito de estudio?
- ¿Cuáles son los principales problemas abordados por la disciplina?
- ¿Cómo se estructuran y organizan los conocimientos sobre la disciplina?

Es preciso indicar, que la síntesis e interpretación de la información extraída de cada documento se hará en función de los objetivos planteados en la introducción de esta revisión, con el fin de obtener los resultados más concretos y precisos posibles.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tal como se ha mencionado en el apartado anterior, los documentos sujetos a análisis corresponden a una muestra no probabilística de tipo discrecional de 8 artículos científicos, 10 revisiones bibliográficas y 2 tesis, los cuáles se encuentran redactados en español y abordan de manera clara, precisa y concreta la influencia del mindfulness sobre el estrés laboral, independientemente de la actividad empresarial a la que se oriente el documento en cuestión.

En torno al concepto del mindfulness, la totalidad de la bibliografía consultada concluyó en que el término se refiere a una disciplina fundamentada en valores budistas que consiste en concentrar la atención plenamente de manera intencionada a las propias experiencias interiores y exteriores, sin juzgar, reaccionar o intentar cambiarlas.

Con relación a las causas del estrés laboral, destacan dos tipos: las personales y las del trabajo. En este primer grupo se encuentran los comportamientos por parte del individuo, tales como, la realización de actividades en piloto automático teniendo la mente en la próxima tarea, hacer centro las dificultades o aspectos negativos del trabajo, la falta de recursos suficientes para hacer frente a las demandas del cargo, la falta de interés hacia el trabajo y la deficiente gestión de las emociones (falta de inteligencia emocional). Además, se resaltan ciertas características personales como el perfeccionismo, la autocrítica, la baja autoestima, las expectativas y los deseos de logro.

Por otro lado, el segundo grupo comprende la multitarea, la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, el nivel de responsabilidad, los factores motivadores deficientes, el clima laboral negativo, las presiones del ambiente laboral, la falta de participación en la toma de decisiones, las jornadas de trabajo prolongadas, la presión para hacer más con menos recursos, la inestabilidad laboral, los factores intrínsecos y extrínsecos a la profesión, las nuevas tecnologías, materiales y equipos obsoletos, el cambio de directivos, el ejercicio del liderazgo coercitivo, las deficiencias en el liderazgo directivo, el espacio de trabajo inadecuado, la poca flexibilidad para que el trabajador pueda conciliar su vida personal y profesional, y la necesidad constante de actualización de conocimientos y adaptación al cambio.

En cuanto a las consecuencias que reiteran los documentos consultados, se encuentra la repercusión negativa del estrés en el rendimiento, la vida familiar, la autoestima y la motivación del profesional. De igual manera, se ve la disminución de la productividad de la empresa, de la satisfacción laboral, el aumento del absentismo laboral y del riesgo de accidentes en el lugar de trabajo, las alteraciones de la concentración y de la memoria, la propensión a infecciones, el incremento en gastos de salud por parte de la organización, la tendencia del individuo expuesto a altos niveles de estrés a presentar reactividad emocional, despersonalización y desarrollar síndrome de burnout, fatiga por compasión y sobreimplicación emocional (en el caso de los profesionales sanitarios), ansiedad, insomnio, depresión e ira y un elevado porcentaje de enfermedades cardiovasculares.

También se encuentran las bajas laborales, las quejas constantes con relación al trabajo, el desprestigio empresarial, el cierre definitivo de la empresa, la alta rotación del personal, las pérdidas económicas para la empresa, la ausencia de compromiso o engagement por parte de los trabajadores, problemas legales, económicos y financieros para la organización, el alto costo en salud ocupacional y en casos extremos, la muerte del trabajador.

Finalmente, en lo que respecta a los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral, todos los documentos han coincidido en que la práctica constante de esta disciplina facilita el aprendizaje de habilidades y destrezas aplicables al puesto de trabajo, favorece el desarrollo profesional, el presentismo (acción de acudir al trabajo aún en caso de enfermedad), la capacidad de liderazgo y la mejora de la memoria y la concentración.

También incrementa la satisfacción laboral, el liderazgo efectivo, la asertividad, la compasión, la resiliencia, la relajación de cuerpo y mente, la autoestima, la motivación, la creatividad, la empatía, la productividad organizacional, la salud emocional y física de las personas, los ingresos de la empresa, el bienestar, el rendimiento y la inteligencia emocional del trabajador. Además, dota de consciencia, aceptación y fluidez al momento presente, permite el desarrollo de la capacidad de concentración, una reprogramación mental positiva, la toma de decisiones acertadas, el engagement y un ambiente laboral saludable.

Asimismo, disminuye la reactividad y el desgaste emocional, el insomnio, la tasa de rotación del personal, el absentismo, las bajas laborales, los costos en salud ocupacional, el agotamiento, la tendencia a la autocrítica constante, los niveles de ansiedad, ira, estrés, el síndrome de burnout y de desgaste profesional, los problemas digestivos, circulatorios, respiratorios y musculares, y el riesgo a padecer enfermedades cardiovasculares y sufrir accidentes laborales.

Otro aspecto fascinante del mindfulness en el cuál hacen énfasis los autores de los documentos estudiados, es que esta disciplina contribuye a que el profesional sea consciente de su propio malestar, sea este físico o psicológico, identificando su sintomatología antes de que aparezca la enfermedad, lo que motiva a buscar ayuda médica en el momento preciso, con el fin de hacer frente al problema antes de que tome gravedad. *Véase la tabla 1.*

Es preciso indicar que la fuente de la información expuesta en el presente capítulo se encuentra en la sección de anexos (cuadro resumen de fichas bibliográficas), que queda a disposición del lector, en caso de requerir un informe más detallado de las causas, consecuencias y beneficios del mindfulness enunciados por los autores de los documentos consultados.

Tabla 1

Principales beneficios del mindfulness de acuerdo a los documentos consultados

Beneficios del Mindfulness para mitigar el estrés laboral	
Para la empresa	Para el trabajador
▪ Promueve el presentismo. ▪ Incrementa la productividad. ▪ Mayor fidelización de clientes internos (trabajadores) y externos (consumidores). ▪ Aumento de los ingresos de la empresa. ▪ Publicidad gratuita (por parte de trabajadores y clientes). ▪ Promueve el engagement. ▪ Conduce a un ambiente laboral saludable. ▪ Innovación constante. ▪ Negociación efectiva. ▪ Crecimiento exponencial. ▪ Reduce la tasa de rotación del personal, el absentismo, las bajas laborales y los costos en salud ocupacional.	▪ Facilita el aprendizaje. ▪ Favorece el desarrollo profesional. ▪ Fortalece la autoestima y la capacidad de liderazgo. ▪ Mejora la memoria, el rendimiento y la concentración. ▪ Incrementa la satisfacción laboral, la asertividad, el bienestar, la compasión, la empatía y la inteligencia emocional. ▪ Mayor salud física, mental y espiritual. ▪ Toma de decisiones acertadas. ▪ Fluidez, aceptación y consciencia del momento presente, sin juicios. ▪ Despierta e incentiva la creatividad. ▪ Disminuye la reactividad, el agotamiento y el desgaste emocional. ▪ Reduce los niveles de ansiedad, ira, estrés, síndrome de burnout y de desgaste profesional. ▪ Aminora y previene los problemas digestivos, circulatorios y musculares, además del riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares. ▪ Disminuye significativamente los accidentes laborales. ▪ Permite identificar sintomatología a tiempo, con lo que se puede tratar al trabajador antes de que la enfermedad avance.

Fuente: Elaboración propia, 2020

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

Con base a los documentos analizados en la presente investigación, se determina que los beneficios del mindfulness constituyen una estrategia para mitigar el estrés laboral en las organizaciones promoviendo el presentismo, el engagement de los colaboradores, un ambiente laboral saludable, la innovación constante, la mejora continua, el bienestar integral, la motivación, la realización profesional, la creatividad, el desarrollo de nuevas habilidades y el desempeño eficiente del talento humano.

También, aporta con la reducción significativa de la tasa de rotación del personal, los niveles de ansiedad, síndrome de Burnout y de desgaste profesional, las bajas laborales y los costos en salud ocupacional. De igual manera, incrementa la productividad, facilita la fidelización de clientes internos y externos, favorece al incremento de los ingresos de la empresa, mejora y previene problemas digestivos, circulatorios y musculares. Además, disminuye el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, los accidentes laborales y permite la identificación anticipada de sintomatología, de manera que el trabajador pueda buscar ayuda médica a tiempo.

Álvarez (2016) en su estudio acerca de la aplicación del mindfulness en altos ejecutivos de la empresa Google, determinó que los principales beneficios percibidos fueron: el desarrollo del liderazgo y un modelo laboral basado en la auto-escucha, la empatía y la observación, de manera que la empresa pueda adaptarse al cambio más fácilmente y afronte los desafíos laborales y las políticas cambiantes de una forma consciente, sosegada y basada en el aprendizaje colectivo. Asimismo, se enfatiza lo concerniente a la reducción de accidentes laborales, el absentismo, los conflictos en el trabajo y la fuga de talento. Entre los beneficios directamente relacionados al trabajador se destaca el incremento de la capacidad de concentración, la claridad mental, la productividad y la resiliencia, la disminución de los índices de estrés, ansiedad y la tendencia a la depresión.

Como se puede observar, lo mencionado en esta investigación coincide totalmente con los resultados del presente estudio, solo difiriendo ligeramente en algunos términos utilizados, tales como *fugas de talento* que en el presente trabajo se trata como rotación del personal o *claridad mental*, para referirse a la toma de decisiones acertadas en el puesto de trabajo. Tal afinidad entre resultados puede deberse al hecho de que se ha efectuado un análisis generalizado de los beneficios del mindfulness aplicado al contexto

organizacional, factor que anticipa este tipo de situaciones, al tratarse la temática de una forma bastante amplia.

Asimismo, Rubio (2017) en su revisión bibliográfica donde aborda las intervenciones de mindfulness para el tratamiento del estrés laboral y el burnout en personal sanitario, constata su efectividad al palpar la disminución representativa en la percepción de este tipo de problemas, incluyendo la ansiedad, lo que contribuye sobremanera a la mejoría de la calidad de vida física y psicológica de los profesionales. Además, se enfatiza en la mejoría de su experiencia personal, su expresión verbal, el descenso de los costos en salud en la organización, el desarrollo de la atención y la conciencia de las sensaciones, las actitudes propias y del ambiente en el que se vive. Esto favorece las relaciones intrapersonales e interpersonales, así como el rendimiento del trabajador en cuestión.

En este punto, se puede vislumbrar un beneficio que no trató ninguno de los documentos analizados, *la mejoría de la expresión verbal*, un aspecto que puede resultar poco sorprendente, considerando que la aplicación de la intervención citada en el trabajo de Rubio toma como referencia una muestra conformada por profesionales de la salud y se conoce que tal habilidad es parte elemental de su oficio. No obstante, este es un factor que despierta el interés, dado que en esta revisión bibliográfica se analizó otros trabajos referentes a la aplicación del mindfulness en docentes, profesionales sanitarios y ejecutivos de alto nivel, en los cuales no se expuso tal beneficio a pesar de tratarse de profesiones que involucran el trato continuo con personas.

De igual manera, se menciona la *disminución representativa en la percepción del estrés laboral, el burnout y la ansiedad*, lo cual se refiere al fortalecimiento de la inteligencia emocional del individuo al percibir estímulos provenientes de un desequilibrio en los factores intrínsecos (crecimiento, progreso, avance, responsabilidad, crecimiento y el trabajo en sí) o extrínsecos (relación con los compañeros y supervisor, condiciones laborales, supervisión y vida personal) del trabajo, aspecto que en este caso sí se asemeja a los resultados obtenidos en la presente investigación, pero que por cuestión de terminología podrían suscitar dudas.

Desde otra perspectiva, Ekman (como se citó en Rubio, 2017) en su revisión de investigaciones de mindfulness en el trabajo, encontró investigaciones empíricas que confirman el efecto terapéutico del mindfulness en el cansancio emocional, además de incrementar la empatía y las emociones pro sociales.

En cuanto a los puntos en los que difiere la investigación de Rubio (2017) con lo hallado en la bibliografía consultada, está la contribución de esta práctica en la disminución del agotamiento emocional, cognitivo y físico; y el hecho de que ayuda a desarrollar modelos alternativos de resolución de problemas, estrategias cognitivas efectivas y es eficaz en actividades organizacionales como las competencias ciudadanas (conjunto de conocimientos y de habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas, cuya aplicación permite que un ciudadano actúe de manera constructiva en la sociedad), la disminución en la desorientación de las tareas y la ética laboral.

Es posible que esto se deba al nivel de profundidad y detalle con el que cada autor analizado por Rubio (2017) ha estudiado la temática, puesto que, a pesar de haber consultado documentos de temáticas afines con un enfoque similar, las investigaciones analizadas en el presente trabajo no abordaron tales repercusiones sobre los trabajadores.

Otro aspecto en el que coincidió el trabajo de Rubio (2017) con este, es en la influencia positiva del mindfulness en el liderazgo de los profesionales de enfermería en el área de oncología, pues lo fomenta a través de habilidades de autoconciencia y autocompasión, de manera que su capacidad para lidiar con grandes niveles de estrés crece más y más, siendo más efectivos al brindar apoyo emocional, a la vez que mejora la calidad en la atención y la resiliencia. Esto facilita el trato humano tanto a pacientes como a sus familiares, que atraviesan un impacto emocional similar al saber y afrontar el tratamiento.

Por su parte, Carrillo y Serna (2020) sostienen que los beneficios más destacados al consultar bibliografía referente al Mindfulness y el mejoramiento del clima laboral son: el aumento de la concentración, la disminución de estrés y ansiedad y la mejora de la resiliencia (capacidad para sobreponerse a las situaciones complejas de la vida), algo que repercute de forma positiva para la empresa, dado que gracias a la disminución de la presión generada por el trabajo, las bajas laborales se reducen y se previenen.

Otro punto en el que coinciden ambos trabajos, es en que el mindfulness promueve el aumento de la capacidad de poner la atención en lo importante y el desarrollo de la inteligencia emocional, lo cual permite al trabajador no ser susceptible a los malos ambientes. Esto sumado al incremento de los niveles de productividad, creatividad e innovación y claridad mental, evita las fugas de talento y la resistencia al cambio, además de potenciar la toma de decisiones acertadas al dotar de visión estratégica al individuo.

Como se puede ver, en el caso de la investigación de Carrillo y Serna (2020), no se encuentran diferencias significativas con lo expuesto en el presente trabajo, ya al que al tratarse los beneficios del mindfulness de manera generalizada, se incrementa la probabilidad de encontrar grandes similitudes entre estudios, a pesar de llevarse a cabo en organizaciones de distinto tipo.

Asimismo, Lluch (2019), en su propuesta de intervención en mindfulness en *Oficina Técnica de prevención*, expone que la aplicación de esta disciplina en dicha empresa propiciaría una disminución significativa de estrés laboral, extralaboral y riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, lo que aumentaría exponencialmente el rendimiento de los trabajadores al sentirse más relajados, saludables y creativos. Estas aseveraciones convergen completamente con los resultados obtenidos en la presente investigación, semejanza que puede deberse a la generalidad con la que Lluch (2019) aborda el tema, dado que se trata de una propuesta que aún no se lleva a cabo en la institución a la que es dirigida y por lo tanto, no puede proporcionar eficazmente una visión global de los beneficios que el mindfulness podría aportarle de forma particular.

El trabajo de Estacio (2018), al estudiar de manera específica la influencia del mindfulness en la satisfacción de los trabajadores de la empresa *Renta 4*, brinda una perspectiva más precisa del impacto del mismo, con lo que se puede percibir la afinidad que tiene con la presente investigación, en relación a la teoría estudiada y a los hallazgos de las fuentes bibliográficas a las que se aplicó el instrumento. En la primera parte de sus resultados podemos constatar que efectivamente, el mindfulness aporta sobremanera a la satisfacción por parte del talento humano hacia aspectos importantes relacionados con el trabajo, tales como, los factores intrínsecos (de 38% a 75%), la libertad de elección de método de trabajo (de 75% a 88%), los compañeros de trabajo (de 25% a 100%), el reconocimiento de logros (de 12.5% a 50%), el superior inmediato (de 50% a 75%), la responsabilidad asignada (de 50% a 62.5%) y la posibilidad de utilizar sus capacidades (de 50% a 100%).

No obstante, se puede notar que los factores que tuvieron mejoras significativas en comparación a los porcentajes obtenidos en el diagnóstico (antes de la implementación de los talleres de mindfulness), pudieron mostrar este avance debido a que al hablar de una organización específica, sus colaboradores pueden mostrarse más conformes con unos aspectos que con otros, facilitando la mejoría de la percepción del trabajador en

ciertos puntos. Esto representa una de las razones por la que los factores extrínsecos pudieron mostrar solo un aumento leve (de 13% a 25%) y se mantuvo la inconformidad con las condiciones físicas del trabajo, la manera de gestionar la empresa y el salario percibido. Además de que aspectos como la satisfacción con la relación entre la dirección y los trabajadores y el porcentaje de trabajadores satisfechos (37.5%) no variaron luego de la intervención. Lo mismo ocurrió con la satisfacción con la posibilidad de promoción (12.5%), la variedad de tareas asignadas (75%), la estabilidad en el empleo (87.5%) y la satisfacción con las sugerencias aportadas no consideradas en la empresa (50%).

Desde otra perspectiva, Revelo (2017), cuyo trabajo trata la experiencia de un grupo de profesionales de la salud con problemas en el equilibrio trabajo – vida que ha pasado por la aplicación del mindfulness, presenta expectativas bastante altas en relación a la puesta en marcha de esta disciplina, puesto que, los documentos consultados por la autora aseveran que la implementación de prácticas formales o informales de mindfulness contribuye a la reducción del estrés y la ansiedad, lo que en el caso de los profesionales de la salud es sumamente necesario, pues son más susceptibles a sufrir síndrome de burnout al desempeñar una actividad excesivamente demandante, que involucra alta carga emocional y mental.

También, enfatiza que el mindfulness ayuda a desarrollar la habilidad de afrontar estados de ánimo negativos, brindar mayor apertura a los estímulos positivos, reducir la presión arterial evitando la hipertensión, incrementar la atención sostenida, el bienestar (se encuentra con la atención en el presente y evita el *piloto automático*) y la memoria de trabajo. Asimismo, el mindfulness permite la disminución de factores emocionales vinculados al desequilibrio (irritabilidad, culpa, inseguridad, dificultad para conciliar el sueño, depresión) y el desarrollo de la aceptación y la resiliencia.

Como se puede deducir, lo hallado por Revelo (2017) coincide totalmente con la presente investigación, ya que ambos trabajos mencionan beneficios generales, con los que el mindfulness puede aportar en cualquier entidad que lo lleve a cabo, solo difiriendo en el énfasis que hace Revelo (2017) en el impacto del mismo sobre la percepción de los profesionales de la salud ante los factores estresores del oficio.

Una vez realizado el análisis de las diferencias y similitudes existentes entre los propios resultados y los expuestos en los estudios previos, se puede constatar el efecto positivo del mindfulness en las organizaciones, al aportar sobremanera a la disminución del estrés

y la ansiedad, generados a partir de diversos factores inherentes al trabajo y a la propia persona. Sin embargo, como ya se ha mencionado antes, cada institución es diferente y tiene sus propias necesidades, fortalezas y carencias, por lo que la aplicación del mindfulness puede variar en beneficios conforme se de en una organización u otra. En lo que respecta al presente trabajo, el mayor aporte realizado es en el plano teórico, pues presenta un estudio detallado y global de los aportes del mindfulness al bienestar, desarrollo y realización del activo más importante de cualquier organización, su talento humano.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

- ✓ Con relación a los principales factores que suscitan la aparición del estrés laboral se encuentra la actitud de hacer centro los aspectos negativos del trabajo, el perfeccionismo, la falta de inteligencia emocional, autoestima, vocación y recursos personales para hacer frente a las demandas del cargo. Asimismo, se resalta la multitarea, la sobrecarga de trabajo, el liderazgo directivo deficiente, las jornadas de trabajo prolongadas, la ambigüedad de roles, las exigencias propias del cargo, la poca flexibilidad laboral, la deficiencia en los factores motivadores e higiénicos, la necesidad constante de actualización de conocimientos y un clima laboral negativo.
- ✓ Por otro lado, los efectos más recurrentes del estrés laboral comprenden la disminución del rendimiento, la autoestima y el engagement del trabajador, la productividad empresarial y la satisfacción laboral. También se enfatiza el desequilibrio trabajo-vida, la apatía y el incremento de bajas laborales, la rotación del personal, los costos en salud ocupacional, el absentismo y el riesgo de accidentes laborales, además de la propensión a sufrir enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, ansiedad, fatiga por compasión y síndrome de burnout.
- ✓ En cuanto al concepto de mindfulness se puede aseverar, una vez interpretados los puntos de vista de diversos autores, que se trata de una disciplina de origen budista que consiste en centrar íntegramente la atención de manera intencionada a las propias experiencias interiores y exteriores, dejándolas fluir y sin emitir juicio alguno.
- ✓ Dentro de los beneficios del mindfulness más destacados se encuentra el incremento del presentismo, la productividad, el engagement de los trabajadores, la satisfacción laboral, la asertividad, la empatía, el bienestar, la inteligencia emocional y la creatividad. Asimismo, favorece el desarrollo profesional, la capacidad de liderazgo, la concentración, el rendimiento, la buena toma de decisiones y un ambiente laboral saludable. Del mismo modo, reduce la tasa de rotación del personal, las bajas laborales, el absentismo, los niveles de ansiedad, estrés, ira, síndrome de burnout, los costos en salud ocupacional, previene los

problemas digestivos, circulatorios, musculares y disminuye significativamente el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares y accidentes laborales.

Como se puede inferir, el mindfulness constituye verdaderamente una estrategia efectiva para mitigar el estrés laboral en las organizaciones dados los resultados de la presente investigación, cuyo análisis abordó las perspectivas de distintos autores acerca de la aplicación de esta disciplina en múltiples entidades con necesidades diferentes. En consecuencia, se puede afirmar que se trata de una práctica segura, eficiente y accesible que aporta sobremanera al desarrollo y bienestar del talento humano, y consecuentemente al cumplimiento de las metas organizacionales.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

- ✓ Se sugiere tanto la aplicación del mindfulness a otro tipo de organizaciones como la realización de estudios posteriores acerca de esto, puesto que los documentos analizados en el presente trabajo están relacionados solamente a docentes, profesionales sanitarios y ejecutivos de alto nivel. Resulta sumamente interesante la posibilidad de examinar los efectos que esta disciplina podría suscitar en otros espacios y ver que tanto hace la diferencia.
- ✓ Asimismo, se recomienda que al realizar la aplicación del mindfulness en una empresa o en una parte de ella, se mantenga la práctica por tiempo prolongado y haya monitoreo constante hacia los participantes del programa, de modo que exista compromiso y se dé un lapso suficiente que permita la formación del hábito de la conciencia plena, sin interrupciones y falencias que ensombrezcan los resultados de investigaciones posteriores. Este aspecto debe su mención a que en el proceso de revisión de la bibliografía, algunos trabajos indicaban que al implementar la práctica por tiempo limitado e insuficiente por efectos de la investigación, no se llegaba a apreciar en su totalidad todo lo que el mindfulness podía aportar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara-Castro, M. (2016). *Intervenciones positivas y psicopatología centrada en depresión* (Tesis de pregrado). Universidad de Jaén, Jaén, España.
- Álvarez, M. (2016). *Mindfulness en las empresas: Un estudio de caso en Google* (tesis de pregrado). Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España.
- Álvarez, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Éxito empresarial*. Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf
- Baer R., Carmody J. y Hunsinger M. (2012, 23 de mayo). Weekly Change in mindfulness and Perceived Stress in a mindfulness-Based Stress Reduction Program. *Journal of Clinical Psychology*. Recuperado de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22623334/>
- Bakker, A., Demerouti, E. y Schaufeli, W. (2013, diciembre). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231329411011.pdf>
- Bakker, A., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados tienen su engagement en el trabajo? *Ciencia y trabajo*. Recuperado de <https://research.tue.nl/en/publications/c%C3%B3mo-los-empleados-mantienen-su-engagement-en-el-trabajo>
- Bakker, B., y Demerouti, E. (2013, diciembre). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N., Carmody, J., ... Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice*. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2004-15972-002>

- Blanch, J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*. Recuperado de https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES_DE_TRABAJO_Y_RIESGOS_PSICOSOCIALES_BAJO_LA_NUEVA_GESTI%C3%93N
- Blanco Guzmán, M. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista ciencia y cultura*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S20733232003000100008&script=sci_arttext
- Bonillo, D., y Nieto, F. (2002, 22 de enero). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2421>
- Brown, K. y Ryan, R. (2003). Los beneficios de estar presente: la atención plena y su papel en el bienestar psicológico. *Revista de Personalidad y psicología social*. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/buy/2003-02410-012>
- Carrillo, E. y Serna M. (2020). *Mindfulness y mejoramiento del clima organizacional* (tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta, Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. Recuperado de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Chiavenato, I. y Villamizar, G. A. (2003). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>

- Cloninger, S. C. (2002). *Teorías de la personalidad*. Recuperado de https://www.academia.edu/27170157/Cloninger_Susan_C_Teorias_De_La_Personalidad
- Código de trabajo, (2012). *Leyes y artículos suplementos de este cuerpo Código de trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Codina, L. (2018). *Revisiones bibliográficas sistematizadas: Procedimientos generales y Framework para Ciencias Humanas y Sociales* (tesis de postgrado). Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España.
- Consejo general de la psicología de España. (2013). *La OMS insta a la creación de ambientes de trabajo saludables*. Recuperado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4696
- Constitución de la República del Ecuador, (2008). Constitucional, T. Quito – Ecuador. Recuperado de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of management*. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206310367948>
- Davis, K., Newstrom, J. W. y Agea, A. E. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. Recuperado de https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom.pdf
- Delgado, L. y Castañeda, D. (2011). *Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional* [artículo] Acta Colombiana de Psicología. Colombia.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. (2001). El trabajo demanda modelo de agotamiento de recursos. *Revista de psicología aplicada*. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/buy/2001-06715-012>

- Dormann, C. y Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. Recuperado de [https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1909445](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1909445)
- Echeburúa, E., Amor, P. J., Sarasua, B., Zubizarreta, I., Holgado-Tello, F. P. y Muñoz, J. M. (2016, julio). Escala de Gravedad de Síntomas Revisada (EGS-R) del Trastorno de Estrés Postraumático según el DSM-5: propiedades psicométricas. *Terapia psicológica*. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082016000200004
- El Comercio (4 de junio del 2020). Otra ola de corrupción cunde en el Ecuador. <https://www.elcomercio.com/opinion/editorial/editorial-ola-corrupcion-cunde-ecuador.html>
- Estacio, D. (2018). *Talleres mindfulness y su impacto significativo en la satisfacción laboral en la empresa Renta 4* (tesis de pregrado). Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Garrido J., Rodríguez A. F. y Blanch J. M. (2011, 3 de agosto). Riesgos Psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a03.pdf>
- Goilean, C., Gracia, F. J., Tomás, I., y Subirats, M. (2020). Mindfulness en el ámbito del trabajo y las Organizaciones. *Papeles de Psicólogo, volumen 41(2)*, 139-146. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2929.pdf>
- Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/9NO%20SEMESTRE%20ADM/Dialnet-SobreLaPsicologiaOrganizacionalYDelTrabajoEnColomb-5454161.pdf>

- González, M. (2008). Diversidad e inclusión educativa: algunas reflexiones sobre el liderazgo en el centro escolar. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2556512>
- Gudiño, E. y Yunda, A. (2018). *Reducción del estrés laboral mediante la aplicación de la Técnica de Relajación Progresiva de Jacobson en trabajadores de la empresa " Creaciones Patricio", en el sector de San Carlos, cantón Quito, periodo Noviembre 2017-Abril 2018* (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Ecuador.
- Guerra, P., Santander, S. y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*. Recuperado de <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/68>
- Hernández, E. G., León, R. T., Matías, M. F., & González, S. L. (2017). Beneficios de Mindfulness sobre el estrés laboral. In *Actas Congreso Prevencionar 2017* (p. 5). Seguridad y Bienestar Laboral SL.
- Hervás, G. (2014). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 23-41. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066003.pdf>
- Kabat-Zinn, J. (2011, 14 de junio). Algunas reflexiones sobre los orígenes de MBSR, los medios hábiles y los problemas con los mapas. *Budismo contemporáneo*. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14639947.2011.564844>
- Kabat-Zinn, J. (2012). *Mindfulness para principiantes: Recuperar el momento presente y tu vida*. Recuperado de <http://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2020/10/Mindfulness-para-Principiantes.pdf>
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full catastrophe living, revised edition: how to cope with stress, pain and illness using mindfulness meditation*. Recuperado de <https://www.pdfdrive.com/full-catastrophe-living-e168188903.html>
- Kabat-Zinn, J. (2016). *Vivir con plenitud las crisis: cómo utilizar la sabiduría del cuerpo y la mente para enfrentarnos al estrés, el dolor y la enfermedad*. España: Editorial Kairós.

- Kabat-Zinn, J., De Torrijos, F., Skillings, A., Blacker, M., Mumford, G. T., Alvares, D. L. Y Rosal, M. C. (2016, enero-junio). Delivery and Effectiveness of a Dual Language (English/Spanish) Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR): Program in the Inner City-A Seven-Year Experience: 1992-1999. *Mindfulness & Compassion*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2445407916300118>
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2117735?seq=1>
- Kamdrón, T. (2007, 07 de febrero). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/01900690500241085>
- Kernberg, O. F. (2012, 31 de octubre). Overview and critique of the classification of personality disorders proposed for DSM-V. *Schweizer Archiv für Neurologie und Psychiatrie*. Recuperado de <https://doi.org/10.4414/sanp.2012.00110>
- Lahiguera, V. (2020). *Mindfulness en las empresas*. Recuperado de <http://vickylahiguera.com/profesional-y-empresa/>
- Lluch, N. (2019). *Propuesta de Intervención en Mindfulness en Oficina Técnica de Prevención* (tesis de maestría). Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España.
- McGrath, J. (1970). *Factores sociales y psicológicos en el estrés*. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1971-06108-000>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco*. Ginebra, 21.
- Peiró, J. M. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. *ResearchGate*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/228786101_Desencadenantes_del_estres_laboral/links/0a85e53c40d9148b9a000000.pdf

- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008, enero-abril). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Prado, F. U. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books>.
- Priore, A., y González M. (2016). Mindfulness: Funciones ejecutivas, autocompasión y estados emocionales en estudiantes universitarios. *Psicología y Educación: Presente y Futuro* [versión electrónica]. Alicante: ACIPE, https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/64532/1/Psicologia-y-educacion_154.pdf
- PUCE, (2019) 03 de octubre del 2019. Instructivo de Titulación de Posgrados Consejo directivo <https://intranet.pucese.edu.ec/general/web/files/Instructivo-de-titulaci%C3%B3n-de-posgrados.PDF>
- Revelo, M. (2017). *¿Cuál es la experiencia de un grupo de profesionales de la salud, con problemas en el equilibrio trabajo vida, que ha pasado por la aplicación del mindfulness?* (tesis de pregrado). Universidad San Francisco de Quito, Quito, Ecuador.
- Rodríguez, I., Bravo, M. J., Peiró, J. M. y Schaufeli, W. (2010, 26 de noviembre). The demands-control-support model, locus of control and job dissatisfaction: A longitudinal study. *Work & stress*. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370110066968>
- Rubio, R. (2017). *Mindfulness en las Organizaciones* (Tesis de pregrado). Universidad del Rosario, Colombia.
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2000, enero). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X99910202>
- Salanova, M., Cifre, E., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: Un modelo

causal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039010.pdf>

Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916004_2.pdf

Salanova, M., Lorente, L. y Martínez, I. (2012). Los lados oscuros y brillantes de la autoeficacia para predecir el aprendizaje, las actuaciones innovadoras y arriesgadas. *The Spanish Journal of Psychology*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/172/17224489024.pdf>

Salanova, M., Martínez, I. M., y Llorens S. (2014, enero-abril). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184004.pdf>

Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(19), 68-83. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/32622524.pdf>

Santiago-Castro, L. (2017). *Programa de atención plena (Mindfulness) en mayores* (Tesis de maestría). Universidad de Jaén, España.

Seligman, M. E. (2018). PERMA y los componentes básicos del bienestar. *The Journal of Positive Psychology*. Recuperado de <https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/perma wellbeing.pdf>

Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N. y Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>

Simón, V. (2011). *Aprender a practicar Mindfulness*. Recuperado de <https://avatar.org.es/wp-content/uploads/2014/10/Aprende-Mindfulness.pdf>

Veloz, S. (2016). Diseño de un plan estratégico administrativo para el Restaurante Rincón Norteño de la ciudad de Esmeraldas (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE-Escuela de Administración de Empresas-Productividad).

Villanueva, U. (2013). *Mindfulness, Meditación para gente de alto rendimiento*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=qXy9AgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

Anexo 1. Ficha bibliográfica utilizada para el levantamiento de la información

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica
Título del estudio:
Autor/investigador:
Fecha del estudio:
Publicación:
Páginas:
Resumen general
Causas del estrés laboral
Consecuencias del estrés laboral
Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Anexo 2. Evidencia de la validación del Instrumento

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X							X		
2	X		X							X		
3	X		X							X		
4	X		X							X		
5	X		X							X		
6	X		X							X		
7	X		X							X		
8	X		X							X		
9	X		X							X		
10												
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												No procede
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		
VALIDEZ												
APLICABLE:					X		NO APLICABLE:					
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:												
Validado por:		Yulien Herrera										
Firma:												
Fecha:		17/11/2020										

ITEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X							X		
2	X		X							X		
3	X		X							X		
4	X		X							X		
5	X		X							X		
6	X		X							X		
7	X		X							X		
8	X		X							X		
9	X		X							X		
10												
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												NO APLICA
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los items a añadir										X		
VALIDEZ:												
APLICABLE:					X		NO APLICABLE:					
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:												
Validado por:			Alejandra Bautista Segovia									
Firma:												
Fecha:			21/11/2020									

ITEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X			X	X		X		
2	X		X			X	X		X		
3	X		X			X	X		X		
4	X		X			X	X		X		
5	X		X			X	X		X		
6	X		X			X	X		X		
7	X		X			X	X		X		
8	X		X			X	X		X		
9	X		X			X	X		X		
10	X		X			X	X		X		
11	X		X			X	X		X		
12	X		x			X	X		X		
ASPECTOS GENERALES									SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia									X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir									X		
VALIDEZ											
APLICABLE:						x		NO APLICABLE:			

APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:		
Validado por:	JOHANNA GABRIELA CISNEROS PALACIOS	
Firma:		
Fecha:	19/11/2020	

Anexo 3. Evidencia de la aplicación de las fichas bibliográficas a los artículos científicos

RECOPILACIÓN DE LA INFORMACIÓN ARTÍCULOS CIENTÍFICOS

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica
Título del estudio: Beneficios del Mindfulness sobre el estrés laboral - Congreso Prevencionar 2017
Autor/investigador:
Principal:
García Hernández, Emilio. Enfermero del Trabajo.
Secundarios:
Trujillo León, Rafael. Enfermero del Trabajo.
Francia Matías, Mercedes. Enfermera del Trabajo
Lastras González, Susana. Médico del Trabajo
Fecha del estudio: Desde 2012 hasta 2016.
Publicación: 2017
Páginas: 57-67
Resumen general
El presente trabajo aborda la implantación de un programa de Mindfulness a la empresa Heineken en el año 2012. Consta de 8 sesiones por grupo, de dos horas de duración cada una y periodicidad semanal. El grupo está constituido por trabajadores pertenecientes a un mismo departamento o área de negocio, de 20 personas como máximo. La participación es voluntaria. El programa consta de

sesiones formales e informales. Las prácticas formales, van asociadas a la meditación. Las prácticas informales se refieren a la aplicación de las destrezas de mindfulness en la vida cotidiana. Esto se realizó con el objetivo de incrementar la atención y concentración, reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Desde 2012 hasta 2016 se realizan 230 sesiones grupales, con 1579 Empleados participantes. Tras la implantación del programa, se realiza la encuesta FORCEM, en la que el 92,5% considera que el programa les ayuda a adquirir habilidades para aplicar en su puesto de trabajo; el 95% favorece su desarrollo personal y el 96% les ayuda a sentirse mejor en el entorno laboral. A partir de ello, se constató que el Mindfulness ayuda a los Empleados a adquirir destrezas en el manejo de su día a día tanto en la esfera personal como laboral. El trabajador tiene mayor bienestar y su rendimiento laboral será superior, así como su implicación en el trabajo. El ambiente laboral será más agradable, evitando tensiones que pueden alterar a nivel individual y grupal.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Comportamientos por parte del individuo como la falta de escucha activa, la ingestión de alimentos sin consciencia o realizar actividades en piloto automático teniendo en la mente la próxima tarea.
- Características personales como el perfeccionismo, la ambición, la impaciencia, la rigidez, el nivel de formación, los deseos de logro, las expectativas, etc.

Del trabajo:

- Cambio continuo.
- Multitarea.
- Sobrecarga de trabajo.
- Ambigüedad de roles.
- Las relaciones interpersonales.
- La falta de participación.
- Nivel de responsabilidad.
- Falta de promoción.

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Afecta el rendimiento del trabajador, ya que tiende a cometer más errores.
 - Afecta la productividad de la empresa.
 - Mayor absentismo laboral.
-

- Disminución de la satisfacción por el trabajo.
- Aumenta el riesgo de accidentes laborales, dado que el estrés no permite a los trabajadores centrarse del todo en sus labores (distracciones, descuidos, despistes y falta de atención).

Para el trabajador:

- Alteraciones del sueño, alimentación, sexualidad, ansiedad, depresión, taquicardia, molestias musculares y digestivas, alteraciones de la concentración y de la memoria. Además de ser más propenso a infecciones.
- Sensaciones de aislamiento, insatisfacción por su vida, culpabilidad e incapacidad para pensar con claridad.

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Facilita el aprendizaje de habilidades y destrezas aplicables al puesto de trabajo.
 - Favorece el desarrollo personal.
 - Incremento de la satisfacción laboral.
 - Mayor consciencia, claridad y aceptación de la realidad el momento presente.
 - Desarrollo de la capacidad de concentración.
 - Reprogramación mental positiva.
 - Mayor inteligencia emocional.
 - Fortalece la toma de decisiones acertadas.
 - Contribuye al bienestar del trabajador.
 - Aumento del rendimiento e implicación en el trabajo.
 - Mejora el ambiente laboral (reduce tensiones entre compañeros).
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: MBI (Mindfulness Based Intervention). Desarrollo profesional y salud laboral - Revista de Investigación y Educación en Ciencias de la Salud

Autor/investigador:

Ángela Larrubia Ansón

Experto Universitario Mindfulness en Contextos de la Salud - Universidad Complutense Madrid

Fecha del estudio: No especificada

Publicación: 30/01/2019

Páginas: 24

Resumen general

Se ha llevado a cabo un MBI (*Mindfulness Based Intervention*) dirigido al colectivo de profesionales de empresa, y en concreto de empresas multinacionales en el sector de Tecnologías de la Información con más de 3000 empleados en España. Estas personas se encuentran sometidas a altos niveles de presión personal y profesional, presentando muy frecuentemente un alto estrés laboral con gran dificultad de conciliación entre su vida personal y profesional y con una percepción de elevada inestabilidad laboral lo que provoca en muchos casos una alta reactividad emocional, bajo nivel de motivación y elevado burnout. El MBI realizado consiste en una acción formativa de Mindfulness de seis semanas con contenidos basados en el protocolo MBSR (*Mindfulness Based Stress Reduction Program* de la UMASS) y una duración total presencial de 20 horas. Esta acción formativa se aplica a cinco grupos de 10 a 12 personas a lo largo de un período de 8 meses, con un total de 56 participantes. El objetivo básico del MBI es aumentar en los participantes la capacidad de percepción y regulación de la atención, la consciencia de uno mismo y del momento presente, disminuyendo la reactividad emocional y la tendencia al juicio continuo como vía de mejora del clima laboral, la motivación y la productividad en la empresa. Los resultados obtenidos tanto cuantitativos con FFMQ: *Five Factor Mindfulness Scale* y MAAS: *Mindful Attention Awareness Scale* como cualitativos mediante input directo de los participantes, parecen respaldar claramente la consecución de estos objetivos para este tipo de colectivo, reafirmando a su vez las conclusiones obtenidas en publicaciones previas acerca de los efectos de la práctica de Mindfulness

Causas del estrés laboral (Distrés)

Del trabajo:

- Gran dificultad de conciliación entre la vida personal y profesional.
- Constante presión para hacer más con menos recursos
- Percepción de una deslocalización progresiva de sus puestos de trabajo hacia Centros de Servicio globalizados de bajo coste que les hace sentir una elevada inestabilidad laboral.
- Demanda vehemente de adaptación constante en relación a la evolución tecnológica; la manera de trabajar, los productos y servicios que deben implantar, gestionar y vender; el modelo de negocio de sus clientes; Y finalmente, la presión de que sus conocimientos siempre deben ir por delante de todos estos cambios.

Externos:

La necesidad vehemente de reducir costes, cumplir objetivos, aumentar la productividad y satisfacer al cliente por parte del escenario laboral actual en grandes empresas y compañías multinacionales

pertenecientes al sector de Tecnologías de la Información , marcado por la globalidad, la inestabilidad y un desarrollo tecnológico exponencial.

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Incremento en gastos de salud.
- Baja productividad.

Para el trabajador:

- Baja motivación.
 - Reactividad emocional.
 - Juicio excesivo hacia el propio trabajo.
-

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Aumento de la capacidad de percepción, de atención y consciencia de uno mismo y del momento presente, disminuyendo la reactividad emocional y la tendencia al juicio continuo.
 - Reducción de los niveles de ansiedad, estrés y burnout.
 - Mejoría del clima laboral, la comunicación y las relaciones interpersonales.
 - Incremento de la motivación y la productividad.
 - Incremento de la creatividad.
 - Mejora de la capacidad de liderazgo.
 - Mayor satisfacción laboral.
 - Bienestar y felicidad personal.
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Mindfulness en enfermería de atención primaria y su relación con el estrés laboral – NURE Investigación

Autores: Celia Pérula Jiménez, Carlos Pérula de Torres, Luis Angel Pérula de Torres, Celia Jiménez García, Manuel Vaquero Abellán.

Fecha del estudio: Se expone que el trabajo de campo se desarrolló entre los meses de febrero a mayo de 2016.

Publicación: 11/11/2016

Páginas: 9

Resumen general

Objetivos: Estimar el porcentaje de profesionales de enfermería que conocen y/o practican *mindfulness*, determinar su nivel de conciencia plena y su relación con el grado de estrés laboral.

Métodos: se realizó un estudio observacional descriptivo por encuesta autocumplimentada. Se invitó a enfermeros/as de Atención Primaria adscritos al Distrito Sanitario Córdoba y Guadalquivir a cumplimentar el cuestionario FFMQ (Five Facet *Mindfulness* Questionnaire). Además se recogieron datos socio-laborales, sobre el conocimiento y la práctica del *mindfulness* y el nivel de estrés laboral. Se realizó un análisis descriptivo para conocer las características de la población, y bivariado para comprobar relaciones entre la práctica de *mindfulness*, la atención plena y el estrés laboral.

Resultados: En total se obtuvieron 96 respuestas (35,9%). El 36,5% de los encuestados conocían lo que era el *mindfulness* y el 16,6% lo practicaban. Los participantes que realizaban *mindfulness* todos los días obtuvieron puntuaciones medias de estrés laboral significativamente más bajas que aquellos profesionales que no lo ejercían ($p=0,039$), así como puntuaciones más altas en la dimensión de observación del cuestionario FFMQ ($p=0,02$). No se halló correlación entre la práctica de *mindfulness* y el nivel de atención plena. **Conclusiones:** son pocos los profesionales de enfermería de Atención Primaria que conocen y practican el *mindfulness*. Aunque no se puede afirmar que los que lo practican habitualmente presenten un mejor nivel de conciencia plena, si se puede concluir que su nivel de estrés laboral es menor.

Causas del estrés laboral (Distrés)

En el caso del personal de enfermería los factores que causan estrés son:

- La implicación psicológica y emocional que conlleva su trabajo.
- Aspectos relacionados con la organización del mismo

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para el trabajador:

- Síndrome de burnout.
- Alteraciones emocionales y conductuales, psicosomáticas y sociales.
- pérdida de la eficacia laboral.
- Alteraciones leves de la vida familiar.

Resumen sobre los beneficios del *mindfulness* para mitigar el estrés laboral

- Sensación de bienestar, reducción de la alteración emocional y mejoras en la regulación del comportamiento.
- Mayor autocuidado y autocontrol.
- Disminuye el burnout y el desgaste emocional.
- Contribuye a que el profesional sea consciente de su malestar psicológico.
- Disminuye el desgaste emocional y mejora el bienestar y la empatía.

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica
Título del estudio: Impacto del mindfulness en el estrés en trabajadores de una universidad de Lima sur – Salud Uninorte. Vol 35 (2) -2020
Autor/investigador: Luis A. Oblitas Guadalupe ¹ , José Anicama Gómez, Luz S. Bayona Oré, Ciro E. Bazán Navarro, Fernando R. Ferrel Ortega, Nicolás A. Núñez Gómez.
Fecha del estudio: No especificada.
Publicación: Año 2020
Páginas: 12
Resumen general
Objetivo: Evaluar el impacto de un programa de mindfulness en el estrés fisiológico, distrés emocional, estrés percibido y estrés laboral en un grupo de trabajadores.
Materiales y métodos: Participaron 28 trabajadores universitarios (empleados y docentes), quienes habían registrado niveles altos de estrés laboral en una evaluación institucional previa. El programa consistió en seis sesiones de entrenamiento en mindfulness una vez por semana y con dos horas por sesión (12 horas en total), con las técnicas de la atención plena en la respiración, en el cuerpo, pensamiento, emociones y descanso. Se utilizaron mediciones de <i>Biofeedback</i> para evaluar cinco indicadores de estrés fisiológico (temperatura, respiración, pulso, volumen sanguíneo en la piel y presión arterial) y tres pruebas para medir estrés: Inventario de Distrés Emocional Percibido ($\alpha = .85$), Inventario de Estrés Percibido $\alpha = .86$), Escala de Estrés Laboral ($\alpha = .90$), como medidas de pretest y postest.
Resultados: Volumen sanguíneo en la piel ($d = 0.8$), pulso sanguíneo ($d = 0.8$) y frecuencia de la respiración abdominal ($d = 0.9$), distrés emocional ($d = 0.9$), el estrés percibido ($d = 0.7$) y el estrés laboral ($d = 0.6$).
Conclusión: El mindfulness tuvo un impacto significativo en la reducción del estrés en trabajadores universitarios.
Causas del estrés laboral (Distrés)
Personales: ▪ Comportamientos como suprimir las emociones o no expresarlas adecuadamente.
Del trabajo: ▪ Crisis institucionales que auguran un futuro laboral incierto.

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Deterioro del clima laboral.

Para el trabajador:

- Incremento de ansiedad, depresión e ira.

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Mayor asertividad y expresión adecuada de emociones, molestias y preocupaciones.
- Disminución de la ansiedad, depresión e ira, y una mejora concomitante del bienestar psicológico y social.
- También se evidencia un nuevo aporte del mindfulness para ayudar a que la persona identifique su propia sintomatología física antes que aparezca la enfermedad, lo que le permite motivarse a buscar ayuda médica y psicológica oportunamente, evitando así la enfermedad y la consecuente incapacidad laboral.

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Aprendiendo a parar. El mindfulness como herramienta de bienestar - International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD Revista de Psicología.

Autores:

Maria del Mar Martínez-Lentisco.

Fisioterapeuta. Profesora Asociada Universidad de Almería. Centro de Salud de Níjar. Distrito Sanitario Almería.

Ramón Leandro Espinoza-Serrano.

Maestro, responsable del programa de Educación Emocional. CEIP El Puche. Almería.

Elvira Sola-Sola.

Pediatra. Centro de Salud Nueva Andalucía. Distrito Sanitario Almería. Servicio Andaluz de Salud.

Fecha del estudio: No especificada.

Publicación: 01/04/2017

Páginas: 215-222

Resumen general

El mindfulness es una herramienta para mejorar los niveles de Conciencia Plena, puede ser una técnica útil para mejorar la salud de los profesionales de Atención Primaria. Diseño: Estudio cuasi experimental en Centro de atención primaria de una zona rural en Almería. Muestra de un total de 34 trabajadores de atención primaria de los cuales 20 participaron en un taller de Mindfulness de 4 horas de duración, separadas en dos sesiones espaciadas en 15 días. **Mediciones Principales:** Satisfacción con el taller, conocimientos sobre Mindfulness, Nivel conciencia plena mediante FFMQ (Five Facets of Mindfulness Questionnaire) Resultados: se encontraron diferencias significativas en los conocimientos teóricos adquiridos tras el taller, los niveles de satisfacción fueron muy elevados. Conclusiones: Actividades de Mindfulness incluso de corta duración tienen un efecto positivo en el profesional de Atención Primaria siendo importante introducirlas dentro del tiempo de formación.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Gestión incorrecta de las emociones.
- Hacer centro las dificultades o aspectos negativos de la labor.

Del trabajo:

- Los profesionales sanitarios son un colectivo profesional sometido a un alto nivel de exigencia.
 - La gran demanda de tiempo provoca que los trabajadores se sientan más frustrados, apáticos y desilusionados.
 - Factores intrínsecos a la profesión sanitaria (contacto con el dolor, sufrimiento físico o psíquico, enfermedad y muerte, miedo, angustia, masificación de la actividad, insuficiente formación e incertidumbre en la relación sanitario-paciente) y otros factores extrínsecos (condiciones del entorno físico del trabajo, organización, exceso de competitividad entre profesionales o déficit de recursos).
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Aumento de los errores médicos, aumenta el gasto en prescripción farmacéutica.
- Incremento del número de derivaciones y el absentismo laboral.
- Disminución de la capacidad de empatía.
- Disminución de la satisfacción en el trabajo e incita a la jubilación anticipada.
- Se produce una despersonalización ante los compañeros y usuarios del sistema de salud.

Para el trabajador:

- Síndrome de desgaste profesional.
-

- problemas emocionales y conductuales.
- Estado de apatía o indiferencia hacia el trabajo y una gran desmotivación.
- Cuadros de ansiedad, depresión o enfermedades psicosomáticas y un elevado porcentaje de enfermedades cardiovasculares, infartos o consumo de analgésicos, drogas y somníferos.

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Relajación del cuerpo y la mente.
 - Control de los pensamientos, sensaciones o sentimientos para no modificarlos, ni cambiarlos por otros, dejándolos libres.
 - Mejor gestión de las emociones.
 - Prevención de enfermedades psicosomáticas y cardiovasculares.
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Evaluación de una Intervención Mindfulness en Equipos de Cuidados Paliativos – Revista Psychosocial Intervention

Autor/investigador:

Noemí Sansón, Laura Galiana, Amparo Oliver, Paz Cuesta, Cilia Sánchez y Enric Benito

Universidad de las Islas Baleares, España; Universitat de València, España; Hospital Universitario Puerta de Hierro de Majadahonda, España; Consultora senior de formación e instructora de programas basados en atención plena, España; Consultor senior en cuidados paliativos, España.

Fecha del estudio: La intervención se llevó a cabo entre abril y mayo de 2016.

Publicación: 18/04/2018

Páginas: 81-88

Resumen general

El objetivo de este estudio es evaluar los resultados de un programa breve de entrenamiento en mindfulness sobre la atención plena, la autocompasión y la calidad de vida profesional en equipos de cuidados paliativos. Para ello se llevó a cabo un estudio preexperimental pre-post. Participaron 36 profesionales de equipos de cuidados paliativos de Madrid (España). Se midió mindfulness, autocompasión y calidad de vida profesional. Las mediciones se realizaron al inicio y a las dos semanas de finalizada la intervención, que duró seis semanas. Los resultados de aplicación del programa se evaluaron mediante análisis de varianza multivariados (MANOVA). Tras la intervención se observó una mejoría en los niveles de mindfulness, de autocompasión y de riesgo de burnout,

independientemente de la categoría profesional. La aplicación de esta intervención psicosocial breve de mindfulness en un grupo de profesionales de cuidados paliativos se ha asociado con un aumento de los niveles de autoconciencia y autocompasión y con una disminución de la percepción de burnout.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Regulación emocional deficiente.

Del trabajo:

- Los profesionales que brindan cuidados paliativos, se enfrentan con frecuencia a situaciones de alto impacto emocional y elevada incertidumbre y responsabilidad.
 - Falta de herramientas adecuadas para lidiar con la relación de ayuda.
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Terapia ineficaz para el paciente.

Para el trabajador:

- Problemas de salud mental como resultado de la falta de regulación emocional.
 - Síndrome de Burnout.
 - Fatiga por compasión.
-

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Aumento del nivel de consciencia.
 - Una mejora del afrontamiento del estrés y el desarrollo de la empatía.
 - Disminución del nivel de ansiedad.
 - Disminución en el riesgo de sufrir el síndrome de burnout.
 - Incremento de la resiliencia.
 - Mejora en los niveles de depresión.
 - Disminución de la tendencia a cargar con las emociones negativas de otros.
 - Mejor autocuidado.
 - Mayor capacidad de implicarse con los pacientes sin experimentar estrés.
 - Incide la satisfacción de la compasión y en la regulación emocional del profesional.
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el Estado de Salud, Bienestar Psicológico, Satisfacción Vital y Estrés Laboral – Revista Colombiana de Psicología, Vol. 26

Autor/investigador:

Luis Armando Oblitas Guadalupe, Rosmery Turbay Miranda, Kelly Johana Soto Prada, Tito Crissien Borrero, Omar Fernando Cortes Peña, Mildred Puello Scarpatti, María Mónica Ucrós Campo.
Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia

Fecha del estudio:

Publicación: xx/06/2017

Páginas: 99-113

Resumen general

El presente estudio se realizó a través de un abordaje metodológico pre-experimental con medidas de tipo pre-test y post-test. Participaron 52 trabajadores (Administrativos) de la Universidad de la Costa (Barranquilla, Colombia), quienes asistieron por invitación al taller de ocho horas de mindfulness y qi gong para el mejoramiento de la salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y reducción del estrés. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Salud sf-11, Escala de Bienestar Psicológico (Ryff & Keyes, 1995), Escala de Satisfacción Vital (Cortés, 2013) y Escala Numérica de Estrés Laboral. La combinación de mindfulness y qi gong produjo una mejoría en el estado de salud de los trabajadores —salud general, energía, eficiencia, actividades domésticas y disminución del dolor—, cambios importantes en el bienestar psicológico —adaptación, confianza, claridad, apertura y autoestima—, y mejoramiento de la satisfacción vital —salud y productividad—. No se encontraron diferencias significativas en los niveles de estrés laboral.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Sensación de incapacidad en el profesional para hacer frente a las demandas de su cargo al no contar con los suficientes recursos para afrontarlos adecuadamente.
- Incapacidad para afrontar adecuadamente el estrés laboral o no cuenta con los recursos personales suficientes para tal fin.

Del trabajo:

- Demandas excesivas del trabajo.
 - Presiones del ambiente laboral.
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

-
- Bajas laborales.

Para el trabajador:

- Ansiedad, depresión e ira.
 - Accidentes laborales.
 - Desequilibrio, alteración y enfermedad
-

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Mejoría en el estado de salud de los trabajadores (salud general, energía, eficiencia, actividades domésticas y disminución del dolor).
 - Cambios importantes en el bienestar psicológico (adaptación, confianza, claridad, apertura y autoestima).
 - Mejoramiento de la satisfacción vital (salud y productividad).
 - Disminución de la tensión.
 - Reducción del estrés laboral.
 - Mejoría en el bienestar y salud de los trabajadores.
 - Reducción significativa del burnout.
 - Regulación emocional y satisfacción laboral.
 - Prevención de enfermedades relacionadas con el estrés laboral, como son los problemas digestivos, circulatorios, respiratorios y musculares.
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Eficacia de un programa de entrenamiento en conciencia plena (*Mindfulness*) y valores humanos como herramienta de regulación emocional y prevención del estrés para profesores – Revista Behavioral Psychology / Psicología Conductual.

Autor/investigador:

Luis C. Delgado, Pedro Guerra, Pandelis Perakakis, María I. Viedma, Humbelina Robles y Jaime Vila.
Universidad de Granada (España)

Fecha del estudio: No especificada.

Publicación: xx/xx/2010

Páginas: 511-532

Resumen general

El presente estudio pone a prueba la eficacia de un entrenamiento que aúna los valores humanos y las habilidades de conciencia plena (mindfulness) como herramientas de autorregulación emocional y prevención del estrés. Participaron cuarenta profesores que constituyeron un grupo de intervención (N= 25) y otro control (N= 15). Se utilizaron indicadores subjetivos, conductuales y psicofisiológicos (respiración y conductancia dérmica), apreciándose diferencias en los tres tipos de medida. El grupo de profesores entrenado mejoró los índices subjetivos de afecto negativo, ansiedad, depresión, preocupación, sensación de estrés percibido, comprensión emocional y dolores musculares en contraste con el grupo control. Asimismo, los resultados de la prueba psicofisiológica señalaron una tendencia a tener menor reactividad frente a situaciones desagradables asociada a una menor activación del sistema nervioso simpático. Además, en los indicadores conductuales se apreció un incremento en la calidad de su atención. En conclusión, el entrenamiento en habilidades de conciencia plena y valores humanos mostró eficacia como herramienta de autorregulación emocional y prevención del estrés propiciando una mejora en la calidad de vida de los profesionales de la educación.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Deficiente gestión de las emociones.

Del trabajo:

- Elevada carga laboral.
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Enseñanza ineficaz.

Para el trabajador:

La docencia es reconocida como una fuente intensa de estrés laboral con posibles consecuencias negativas para la salud, tales como:

- Fatiga laboral.
 - Tendencia a mantener un estado de ánimo negativo persistente.
 - Mayor número de quejas debidas a malestar físico y/o psicológico.
 - Menor autoestima.
-

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Mejor regulación emocional ante los estímulos desagradables.
-

-
- Menor reactividad emocional (previene la aparición de emociones con probables consecuencias negativas, como la ira, fácilmente).
 - Aumento de la comprensión emocional.
 - Previene las recaídas en depresión.
 - Mayor satisfacción personal y profesional.
 - Disminución y prevención del estrés.
 - Tendencia a quejarse menos.
 - Menor nivel de preocupación crónica.
 - Disminución de la intensidad y frecuencia del afecto negativo.
 - Reducción de la ansiedad.
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Anexo 4. Evidencia de la aplicación de las fichas bibliográficas a las tesis

RECOPILACIÓN DE LA INFORMACIÓN TESIS

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica
Título del estudio: Efectividad de un programa de entrenamiento en Mindfulness para mejorar la calidad de vida en profesionales sanitarios de atención primaria
Autor/investigador:
Principal:
María Luisa Cascales Pérez
Universidad de Alicante - Tesis Doctoral
Fecha del estudio: Febrero del 2017 a Abril de 2018.
Publicación: 2 de julio del 2019
Páginas: 210
Resumen general
La presente tesis doctoral tuvo como principal objetivo evaluar la efectividad de un programa de entrenamiento en Mindfulness para mejorar la Calidad de Vida Relacionada con la Salud y Calidad de Vida Laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria. Los participantes fueron

profesionales sanitarios de Atención Primaria (n=58) que se dividieron en dos grupos: un grupo intervención que recibió el programa de entrenamiento en Mindfulness (MBSR), y un grupo control que recibió únicamente una sesión teórica de formación. El grupo intervención además recibió una fase de seguimiento (una sesión de 2,5 horas cada 3 meses de MBSR) coincidiendo con los cuatro momentos temporales (3, 6, 9 y 12 meses tras la fase intervención) de evaluación.

Las variables analizadas fueron: Conciencia plena o Mindfulness (FFMQ), Calidad de Vida Relacionada con la Salud ocupacional (SO-36), Ansiedad Estado-Rasgo (STAI), Alteración Emocional (POMS), Evitación Experiencial (AAQ-II), Síndrome de Burnout (Inventario de Burnout de Maslach (MBI), Satisfacción por Compasión y Fatiga por Compasión (ProQOL- vIV). La evaluación de los participantes en este estudio se realizó al final de la fase intervención y de la fase de seguimiento.

La intervención consistió en una parte teórica sobre impartición de conceptos clave sobre la técnica Mindfulness y una parte práctica de ejercicios de Mindfulness así como estiramientos de tipo yoga consciente, supervisada por un equipo de Psicólogos y guiada por una Enfermera Especialista de Enfermería Familiar y Comunitaria con formación en Mindfulness.

Los resultados mostraron que, en comparación con el grupo control, el grupo intervención obtuvo valores más altos de Atención Plena ($p<0.01$), Calidad de Vida Relacionada con la Salud ocupacional (componente emocional $p<0.01$), Estado de Ánimo ($p<0.01$) y Satisfacción por Compasión ($p<0.05$), así como menores niveles de Agotamiento Emocional ($p<0.001$), Despersonalización ($p<0.01$), y Síndrome de Burnout ($p<0.05$).

Las mejoras en Atención Plena ($p<0.001$), Calidad de Vida Relacionada con la Salud Ocupacional (dolor corporal $p<0.001$ y función social $p<0.001$), Estado de Ánimo ($p<0.001$) y Satisfacción por Compasión ($p<0.001$) se mantuvieron en el tiempo a los 12 meses tras la realización del programa de intervención. Además, en la fase de seguimiento se obtiene una reducción del Síndrome de Burnout ($p<0.001$) mayor que en la fase de intervención.

En conclusión, un programa de entrenamiento de 8 semanas de Mindfulness, como el aplicado en nuestra fase intervención, resulta muy eficaz en la mejora de la Calidad de Vida Relacionada con la Salud Ocupacional, Conciencia Plena y Estado de Animo. Además, este programa de entrenamiento

en Mindfulness es eficaz para mejorar la Calidad de Vida Laboral con una reducción del Síndrome de Burnout y mejora de la Satisfacción por Compasión. Se recomendó un programa de seguimiento de 10 meses de Mindfulness, como el realizado en la fase de seguimiento permite que los beneficios se profundicen con cambios positivos de Calidad de Vida Relacionada con la Salud Ocupacional, Conciencia Plena, Estado de Animo, Satisfacción por Compasión y reducción del Síndrome de Burnout.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Obsesivo, perfeccionista y auto exigente. Síndrome de: ‘todo lo quiero hacer yo’.
- Baja autoestima (no pueden decir que no).

Del trabajo:

- Demandas del trabajo.
 - Entorno físico.
 - Dificultades en las relaciones interpersonales.
 - Las características de la propia organización sanitaria como la estructura organizacional.
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Absentismo laboral.
- Variaciones en el rendimiento laboral con bajos niveles de eficiencia y aumento de errores.
- Destacable cambio de personalidad de los trabajadores.
- Gastos por problemas de salud de los empleados.
- Improductividad organizacional.

Para el trabajador:

- Cansancio o agotamiento emocional.
 - Despersonalización o deshumanización.
 - Angustia emocional relacionada con la tensión de trabajo, ansiedad y depresión.
-

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Permite observar una situación desde diferentes perspectivas.
 - Da apertura a ver la situación como si fuese un evento novedoso (mente de principiante).
 - Permite atender al contexto donde estamos percibiendo la información.
 - Facilita la generación de nuevas categorías para re-evaluar la información registrada.
 - Reestructuración cognitiva.
-

-
- Resolución de problemas.
 - Reducción de tensión.
 - Desarrollo de habilidades sociales como comunicación y asertividad, puesto que los problemas en las relaciones interpersonales forman parte de las fuentes de estrés psicosocial. Es evidente que las habilidades sociales permiten manejarse mejor en dichas situaciones.
 - Mayor satisfacción laboral.
 - Aumento del bienestar en el trabajador (niveles de competencia y control).
 - Incremento del nivel de compromiso con la organización (ENGAGEMENT).
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica
Título del estudio: Estrategias utilizadas en el abordaje del síndrome de agotamiento laboral en los médicos durante el periodo de residencia
Autor/investigador: Katherine Araya Solís Universidad de Costa Rica - Sistema de Estudios de Posgrado Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica
Fecha del estudio: No especificada.
Publicación: 2019
Páginas: 106
Resumen general
El presente estudio de pregrado tuvo como objetivo analizar las estrategias utilizadas en el abordaje del síndrome de agotamiento laboral presentado en los médicos durante el periodo de residencia. Los materiales y métodos utilizados para abordar la tesis correspondieron a un estudio de tipo descriptivo, basado en revisión bibliográfica exhaustiva de la evidencia existente en los últimos 10 años, sobre el abordaje del síndrome de agotamiento laboral en médicos residentes. Se utilizaron las bases de datos Scielo, PubMed, Embase, Elsevier Oxford Academy y Cochrane Library. Siguiendo los criterios de inclusión y exclusión, se realizó la lectura de los títulos y resúmenes, tabulación de datos y análisis de los artículos seleccionados. Los resultados se obtuvieron de un total de 152 artículos relacionados con el tema en estudio. En esta revisión se incluyeron 23 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión y los restantes 129 fueron excluidos. Las estrategias documentadas son el entrenamiento en resiliencia y bienestar, los grupos de apoyo, los grupos de Balint, los programas de actividad física, la implementación del descanso postguardia, la restricción de horas laborales por semana, el entrenamiento en Mindfulness

y la mejora en el clima educacional. El estudio concluyó que el abordaje del burnout incluye estrategias enfocadas hacia el reconocimiento temprano de esta patología. El tamizaje debe hacerse en la población total de residentes utilizando la escala MBI por ser un grupo muy vulnerable. Las medidas dirigidas hacia la persona como los grupos de apoyo, los programas de actividad física, los entrenamientos en resiliencia, bienestar y Mindfulness son efectivos disminuyendo el burnout, aunque solo hacen efecto en una o dos dimensiones: cansancio emocional o despersonalización. De las medidas organizacionales, el brindar un mejor clima educacional con mejorías en autonomía, soporte y enseñanza disminuye el síndrome de agotamiento laboral con efecto positivo en las tres dimensiones.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Factores como personalidad del profesional, el perfeccionismo, la autocrítica y la regulación emocional deficiente.

Del trabajo:

- Jornadas de trabajo prolongadas.
- Sobrecargas laborales.
- Presencia de conflictos laborales y poca satisfacción laboral.
- Salario insuficiente.
- Utilización de equipos de cómputo.
- Nuevas directrices del plan de salud directivo, número excesivo de pacientes complejos, excesivas citas médicas.
- Cansancio emocional, despersonalización.

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Ausentismo laboral.
- Baja productividad.
- Desprestigio empresarial.
- Cierre definitivo de la empresa.

Para el trabajador:

- Deseos de jubilaciones tempranas.
 - Ansiedad, rendimiento laboral bajo y depresión.
 - Síndrome de burnout “actúa y se ve deprimido”.
 - Patologías clínicas, tales como:
-

-
- ✓ Agotamiento físico: cansancio, sensación de abatimiento, fatiga.
 - ✓ Agotamiento emocional: sensación de depresión, burnout.
 - ✓ Agotamiento mental: sensación de rechazo, infelicidad, falta de ilusiones, inutilidad y resentimiento hacia los demás.
-

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Prevención de las enfermedades ocupacionales y otras enfermedades relacionadas al trabajo.
 - Mejora de las condiciones y organización del trabajo.
 - La promoción de salud en el trabajo para mejorar la vida laboral.
 - Los trabajadores y profesionales son activos, con iniciativa, reflexivos y con retroalimentación propia.
 - Tienen confianza en la organización generando una conexión emocional con la empresa (ENGAGEMENT).
 - Presentan niveles elevados de autonomía
 - Muestran creencias de eficacia y eficiencia.
 - Los trabajadores tienen un mayor desempeño con compromiso hacia la organización y tendencia hacia un mejor ambiente laboral
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Anexo 5. Evidencia de la aplicación de las fichas bibliográficas a las revisiones bibliográficas

RECOPILACIÓN DE LA INFORMACIÓN REVISIONES BIBLIOGRÁFICAS

Tabla 1

Esquema de análisis para artículos teóricos

Ficha Bibliográfica
Título del estudio: El cultivo de la autoconciencia y el bienestar emocional en los profesionales que trabajan con el sufrimiento.
Autor/(es)investigador/(es): Dr. Enric Benito Oliver y Paola Rivera Rivera Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Francisco de Vitoria Madrid
Fecha del estudio: No especifica.

Publicación: 30/01/2019

Páginas: 17

Resumen general

Las personas que eligen profesiones de ayuda a otros, poseen una actitud compasiva, que en los sanitarios se orienta a tratar, cuidar y aliviar la enfermedad o el sufrimiento ajeno. Frecuentemente su profesión los lleva a enfrentarse a situaciones de impacto emocional, a menudo con escasas habilidades para afrontarlas. Estar expuesto cotidianamente al sufrimiento, sin la conciencia apropiada para tomar la perspectiva adecuada, gestionar las emociones, y poder responder constructivamente, puede producir en el profesional sobreimplicación emocional, desgaste empático o estrés traumático secundario, y burnout. Recientes avances en neurociencias y psicología, facilitan una mejor comprensión de la relación de ayuda (profesional/paciente), y han evidenciado la influencia positiva de intervenciones formativas, adaptadas de prácticas contemplativas. Éstas permiten entrenar y cultivar habilidades que desarrollan la autoconciencia, una gestión emocional eficiente, mayor resiliencia y compasión. El desarrollo de estas habilidades fundamentales en el trabajo clínico, a través del entrenamiento, permiten evitar el contagio emocional y el distrés profesional, y como consecuencia fomentar una mayor satisfacción profesional. Aquí se revisan, algunas bases neurobiológicas de la empatía, la compasión, y la gestión emocional, y algunas evidencias sobre los beneficios de cultivar atención, autoconciencia, compasión y la metacognición, en el afrontamiento eficiente del sufrimiento y el bienestar de los profesionales que trabajan con el sufrimiento. Se presenta finalmente una propuesta de intervención orientada a promover entre los profesionales, la solidez y flexibilidad emocional necesarios para trabajar de forma segura, eficiente y gozosa, y recuperar el sentido humanista y compasivo de la vocación profesional.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Factores como personalidad del profesional, el perfeccionismo, la autocrítica, la regulación emocional deficiente y los recursos personales deficientes.
- Falta de interés hacia su trabajo.
- Desorden.

Del trabajo:

- Sobrecarga de trabajo.

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

-
- Baja productividad.
 - Desprestigio empresarial.
 - Cierre definitivo de la empresa.

Para el trabajador:

- Puede producir en el profesional sobreimplicación emocional, desgaste empático o estrés traumático secundario y burnout.
- Pérdida de oportunidades laborales por fomentar una mayor mediocridad profesional.
- Pérdida de la empatía y humanismo.
- Autoconciencia indiferente.
- Falta de satisfacción laboral
- Relaciones personales deterioradas (poca atención a la familia, no tener tiempo libre).
- Confusión emocional y laboral.

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

Teniendo en cuenta que los profesionales de la salud suelen tener una percepción limitada de su nivel de estrés y dados sus elevados índices de burnout, parece oportuno plantear la necesidad de ofrecer herramientas que han mostrado eficiencia, para promover el fomento de su calidad de vida. Un programa de Mindfulness traería los siguientes beneficios:

- Una plataforma ética, que reconozca, valide y promueva los valores de la profesión sanitaria.
- El desarrollo de una atención excelente, a través de prácticas orientadas al cultivo de la capacidad de mantener una atención, lucida, relajada y estable y que permita gestionar la ingente cantidad de información a la que se enfrenta un clínico.
- Mejor gestión de las emociones y consecuentemente mayor inteligencia emocional.
- El cultivo de la compasión, lo que refuerza la actitud básica de los sanitarios para ayudar al que sufre a afrontar y trascender la situación, esta incluye y empieza por la autocompasión.
- Mayor consciencia de los límites y mayor capacidad de verse interactuando con el paciente y de regular la propia intervención.

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Beneficios de la práctica de Mindfulness: Una revisión bibliográfica - I CONGRESO VIRTUAL INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA.

Autor/(es)investigador/(es):

Ángela Lorente Murcia, Alicia Rodríguez Hernández, Juan Pacheco Serrate, Yolanda Blaya Sánchez, Trinidad Ortuño Campillo, Silvia Bravo Gómez, Inés Bello Pombo, Victoria Martí Garnica, Ana Luisa González Galdamez, Cristina Pinilla Mateos.

Fecha del estudio: Del 15 de marzo al 14 de abril del 2017

Publicación: 15 de marzo del 2017

Páginas: 7

Resumen general

El presente congreso abordó por tema general acerca de los Beneficios de la Práctica de Mindfulness en el ámbito laboral. El Mindfulness consiste en enfocarse en el momento presente, con apertura y sin juzgar, ni dejarse llevar por pensamientos ni reacciones emotivas. Es una práctica cada vez más utilizada en psicoterapia para trabajar el malestar emocional derivado de diversas condiciones, tanto físicas, como psicológicas, en ámbitos educativos y organizacionales, por los diversos beneficios que está demostrando tener. La metodología empleada para el presente estudio fue una revisión bibliográfica en la base de datos PubMed mediante la búsqueda de documentos de revisiones sistemáticas publicadas en los últimos cinco años cuyo acceso fuera libre, consultando las palabras clave “Mindfulness cognitive effects” con un resultado de 24 artículos “Mindfulness emotional effects” con un resultado de 18 artículos y “Mindfulness neuroscience effects” con un resultado de 13 artículos. Los resultados arrojaron que la inclusión de las prácticas del Mindfulness aplicado en cualquier área de ámbito laboral o profesional mejora de la regulación emocional, propiciando una respuesta más adaptativa ante situaciones potencialmente creadoras de malestar emocional. Concluyeron que las prácticas de Mindfulness han demostrado detener enfermedades como el síndrome del quemado (Burnout) y el estrés laboral que afectan el bienestar físico y emocional de las personas.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Recursos personales deficientes para cumplir con las demandas laborales.

Del trabajo:

- Exceso de tareas.
 - Nuevas tecnologías.
 - Cambios de directivos.
 - Liderazgo coercitivo.
 - Espacio estructural inadecuado.
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Baja productividad.
- Alta rotación del personal.
- pérdidas para la empresa.

Para el trabajador:

- Distracción en el trabajo.
- Desvinculación laboral.
- Malas relaciones interpersonales
- Crisis económica y financiera, crisis emocional, crisis social y familiar.
- Enfermedades psicológicas y patológicas.

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- La práctica de Mindfulness influye en la mejora de la regulación emocional, propiciando una respuesta más adaptativa ante situaciones potencialmente creadoras de malestar emocional en las personas.
- Permite centrarse en el momento presente.
- Apertura a la experiencia y los hechos.
- Aceptación radical.
- Elección de las experiencias.
- Control: en la práctica del Mindfulness se renuncia al control directo de las reacciones, sentimientos, pensamiento, no se trata de reducirlos, si no de experimentarlos tal y como son.
- Permite la mejora del rendimiento en tareas
- Una práctica regular de la meditación induce cambios significativos en la estructura y funciones del cerebro.
- Además, la práctica de Mindfulness parece tener efecto en regiones frontales laterales y ganglios basales
- Estos hallazgos sugieren que la práctica a largo plazo de la atención plena conduce a estabilidad emocional, promoviendo la aceptación de los estados emocionales.
- Por los beneficios que la práctica de Mindfulness ha demostrado tener, sobre síntomas físicos, emocionales y cognitivos, se puede considerar que el entrenamiento en atención plena es efectivo sobre las dificultades asociadas al malestar psicológico.

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Mindfulness, prevención y control del síndrome de desgaste profesional en la enfermería Española

Autor/(es)investigador/(es):

Gómez del Pulgar E., Meléndez Moreno A.

Fecha del estudio: No especifica.

Publicación: 3 de julio del 2017

Páginas: 6

Resumen general

El presente artículo tuvo por objetivo el estudio del “Síndrome de Desgaste Profesional” el cuál se caracteriza por un aumento del cansancio emocional, un aumento de la despersonalización y una disminución de la realización personal. Afecta aproximadamente a un 40% de los profesionales de enfermería de España y genera un elevado coste a nivel organizativo. Es por estas razones, por las que a nivel de gestión hospitalaria se deberían plantear soluciones eficaces para solventar y disminuir este síndrome, ya que influye en la calidad asistencial de los cuidados que se ofrece a los pacientes. El método de estudio utilizado fue mediante una revisión narrativa con búsqueda bibliográfica en diferentes bases de datos sanitarias y repositorios online específicamente 10 artículos online. Se han empleado criterios de exclusión e inclusión así como límites cronológicos e idiomáticos. Los resultados obtenidos muestran una de las terapias que está dando resultados muy positivos en otros países. Se trata del Mindfulness, también llamada terapia de atención plena. Su efecto positivo se ha comprobado tras aplicarlo durante 8 semanas, con un tratamiento de dos horas y media semanales, en profesionales de enfermería. Se concluye que se ha demostrado que esta terapia disminuye el Síndrome de Desgaste Profesional, ya que reduce los niveles de estrés, ansiedad, despersonalización y favorece, entre otros aspectos, la comunicación con los pacientes, mejorando así los cuidados ofertados.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Recursos personales deficientes.
- Despersonalización o actitudes distantes con las personas o el trabajo a realizar.
- Sentimiento de baja autoestima.
- Poco compromiso laboral por falta de vocación al trabajo.

Del trabajo:

- Sobrecargas laborales.
 - Constante necesidad de actualización de conocimientos afines a la profesión.
 - Falta de liderazgo directivo.
 - Materiales y equipos obsoletos.
 - Nuevas tecnologías.
-

-
- Diferencias ideológicas y culturales de pacientes y compañeros.
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Las organizaciones sanitarias se enfrentan con una doble responsabilidad: la salud de sus trabajadores y la salud de los pacientes.
- Problemas legales, económicos, financieros.
- Improductividad.

Para el trabajador:

- Aumenta el deterioro de la calidad asistencial, incrementando el absentismo laboral y provocando el abandono de la organización.
- Afecta a los tiempos de atención, aumentando el riesgo de consecuencias graves, como errores en la medicación, falta de reconocimiento de signos y síntomas que ponen en peligro la vida y otras cuestiones primordiales de seguridad del paciente.

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

Las terapias basadas en Mindfulness demuestran en base a bibliografía consultada, que son eficaces y que tienen unos resultados positivos en los profesionales de enfermería que las realizan porque aportan los siguientes beneficios:

- Reduce el estrés y mejora la salud de los profesionales de enfermería.
 - Disminuye los síntomas de agotamiento, y aumenta la relajación y satisfacción con la vida.
 - Ayuda a los profesionales sanitarios a reducir el SDP y a prevenir la probabilidad de padecerlo.
 - La atención plena genera actitudes positivas entre los profesionales de enfermería, fortaleciendo así las relaciones de proveedores de cuidados y pacientes.
 - Aumenta el bienestar de los profesionales.
 - El Mindfulness capacita a las personas para responder a las situaciones del día a día de forma consciente, en lugar de hacerlo de forma automática.
 - El Mindfulness podría ser una protección para el personal de enfermería contra el SDP.
 - El Mindfulness sería económicamente rentable para los gestores, debido a los grandes costes e importantes problemas de gestión que el SDP genera en los profesionales.
 - Aumento de la empatía, autocompasión y serenidad de los profesionales de enfermería, siendo elementos fundamentales en el cuidado del paciente.
 - El Mindfulness disminuye el estrés, la depresión, la angustia y la ansiedad.
-

-
- Del mismo modo, mejora la calidad de vida de las personas en general.
 - Mejora el rendimiento en el trabajo
 - Mejora la productividad organizacional
 - Mejora la salud emocional y física de las personas.
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Prevención, control y estrategias para el manejo del Síndrome de Desgaste Profesional de enfermería en España

Autor/(es)investigador/(es):

Meléndez-Moreno A, González Hervías R

Hospital Universitario La Paz. E.U.E. Cruz Roja Madrid

Fecha del estudio: No especifica.

Publicación: 26/09/2016

Páginas: 5 (131-135)

Resumen general

Actualmente, en España, el Síndrome de Desgaste Profesional está cobrando gran relevancia en los profesionales de Enfermería. Esto ocurre porque no se disponen de estrategias efectivas ni de control frente dicho a síndrome, dejando a nuestros profesionales expuestos ante esta problemática. Es por estas razones, que se propone conocer y determinar estrategias de prevención y control del Síndrome de Desgaste Profesional en profesionales de enfermería de centros hospitalarios españoles. Para ello se realizó una revisión narrativa con el fin de conocer qué estrategias efectivas y eficaces a nivel internacional y nacional se podrían llevar a cabo. En base a estudios internacionales, estas terapias serían: Mindfulness, Terapia de Aceptación y Compromiso, yoga, sentido del humor, creatividad y estrategias de comunicación. Todas ellas tienen excelentes resultados en países extranjeros y podrían ser altamente eficaces en España para combatir el Síndrome de Desgaste Profesional en Enfermería.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Recursos personales deficientes.
 - Fracaso adaptativo por desgaste.
 - Agotamiento de los recursos psicológicos para el afrontamiento de las demandas que requiere el trabajo con personas.
-

Del trabajo:

- Demandas laborales asistenciales altamente exigentes, y los recursos de afrontamiento limitados que desembocan en un inadecuado rol profesional, tensión en el trabajo, la inestabilidad social, el deterioro de las relaciones personales o los factores psicosociales del lugar de trabajo la reactivación de los conflictos propios, la frustración de perspectivas terapéuticas y la identificación con la angustia del paciente y sus familiares.

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Alta rotación de los colaboradores
- Pérdidas económicas y financieras.
- Conflictos legales y laborales.
- Absentismo laboral.

Para el trabajador:

- Al verse afectada la salud física y psíquica por el desgaste Profesional, se dan pie a consecuencias de trabajo nocivas, como lo es el incremento del riesgo de sufrir accidentes.

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

El Mindfulness está dando resultados positivos dentro de varios campos en el ámbito laboral y profesional y los beneficios que aporta son los siguientes:

- Mejora el bienestar físico y emocional de las personas.
 - Reduce la elevada tasa de rotación del personal en las empresas.
 - Mejora el rendimiento en el trabajo.
 - Mejora la productividad organizacional.
 - Incrementa la felicidad en el trabajo.
 - Reduce los costos y gastos de salud profesional en las organizaciones.
 - Reduce los niveles de absentismo laboral.
 - Convierte la organización en un referente para trabajar.
 - Estabiliza las relaciones interpersonales y laborales.
 - Humaniza al ser humano.
 - Enseña a la persona a ser más consiente y solidaria.
 - Ayuda a mejorar la inteligencia emocional.
 - Potencia la creatividad en las personas que lo practican.
-

-
- Mejora la capacidad de concentración.
 - Fulmina el estrés y la ansiedad.
 - Mejora la memoria de trabajo.
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Efectos de las intervenciones basadas en mindfulness en cuidadores/as de familiares con demencia: Una Revisión Sistemática

Autor(es) investigador(es):

Ángela Guillén Jiménez¹ y Myriam Delgado Ríos

Profesoras. Departamento Psicología Evolutiva y Educación, Universidad de Málaga

Fecha del estudio: Enero y Febrero del 2018

Publicación: 2 de Junio 2019

Páginas: 65

Resumen general

Objetivo: Realizar una revisión sistemática de la literatura sobre intervenciones basadas en Mindfulness (IBM) en cuidadores/as de familiares con algún tipo de demencia, con el fin de conocer los efectos y posibles beneficios que tiene la aplicación de este tipo de terapias de 3ª generación sobre esta población. **Método:** La búsqueda se realizó en los meses de Enero y Febrero de 2018 en las bases de datos: MEDLINE, PsycINFO, Psychology Database, PsycARTICLES, SCOPUS y Web of Science. Se han incluido un total de 20 publicaciones tras una evaluación interjueces. **Resultados:** Las IBM producen mejoras en carga, estrés, depresión, ansiedad, Mindfulness y calidad de vida de quienes cuidan de un familiar mayor. Mientras que los resultados cuantitativos y cualitativos a corto plazo sugieren beneficios, los efectos en el mantenimiento no están claros, a excepción de la depresión. Esta ha demostrado ser la variable con mayor repercusión mostrando efectos a corto y a largo plazo. **Conclusiones:** La dificultad para mantener los resultados tras la intervención se ha relacionado con una disminución de la práctica durante y tras el programa por lo que sería conveniente tener este aspecto en cuenta para futuras investigaciones. Este es uno de los motivos de la variedad de formatos de programas utilizados, que tratan de paliar las dificultades de los familiares para participar.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Recursos personales deficientes.
 - Conflicto emocional y falta de inteligencia emocional.
-

-
- Falta de personalidad.
 - Desórdenes alimentarios y afectivos.

Del trabajo:

- Sobrecargas laborales.
- Maquinarias y herramientas limitadas.
- Espacios estructurales pequeños.
- Falta de reconocimiento en el trabajo.
- Inadecuada remuneración laboral.
- Despreocupación del entorno social y familiar.
- Deshumanización y falta de valores éticos y organizacionales.

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Baja productividad.
- Conflictos laborales legales y desprestigio empresarial.
- Alta rotación del personal.

Para el trabajador:

- Enfermedades y patologías crónicas, depresión, ansiedad e insomnio.
- Poco compromiso laboral.
- Alto índice de accidentes dentro del trabajo.
- Desvinculación laboral.

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Mejoras en carga, estrés, depresión y ansiedad. Prácticamente el Mindfulness mejora la calidad de vida de quienes cuidan de un familiar mayor.
- Ayuda a mejorar la inteligencia emocional.
- Potencia la creatividad en las personas que lo practican.
- Mejora la capacidad de concentración.
- Mejora la memoria del trabajo.
- Reduce la elevada tasa de rotación del personal en las empresas.
- Mejora el rendimiento en el trabajo.
- Mejora la productividad organizacional.
- Incrementa la felicidad en el trabajo.

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: El “Mindfulness” y su relación con el estrés laboral

Autor/investigador:

Principal:

Rosa María Pallarés Llanos

Relaciones laborales y recursos humanos Universidad de Jaume –I

Fecha del estudio: Curso Académico 2015/2016

Publicación: Julio 7 del 2016

Páginas: 41

Resumen general

El estrés laboral tiene un enorme impacto en la economía de las organizaciones, reduciendo la productividad y aumentando los costos de trabajo. Además, el número de programas de intervención y prevención es muy limitado, por lo que no existe una educación preventiva, especialmente en lo que respecta a los riesgos psicosociales en los que se incluye el estrés. Por otro lado, la psicología positiva ha incluido nuevas herramientas y conocimientos de intervención que permiten manejar los riesgos psicosociales derivados del trabajo. La intervención debe ser asumida como necesaria para la salud de las organizaciones a fin de alcanzar la excelencia. Las fortalezas de las organizaciones son también las fortalezas de los trabajadores. Por lo tanto, una forma exitosa de adaptarse al mercado es mejorar el capital psicológico incluyendo la estrategia psicosocial de las organizaciones. Las organizaciones deben adoptar las técnicas y procedimientos para humanizar los beneficios del trabajo y la gestión de los recursos humanos sin centrarse exclusivamente en el capital y el consumismo.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Recursos personales deficientes.
- Falta de inteligencia emocional.
- Autoestima baja.
- Desórdenes alimenticios.
- Problemas económicos.
- Excesiva autoconfianza, egocentrismo.

Del trabajo:

- Sobrecargas laborales.
 - Recursos materiales limitados.
-

-
- Remuneraciones e incentivos inadecuados.
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Alta rotación del personal.
- Baja productividad.
- Problemas económicos y legales
- Alto costo en salud ocupacional.

Para el trabajador:

- El estrés afecta al rendimiento laboral.
- Absentismo y baja laboral.
- Trastornos mentales como depresión y distintas fobias.
- Enfermedades cardiovasculares.

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- El Mindfulness evita el Absentismo en el trabajo.
- Incrementa en los trabajadores el nivel de Presentismo: personas que acuden al trabajo a pesar de estar enfermas.
- También puede aplicarse a trabajadores que tienen necesidad de mostrar compromiso con la empresa.
- Baja rotación: referido a los costes que supone la sustitución de empleados, cuando se pierde capital intelectual y relacional.
- Evita accidentes laborales
- Evita la pérdida de control emocional y empatía.
- Evita conflictos y problemas interpersonales especialmente relevantes en la relación de los jefes con sus subordinados.
- Ayuda a los empleados a descubrir sus fortalezas
- Alinea estas fortalezas con los objetivos de la organización y de los equipos de trabajo, asignando los roles y funciones adecuados para lograrlos
- Incorpora el lenguaje del compromiso y de las fortalezas día a día.
- El Mindfulness reduce los niveles de estrés, insomnio y la depresión.
- Mejoría del estado de humor y la calidad de vida percibida en la vida diaria sin que sea necesario que los sujetos hayan recibido entrenamiento.

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Intervenciones enfermeras para la reducción de estrés con mindfulness: Una Revisión Bibliográfica

Autor/investigador:

Principal:

Josefa María Ramal López

Universidad Las Palmas de Gran Canaria, facultad de Ciencias de la Salud Ocupacional.

Fecha del estudio: No especifica.

Publicación: Junio de 2015

Páginas: 24

Resumen general

El Mindfulness puede traducirse como “atención plena o conciencia plena”. Refleja un estado de la mente en el que la persona está en el momento presente, con aceptación y sin juzgar su experiencia. Describe la técnica terapéutica que permite alcanzar este estado. Se considera una terapia de tercera generación caracterizada por modificar nuestra relación con pensamientos y emociones para cambiar su contenido de negativo a positivo. El modelo de reducción de estrés basado en Mindfulness (MBSR) dispone de gran evidencia científica, ha sido aplicado a nivel clínico en pacientes con problemas psiquiátricos (ansiedad, depresión, adicciones), con problemas médicos (hipertensión, dolor crónico, cáncer) y en personas sanas. Este trabajo parte de la estrategia de búsqueda bibliográfica para profundizar en el conocimiento de las intervenciones enfermeras con MBSR ante situaciones de estrés y ansiedad, el procedimiento utilizado, su ámbito de aplicación y los resultados obtenidos en los trabajos publicados en los últimos 5 años. El análisis y las conclusiones revelan la escasez de estudios enfermeros. La evidencia significativa publicada y su bajo coste dirigen a incorporarlo en la práctica clínica dado los beneficios potenciales y la relativa facilidad con la que se puede realizar y abren nuevas líneas de investigación para conocer su eficacia clínica.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Recursos personales deficientes.
- Falta de confianza y baja autoestima (exceso de miedo a cometer errores).

Del trabajo:

- Exceso de demandas laborales.
 - Recursos y espacios limitados.
-

-
- Autoritarismo.
 - Falta de reconocimiento, remuneraciones e incentivos.
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Improductividad empresarial.
- Fuga del capital intelectual.
- Problemas económicos financieros legales y laborales.
- Genera absentismo y baja laboral.

Para el trabajador:

- Además puede derivar en otros trastornos mentales como la depresión, falta de sueño, distintas fobias y también en enfermedades cardiovasculares y hasta la muerte.

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- El Mindfulness como método permite tranquilizar la mente y cuerpo, es decir, mejora la salud física y emocional de las personas.
 - Mejora del sistema inmunitario
 - Mejora el nivel de ansiedad, depresión y estrés percibido por las personas.
 - Mejora la calidad de vida de las personas
 - Genera felicidad en el trabajo y el compromiso con la organización (ENGAGEMENT).
 - El Mindfulness evita el Absentismo en el trabajo.
 - Incrementa en los trabajadores el nivel de Presentismo: personas que acuden al trabajo a pesar de estar enfermas.
 - También puede aplicarse a trabajadores que tienen necesidad de mostrar compromiso con la empresa.
 - Baja rotación: referido a los costes que supone la sustitución de empleados, cuando se pierde capital intelectual y relacional.
 - Evita accidentes laborales.
 - Evita la pérdida de control emocional y empatía.
 - Evita conflictos y problemas interpersonales especialmente relevantes en la relación de los jefes con sus subordinados.
 - Ayuda a los empleados a descubrir sus fortalezas.
 - Alinea estas fortalezas con los objetivos de la organización y de los equipos de trabajo, asignando los roles y funciones adecuados para lograrlos.
 - Incorpora el lenguaje del compromiso y de las fortalezas día a día.
-

-
- El Mindfulness reduce los niveles de estrés, insomnio y depresión.
 - Asimismo, mejora del estado de humor y la calidad de vida percibida en la vida diaria sin que sea necesario que los sujetos hayan recibido entrenamiento.
-

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Mindfulness en las organizaciones

Autor/investigador:

Ramón Rubio Lisset Gabriela

Universidad del Rosario

Fecha del estudio: No especifica.

Publicación: Mayo del 2017

Páginas: 37

Resumen general

En el mundo un 30 por ciento de los trabajadores padecen estrés laboral. Por esta razón las organizaciones buscan intervenciones para mejorar la salud de sus empleados. La práctica de Mindfulness ha probado ser una nueva alternativa para reducir el estrés laboral (Alexandre et al., 2016; Dos Santos, Kozasa, Carmagnani, Tanaka, Lacerda., & Nogueira, 2016; Franco, 2009 y Luken & Sammons, 2016). Además de ser efectivo en la reducción de síntomas asociados al burnout, mejora la ética y la moral de los trabajadores, su inteligencia emocional y su liderazgo (Vich, 2015). En el presente trabajo se realizó una revisión actualizada de la literatura científica, utilizando fuentes de los periodos del 2006 hasta el 2016, se extrajeron de las bases de datos y de libros disponibles en el CRAI de la Universidad del Rosario. Lo anterior con el propósito de presentar un documento que evidencie cómo la práctica de Mindfulness tiene relevancia en el ámbito laboral, cuál es su aporte para el manejo del estrés y el burnout, y su impacto en otros procesos relevantes para desarrollar o mejorar el ámbito laboral.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Recursos personales deficientes

Del trabajo:

- Demandas laborales exigentes
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Alta rotación laboral.
- Ausentismo en el trabajo.
- Pérdida de talentos intelectuales.

Para el trabajador:

- Enfermedades psicosociales y patológicas, depresión, ansiedad, estrés, burnout (agotamiento emocional fatiga mental o física), el cinismo (respuesta individual a los servicios de trabajo) y la reducción de la eficacia profesional (percepción de la incapacidad de completar tareas).

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

De todo lo anterior se visibiliza la relevancia de nuevas intervenciones para minimizar el estrés y el burnout, las técnicas del Mindfulness han probado ser beneficiosas al momento de tratar estos aspectos en las Organizaciones.

- El Mindfulness evita el absentismo en el trabajo.
- Incrementa en los trabajadores el nivel de presentismo: personas que acuden al trabajo a pesar de estar enfermas.
- También puede aplicarse a trabajadores que tienen necesidad de mostrar compromiso con la empresa.
- Baja rotación: referido a los costes que supone la sustitución de empleados cuando se pierde capital intelectual y relacional.
- Evita accidentes laborales
- Evita la pérdida de control emocional y empatía.
- Evita conflictos y problemas interpersonales, especialmente relevantes en la relación de los jefes con sus subordinados.
- Ayuda a los empleados a descubrir sus fortalezas y a alinearlas con los objetivos de la organización y de los equipos de trabajo, asignando los roles y funciones adecuados para lograrlos.
- Incorpora el lenguaje del compromiso y de las fortalezas día a día.
- El Mindfulness reduce los niveles de estrés, insomnio y depresión.
- Además, mejora el estado de humor y la calidad de vida percibida en el día a día sin que sea necesario que los sujetos hayan recibido entrenamiento.

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Programas basados en mindfulness para el tratamiento de la fatiga por compasión en personal sanitario: Una Revisión Bibliográfica.

Autor/investigador:

Sheila Pintado

Departamento de Psicología, Universidad de las Américas Puebla (UDLAP), México

Fecha del estudio: No especifica.

Publicación: 30/05/2018

Páginas: 12

Resumen general

La fatiga por compasión puede afectar el ámbito social, laboral, emocional, psicológico y físico de los profesionales sanitarios, así como derivar en una baja calidad en la relación con el paciente. El objetivo de este estudio es analizar los programas de intervención basados en Mindfulness para la reducción de la fatiga por compasión en personal sanitario, mediante una revisión de la literatura de las bases EbscoHost, Web Of Science y Scopus, entre 2010 y 2017. Los datos obtenidos muestran que las intervenciones basadas en Mindfulness son eficaces para la reducción de síntomas de fatiga por compasión, burnout y malestar emocional, así como para la mejoría de la calidad de vida y el afecto positivo. En este sentido, las intervenciones basadas en Mindfulness proporcionan estrategias para el auto-cuidado y la auto-conciencia, reduciendo la fatiga por compasión y aumentando la calidad de vida y el bienestar emocional del personal sanitario.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Recursos personales deficientes

Del trabajo:

- Demandas laborales exigentes
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Alta rotación laboral.
- Ausentismo en el trabajo.
- Pérdida de talentos intelectuales

Para el trabajador:

-
- Enfermedades psicosociales, estrés y burnout (agotamiento emocional fatiga mental o física), el cinismo (respuesta individual a los servicios de trabajo) y la reducción de la eficacia profesional (percepción de la incapacidad de completar tareas).
-

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

- Aumento en los niveles de atención plena.
- Reducción del cansancio emocional y disminución del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea en el grupo experimental.
- Mejora de la empatía y la conciencia.
- Reducción de niveles de burnout y alteraciones del estado del humor en el grupo experimental.
- Incremento del afecto positivo, disminución de los niveles de afecto negativo, de estrés percibido y de ansiedad.
- Disminución de síntomas de depresión y de estrés postraumático.
- Aumento en auto-compasión total y en la sub-escala de auto-juicio.
- El Mindfulness evita el Absentismo en el trabajo.
- Incrementa en los trabajadores el nivel de Presentismo: personas que acuden al trabajo a pesar de estar enfermas.
- También puede aplicarse a trabajadores que tienen necesidad de mostrar compromiso con la empresa.
- Baja rotación: referido a los costes que supone la sustitución de empleados, cuando se pierde capital intelectual y relacional.
- Evita accidentes laborales
- Evita la pérdida de control emocional y empatía.
- Evita conflictos y problemas interpersonales especialmente relevantes en la relación de los jefes con sus subordinados.
- Ayuda a los empleados a descubrir sus fortalezas
- Ayuda a los trabajadores a comprometerse con la actividad laboral (ENGAGEMENT).

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Ficha Bibliográfica

Título del estudio: Mindfulness para la promoción de la salud y bienestar

Autor/investigador:

Principal:

Elena Miras Montoya

Fecha del estudio: No especifica.

Publicación: 22/05/2017

Páginas: 63

Resumen general

El Mindfulness o conciencia plena se define como aquel estado de la mente que consiste en estar aquí y ahora, con atención y aceptación. Su práctica ha demostrado enormes beneficios a nivel emocional, mental y físico, logrando un completo bienestar en la persona. Sin embargo, esta práctica es muy desconocida entre la sociedad y los profesionales sanitarios. **Objetivos:** Conocer los beneficios o efectos que aporta la práctica de Mindfulness para el manejo y prevención de la salud, identificar si resulta ser efectiva e importante para el contexto clínico y dar a conocerla a la sociedad. **Metodología:** Revisión de la literatura a través de la consulta de diferentes bases de datos y otros recursos. **Resultados:** El Mindfulness ha demostrado múltiples beneficios para el manejo y prevención de la salud tanto a nivel físico (reducción de la presión arterial, aumento de la actividad inmune, etc.), emocional y mental (reducción del estrés, síntomas psicológicos, ansiedad, depresión, mejora de la regulación emocional, aumento del afecto positivo, etc.). **Conclusiones:** La práctica de Mindfulness puede ser utilizada en múltiples contextos clínicos, y organizaciones así pues, puede ser una herramienta esencial para llevar a cabo en la práctica clínica diaria, independientemente del servicio o unidad donde se trabaje.

Causas del estrés laboral (Distrés)

Personales:

- Recursos personales deficientes.

Del trabajo:

- Demandas laborales exigentes.
-

Consecuencias del estrés laboral (Distrés)

Para la empresa:

- Alta rotación laboral.
- Ausentismo en el trabajo.
- Fuga de talentos intelectuales

Para el trabajador:

- Enfermedades psicosociales, estrés y burnout (síndrome del quemado).
-

Resumen sobre los beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral

Tras analizar los resultados exhaustivamente, se obtuvieron como tema principal los beneficios que aportan el Mindfulness para la salud y su prevención, estos son:

- Los relacionados con la regulación emocional.
- Disminución del estrés.
- Rumiación, pensamientos negativos.
- Disminución de síntomas depresivos, angustia, ansiedad.
- El Mindfulness mejora del bienestar y la calidad de vida.
- El Mindfulness en las organizaciones minimiza accidentes laborales.
- Evita la pérdida de control emocional y empatía.
- Evita conflictos y problemas interpersonales especialmente relevantes en la relación de los jefes con sus subordinados.
- Ayuda a los empleados a descubrir sus fortalezas.
- Ayuda a los trabajadores a comprometerse con la actividad laboral (ENGAGEMENT) y por ende se compromete con la organización.

Fuente: Modificación de la plantilla para el análisis de literatura teórica de Bloomberg y Dale, 2016

Anexo 6. Cuadro resumen de las fichas bibliográficas

Tabla 2

Cuadro comparativo de los documentos consultados.

Documentos	Causas del estrés laboral (distrés)	Consecuencias del estrés laboral (distrés)	Beneficios del mindfulness para mitigar el estrés laboral
Artículos Científicos			
Beneficios del Mindfulness sobre el estrés laboral - Congreso Prevenir 2017	Personales: - Comportamientos por parte del individuo como la falta de escucha activa, la ingestión de alimentos sin consciencia o realizar actividades en piloto automático teniendo en la mente la próxima tarea. - Características personales como el perfeccionismo, la ambición, la impaciencia, la rigidez, el nivel de formación, los deseos de logro, las expectativas, etc. Del trabajo: - Cambio continuo. - Multitarea. - Sobrecarga de trabajo. - Ambigüedad de roles. - Las relaciones interpersonales. - La falta de participación.	Para la empresa: - Afecta el rendimiento del trabajador, ya que tiende a cometer más errores. - Afecta la productividad de la empresa. - Mayor absentismo laboral. - Disminución de la satisfacción por el trabajo. - Aumenta el riesgo de accidentes laborales, dado que el estrés no permite a los trabajadores centrarse del todo en sus labores (distracciones, descuidos, despistes y falta de atención). Para el trabajador: - Alteraciones del sueño, alimentación, sexualidad, ansiedad, depresión, taquicardia, molestias musculares	- Facilita el aprendizaje de habilidades y destrezas aplicables al puesto de trabajo. - Favorece el desarrollo personal. - Incremento de la satisfacción laboral. - Mayor consciencia, claridad y aceptación de la realidad en el momento presente. - Desarrollo de la capacidad de concentración. - Reprogramación mental positiva. - Mayor inteligencia emocional. - Fortalece la toma de decisiones acertadas. - Contribuye al bienestar del trabajador. - Aumento del rendimiento e implicación en el trabajo. - Mejora el ambiente laboral (reduce tensiones entre compañeros).

	▪ Nivel de responsabilidad. ▪ Falta de promoción.	y digestivas, alteraciones de la concentración y de la memoria. Además de ser más propenso a infecciones. ▪ Sensaciones de aislamiento, insatisfacción por su vida, culpabilidad e incapacidad para pensar con claridad.	
MBI (Mindfulness Based Intervention). Desarrollo profesional y salud laboral - Revista de Investigación y Educación en Ciencias de la Salud	Del trabajo: ▪ Gran dificultad de conciliación entre la vida personal y profesional. ▪ Constante presión para hacer más con menos recursos ▪ Percepción de una deslocalización progresiva de sus puestos de trabajo hacia Centros de Servicio globalizados de bajo coste que les hace sentir una elevada inestabilidad laboral. ▪ Demanda vehemente de adaptación constante en relación a la evolución tecnológica; la manera de	Para la empresa: ▪ Incremento en gastos de salud. ▪ Baja productividad. Para el trabajador: ▪ Baja motivación. ▪ Reactividad emocional. ▪ Juicio excesivo hacia el propio trabajo.	▪ Aumento de la capacidad de percepción, de atención y consciencia de uno mismo y del momento presente, disminuyendo la reactividad emocional y la tendencia al juicio continuo. ▪ Reducción de los niveles de ansiedad, estrés y burnout. ▪ Mejoría del clima laboral, la comunicación y las relaciones interpersonales. ▪ Incremento de la motivación y la productividad. ▪ Incremento de la creatividad. ▪ Mejora de la capacidad de liderazgo. ▪ Mayor satisfacción laboral. ▪ Bienestar y felicidad personal.

	trabajar, lo productos y servicios que deben implantar, gestionar y vender; el modelo de negocio de sus clientes; Y finalmente, la presión de que sus conocimientos siempre deben ir por delante de todos estos cambios. Externos: La necesidad vehemente de reducir costes, cumplir objetivos, aumentar la productividad y satisfacer al cliente por parte del escenario laboral actual en grandes empresas y compañías multinacionales pertenecientes al sector de Tecnologías de la Información, marcado por la globalidad, la inestabilidad y un desarrollo tecnológico exponencial.		
Mindfulness en enfermería de atención primaria y su relación con el estrés laboral – NURE Investigación	En el caso del personal de enfermería los factores que causan estrés son: ▪ La implicación psicológica y emocional que conlleva su trabajo. ▪ Aspectos relacionados con la organización del mismo	Para el trabajador: ▪ Síndrome de burnout. ▪ Alteraciones emocionales y conductuales, psicosomáticas y sociales. ▪ pérdida de la eficacia laboral. ▪ Alteraciones leves de la vida familiar.	▪ Sensación de bienestar, reducción de la alteración emocional y mejoras en la regulación del comportamiento. ▪ Mayor autocuidado y autocontrol. ▪ Disminuye el burnout y el desgaste emocional. ▪ Contribuye a que el profesional sea consciente de su malestar psicológico. ▪ Disminuye el desgaste emocional y mejora el bienestar y la empatía.

Impacto del mindfulness en el estrés en trabajadores de una universidad de Lima sur – Salud Uninorte	Personales: - Comportamientos como suprimir las emociones o no expresarlas adecuadamente. Del trabajo: - Crisis institucional es que auguran un futuro laboral incierto.	Para la empresa: - Deterioro del clima laboral. Para el trabajador: - Incremento de ansiedad, depresión e ira.	- Mayor asertividad y expresión adecuada de emociones, molestias y preocupaciones. - Disminución de la ansiedad, depresión e ira, y una mejora concomitante del bienestar psicológico y social. - También se evidencia un nuevo aporte del mindfulness para ayudar a que la persona identifique su propia sintomatología física antes que aparezca la enfermedad, lo que le permite motivarse a buscar ayuda médica y psicológica oportunamente, evitando así la enfermedad y la consecuente incapacidad laboral.
Aprendiendo a parar. El mindfulness como herramienta de bienestar - International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD Revista de Psicología	Personales: - Gestión incorrecta de las emociones. - Hacer centro las dificultades o aspectos negativos de la labor. Del trabajo: - Los profesionales sanitarios son un colectivo profesional sometido a un alto nivel de exigencia. - La gran demanda de tiempo provoca que los trabajadores se sientan más	Para la empresa: - Aumento de los errores médicos, aumenta el gasto en prescripción farmacéutica. - Incremento del número de derivaciones y el absentismo laboral. - Disminución de la capacidad de empatía. - Disminución de la satisfacción en el trabajo e incita a la jubilación anticipada. - Se produce una despersonalización ante los compañeros y usuarios del sistema de salud. Para el trabajador: - Síndrome de desgaste profesional.	- Relajación del cuerpo y la mente. - Control de los pensamientos, sensaciones o sentimientos para no modificarlos, ni cambiarlos por otros, dejándolos libres. - Mejor gestión de las emociones. - Prevención de enfermedades psicosomáticas y cardiovasculares.

	frustrados, apáticos y desilusionados. Factores intrínsecos a la profesión sanitaria (contacto con el dolor, sufrimiento físico o psíquico, enfermedad y muerte, miedo, angustia, masificación de la actividad, insuficiente formación e incertidumbre en la relación sanitario-paciente) y otros factores extrínsecos (condiciones del entorno físico del trabajo, organización, exceso de competitividad entre profesionales o déficit de recursos).	- problemas emocionales y conductuales. - Estado de apatía o indiferencia hacia el trabajo y una gran desmotivación. - Cuadros de ansiedad, depresión o enfermedades psicosomáticas y un elevado porcentaje de enfermedades cardiovasculares, infartos o consumo de analgésicos, drogas y somníferos.	
Evaluación de una Intervención Mindfulness en Equipos de Cuidados Paliativos – Revista Psychosocial Intervention	Personales: - Regulación emocional deficiente. Del trabajo: - Los profesionales que brindan cuidados paliativos, se enfrentan con frecuencia a situaciones de alto impacto emocional y	Para la empresa: - Terapia ineficaz para el paciente. Para el trabajador: - Problemas de salud mental como resultado de la falta de regulación emocional. - Síndrome de Burnout. - Fatiga por compasión.	- Aumento del nivel de consciencia. - Una mejora del afrontamiento del estrés y el desarrollo de la empatía. - Disminución del nivel de ansiedad. - Disminución en el riesgo de sufrir el síndrome de burnout. - Incremento de la resiliencia. - Mejora en los niveles de depresión. - Disminución de la tendencia a cargar con

	elevada incertidumbre y responsabilidad. Falta de herramientas adecuadas para lidiar con la relación de ayuda.		las emociones negativas de otros. - Mejor autocuidado. - Mayor capacidad de implicarse con los pacientes sin experimentar estrés. - Incide la satisfacción de la compasión y en la regulación emocional del profesional.
Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el Estado de Salud, Bienestar Psicológico, Satisfacción Vital y Estrés Laboral – Revista Colombiana de Psicología, Vol. 26	Personales: - Sensación de incapacidad en el profesional para hacer frente a las demandas de su cargo al no contar con los suficientes recursos para afrontarlos adecuadamente. - Incapacidad para afrontar adecuadamente el estrés laboral o no cuenta con los recursos personales suficientes para tal fin. Del trabajo: - Demandas excesivas del trabajo. - Presiones del ambiente laboral.	Para la empresa: - Bajas laborales. Para el trabajador: - Ansiedad, depresión e ira. - Accidentes laborales. - Desequilibrio, alteración y enfermedad.	- Mejoría en el estado de salud de los trabajadores (salud general, energía, eficiencia, actividades domésticas y disminución del dolor). - Cambios importantes en el bienestar psicológico (adaptación, confianza, claridad, apertura y autoestima). - Mejoramiento de la satisfacción vital (salud y productividad). - Disminución de la tensión. - Reducción del estrés laboral. - Mejoría en el bienestar y salud de los trabajadores. - Reducción significativa del burnout. - Regulación emocional y satisfacción laboral. - Prevención de enfermedades relacionadas con el estrés laboral, como son los problemas digestivos, circulatorios, respiratorios y musculares.
Eficacia de un programa de entrenamiento en conciencia plena (Mindfulness) y	Personales: Deficiente gestión de las emociones. Del trabajo:	Para la empresa: Enseñanza ineficaz. Para el trabajador:	- Mejor regulación emocional ante los estímulos desagradables. - Menor reactividad emocional (previene

valores humanos como herramienta de regulación emocional y prevención del estrés para profesores – Revista Behavioral Psychology / Psicología Conductual	▪ Elevada carga laboral.	La docencia es reconocida como una fuente intensa de estrés laboral con posibles consecuencias negativas para la salud, tales como: ▪ Fatiga laboral. ▪ Tendencia a mantener un estado de ánimo negativo persistente. ▪ Mayor número de quejas debidas a malestar físico y/o psicológico. ▪ Menor autoestima.	la aparición de emociones con probables consecuencias negativas, como la ira, fácilmente). ▪ Aumento de la comprensión emocional. ▪ Previene las recaídas en depresión. ▪ Mayor satisfacción personal y profesional. ▪ Disminución y prevención del estrés. ▪ Tendencia a quejarse menos. ▪ Menor nivel de preocupación crónica. ▪ Disminución de la intensidad y frecuencia del afecto negativo. ▪ Reducción de la ansiedad.
Revisiones Bibliográficas			
El cultivo de la autoconciencia y el bienestar emocional en los profesionales que trabajan con el sufrimiento.	Personales: ▪ Factores como personalidad del profesional, el perfeccionismo, la autocrítica, la regulación emocional deficiente y los recursos personales deficientes. ▪ Falta de interés hacia su trabajo. ▪ Desorden. Del trabajo: ▪ Sobrecarga de trabajo.	Para la empresa: ▪ Baja productividad. ▪ Desprestigio empresarial. ▪ Cierre definitivo de la empresa. Para el trabajador: ▪ Puede producir en el profesional sobreimplicación emocional, desgaste empático o estrés traumático secundario y burnout. ▪ Pérdida de oportunidades laborales por fomentar una mayor mediocridad profesional. ▪ Pérdida de la empatía y humanismo. ▪ Autoconciencia indiferente. ▪ Falta de satisfacción laboral	▪ Una plataforma ética, que reconozca, valide y promueva los valores de la profesión sanitaria. ▪ El desarrollo de una atención excelente, a través de prácticas orientadas al cultivo de la capacidad de mantener una atención, lúcida, relajada y estable y que permita gestionar la ingente cantidad de información a la que se enfrenta un clínico. ▪ Mejor gestión de las emociones y consecuentemente mayor inteligencia emocional. ▪ El cultivo de la compasión, lo que refuerza la actitud básica de los sanitarios para ayudar al que sufre a afrontar y trascender la situación, esta incluye y empieza por la autocompasión.

		- Relaciones personales deterioradas (poca atención a la familia, no tener tiempo libre). - Confusión emocional y laboral.	Mayor consciencia de los límites y mayor capacidad de verse interactuando con el paciente y de regular la propia intervención.
Beneficios de la práctica de Mindfulness: Una revisión bibliográfica - I CONGRESO VIRTUAL INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA.	Personales: - Recursos personales deficientes para cumplir con las demandas laborales. Del trabajo: - Exceso de tareas. - Nuevas tecnologías. - Cambios de directivos. - Liderazgo coercitivo. - Espacio estructural inadecuado.	Para la empresa: - Baja productividad. - Alta rotación del personal. - pérdidas para la empresa. Para el trabajador: - Distracción en el trabajo. - Desvinculación laboral. - Malas relaciones interpersonales - Crisis económica y financiera, crisis emocional, crisis social y familiar. - Enfermedades psicológicas y patológicas.	- La práctica de Mindfulness influye en la mejora de la regulación emocional, propiciando una respuesta más adaptativa ante situaciones potencialmente creadoras de malestar emocional en las personas. - Permite centrarse en el momento presente. - Apertura a la experiencia y los hechos. - Aceptación radical. - Elección de las experiencias. - Control: en la práctica del Mindfulness se renuncia al control directo de las reacciones, sentimientos, pensamiento, no se trata de reducirlos, si no de experimentarlos tal y como son. - Permite la mejora del rendimiento en tareas - Una práctica regular de la meditación induce cambios significativos en la estructura y funciones del cerebro. - Además, la práctica de Mindfulness parece tener efecto en regiones frontales laterales y ganglios basales - Estos hallazgos sugieren que la práctica a largo plazo de la atención plena conduce a estabilidad

			emocional, promoviendo la aceptación de los estados emocionales. ▪ Por los beneficios que la práctica de Mindfulness ha demostrado tener, sobre síntomas físicos, emocionales y cognitivos, se puede considerar que el entrenamiento en atención plena es efectivo sobre las dificultades asociadas al malestar psicológico.
Mindfulness, prevención y control del síndrome de desgaste profesional en la enfermería Española	Personales: ▪ Recursos personales deficientes. ▪ Sentimiento de baja autoestima. ▪ Poco compromiso laboral por falta de vocación al trabajo. Del trabajo: ▪ Sobrecargas laborales. ▪ Constante necesidad de actualización de conocimientos afines a la profesión. ▪ Falta de liderazgo directivo. ▪ Materiales y equipos obsoletos. ▪ Nuevas tecnologías. ▪ Diferencias ideológicas y culturales de pacientes y compañeros.	Para la empresa: ▪ Las organizaciones sanitarias se enfrentan con una doble responsabilidad: la salud de sus trabajadores y la salud de los pacientes. ▪ Problemas legales, económicos, financieros. ▪ Improductividad. Para el trabajador: ▪ Aumenta el deterioro de la calidad asistencial, incrementando el absentismo laboral y provocando el abandono de la organización. ▪ Despersonalización o actitudes distantes con las personas o el trabajo a realizar. ▪ Sentimiento de baja autoestima. ▪ Afecta a los tiempos de atención, aumentando el riesgo de	▪ Reduce el estrés y mejora la salud de los profesionales de enfermería. ▪ Disminuye los síntomas de agotamiento, y aumenta la relajación y satisfacción con la vida. ▪ Ayuda a los profesionales sanitarios a reducir el SDP y a prevenir la probabilidad de padecerlo. ▪ La atención plena genera actitudes positivas entre los profesionales de enfermería, fortaleciendo así las relaciones de proveedores de cuidados y pacientes. ▪ Aumenta el bienestar de los profesionales. ▪ El Mindfulness capacita a las personas para responder a las situaciones del día a día de forma consciente, en lugar de hacerlo de forma automática. ▪ El Mindfulness podría ser una protección para el personal de enfermería contra el SDP.

		consecuencias graves, como errores en la medicación, falta de reconocimiento de signos y síntomas que ponen en peligro la vida y otras cuestiones primordiales de seguridad del paciente.	▪ El Mindfulness sería económicamente rentable para los gestores, debido a los grandes costes e importantes problemas de gestión que el SDP genera en los profesionales. ▪ Aumento de la empatía, autocompasión y serenidad de los profesionales de enfermería, siendo elementos fundamentales en el cuidado del paciente. ▪ El Mindfulness disminuye el estrés, la depresión, la angustia y la ansiedad. ▪ Del mismo modo, mejora la calidad de vida de las personas en general. ▪ Mejora el rendimiento en el trabajo ▪ Mejora la productividad organizacional. ▪ Mejora la salud emocional y física de las personas.
Prevención, control y estrategias para el manejo del Síndrome de Desgaste Profesional de enfermería en España	Personales: ▪ Recursos personales deficientes. ▪ Fracaso adaptativo por desgaste. ▪ Agotamiento de los recursos psicológicos para el afrontamiento de las demandas que requiere el trabajo con personas. Del trabajo: Demandas laborales asistenciales altamente exigentes, y los recursos de	Para la empresa: ▪ Alta rotación de los colaboradores ▪ Pérdidas económicas y financieras. ▪ Conflictos legales y laborales. ▪ Absentismo laboral. Para el trabajador: ▪ Al verse afectada la salud física y psíquica por el desgaste Profesional, se dan pie a consecuencias de trabajo nocivas, como lo es el incremento	▪ Mejora el bienestar físico y emocional de las personas. ▪ Reduce la elevada tasa de rotación del personal en las empresas. ▪ Mejora el rendimiento en el trabajo. ▪ Mejora la productividad organizacional. ▪ Incrementa la felicidad en el trabajo. ▪ Reduce los costos y gastos de salud profesional en las organizaciones. ▪ Reduce los niveles de absentismo laboral. ▪ Convierte la organización en un referente para trabajar.

	afrontamiento limitados que desembocan en un inadecuado rol profesional, tensión en el trabajo, la inestabilidad social, el deterioro de las relaciones personales o los factores psicosociales del lugar de trabajo la reactivación de los conflictos propios, la frustración de perspectivas terapéuticas y la identificación con la angustia del paciente y sus familiares.	del riesgo de sufrir accidentes.	▪ Estabiliza las relaciones interpersonales y laborales. ▪ Humaniza al ser humano. ▪ Enseña a la persona a ser más consiente y solidaria. ▪ Ayuda a mejorar la inteligencia emocional. ▪ Potencia la creatividad en las personas que lo practican. ▪ Mejora la capacidad de concentración. ▪ Fulmina el estrés y la ansiedad. ▪ Mejora la memoria de trabajo.
Efectos de las intervenciones basadas en mindfulness en cuidadores/as de familiares con demencia: Una Revisión Sistemática	Personales: ▪ Recursos personales deficientes. ▪ Conflicto emocional y falta de inteligencia emocional. ▪ Falta de personalidad . ▪ Desórdenes alimentarios y afectivos. Del trabajo: ▪ Sobrecargas laborales. ▪ Maquinarias y herramientas limitadas. ▪ Espacios estructurales pequeños. ▪ Falta de reconocimiento en el trabajo. ▪ Inadecuada remuneración laboral.	Para la empresa: ▪ Baja productividad. ▪ Conflictos laborales legales y desprestigio empresarial. ▪ Alta rotación del personal. Para el trabajador: ▪ Enfermedades y patologías crónicas, depresión, ansiedad e insomnio. ▪ Poco compromiso laboral. ▪ Alto índice de accidentes dentro del trabajo. ▪ Desvinculación laboral. ▪ Despreocupación del entorno social y familiar. ▪ Deshumanización y falta de valores éticos y organizacionales .	▪ Mejoras en carga, estrés, depresión y ansiedad. Prácticamente el Mindfulness mejora la calidad de vida de quienes cuidan de un familiar mayor. ▪ Ayuda a mejorar la inteligencia emocional. ▪ Potencia la creatividad en las personas que lo practican. ▪ Mejora la capacidad de concentración. ▪ Mejora la memoria del trabajo. ▪ Reduce la elevada tasa de rotación del personal en las empresas. ▪ Mejora el rendimiento en el trabajo. ▪ Mejora la productividad organizacional. ▪ Incrementa la felicidad en el trabajo.

El “Mindfulness” y su relación con el estrés laboral	Personales: ▪ Recursos personales deficientes. ▪ Falta de inteligencia emocional. ▪ Autoestima baja. ▪ Desórdenes alimenticios. ▪ Problemas económicos. ▪ Excesiva autoconfianza, egocentrismo. Del trabajo: ▪ Sobrecargas laborales. ▪ Recursos materiales limitados. ▪ Remuneraciones e incentivos inadecuados.	Para la empresa: ▪ Alta rotación del personal. ▪ Baja productividad. ▪ Problemas económicos y legales ▪ Alto costo en salud ocupacional. Para el trabajador: ▪ El estrés afecta al rendimiento laboral. ▪ Absentismo y baja laboral. ▪ Trastornos mentales como depresión y distintas fobias. ▪ Enfermedades cardiovasculares.	▪ El Mindfulness evita el Absentismo en el trabajo. ▪ Incrementa en los trabajadores el nivel de Presentismo: personas que acuden al trabajo a pesar de estar enfermas. ▪ También puede aplicarse a trabajadores que tienen necesidad de mostrar compromiso con la empresa. ▪ Baja rotación: referido a los costes que supone la sustitución de empleados, cuando se pierde capital intelectual y relacional. ▪ Evita accidentes laborales ▪ Evita la pérdida de control emocional y empatía. ▪ Evita conflictos y problemas interpersonales especialmente relevantes en la relación de los jefes con sus subordinados. ▪ Ayuda a los empleados a descubrir sus fortalezas ▪ Alinea estas fortalezas con los objetivos de la organización y de los equipos de trabajo, asignando los roles y funciones adecuados para lograrlos ▪ Incorpora el lenguaje del compromiso y de las fortalezas día a día. ▪ El Mindfulness reduce los niveles de estrés, insomnio y la depresión. ▪ Mejoría del estado de humor y la calidad de vida percibida en la vida diaria sin que sea necesario que los
---	--	--	---

			sujetos hayan recibido entrenamiento.
Intervenciones enfermeras para la reducción de estrés con mindfulness: Una Revisión Bibliográfica	Personales: ▪ Recursos personales deficientes. ▪ Falta de confianza y baja autoestima (exceso de miedo a cometer errores). Del trabajo: ▪ Exceso de demandas laborales. ▪ Recursos y espacios limitados. ▪ Autoritarismo. ▪ Falta de reconocimiento, remuneraciones e incentivos.	Para la empresa: ▪ Improductividad empresarial. ▪ Fuga del capital intelectual. ▪ Problemas económicos financieros legales y laborales. ▪ Genera absentismo y baja laboral. Para el trabajador: ▪ Además puede derivar en otros trastornos mentales como la depresión, falta de sueño, distintas fobias y también en enfermedades cardiovasculares y hasta la muerte.	▪ El Mindfulness como método permite tranquilizar la mente y cuerpo, es decir, mejora la salud física y emocional de las personas. ▪ Mejora del sistema inmunitario ▪ Mejora el nivel de ansiedad, depresión y estrés percibido por las personas. ▪ Mejora la calidad de vida de las personas ▪ Genera felicidad en el trabajo y el compromiso con la organización (ENGAGEMENT). ▪ El Mindfulness evita el Absentismo en el trabajo. ▪ Incrementa en los trabajadores el nivel de Presentismo: personas que acuden al trabajo a pesar de estar enfermas. ▪ También puede aplicarse a trabajadores que tienen necesidad de mostrar compromiso con la empresa. ▪ Baja rotación: referido a los costes que supone la sustitución de empleados, cuando se pierde capital intelectual y relacional. ▪ Evita accidentes laborales. ▪ Evita la pérdida de control emocional y empatía. ▪ Evita conflictos y problemas interpersonales especialmente relevantes en la relación de los jefes con sus subordinados. ▪ Ayuda a los empleados a

			descubrir sus fortalezas. ▪ Alinea estas fortalezas con los objetivos de la organización y de los equipos de trabajo, asignando los roles y funciones adecuados para lograrlos. ▪ Incorpora el lenguaje del compromiso y de las fortalezas día a día. ▪ El Mindfulness reduce los niveles de estrés, insomnio y depresión. ▪ Asimismo, mejora del estado de humor y la calidad de vida percibida en la vida diaria sin que sea necesario que los sujetos hayan recibido entrenamiento.
Mindfulness en las organizaciones	Personales: ▪ Recursos personales deficientes Del trabajo: ▪ Demandas laborales exigentes	Para la empresa: ▪ Alta rotación laboral. ▪ Ausentismo en el trabajo. ▪ Pérdida de talentos intelectuales. Para el trabajador: ▪ Enfermedades psicosociales y patológicas, depresión, ansiedad, estrés, burnout (agotamiento emocional fatiga mental o física), el cinismo (respuesta individual a los servicios de trabajo) y la reducción de la eficacia profesional (percepción de la incapacidad de completar tareas).	▪ El Mindfulness evita el absentismo en el trabajo. ▪ Incrementa en los trabajadores el nivel de presentismo: personas que acuden al trabajo a pesar de estar enfermas. ▪ También puede aplicarse a trabajadores que tienen necesidad de mostrar compromiso con la empresa. ▪ Baja rotación: referido a los costes que supone la sustitución de empleados cuando se pierde capital intelectual y relacional. ▪ Evita accidentes laborales ▪ Evita la pérdida de control emocional y empatía. ▪ Evita conflictos y problemas interpersonales, especialmente relevantes en la

			relación de los jefes con sus subordinados. ▪ Ayuda a los empleados a descubrir sus fortalezas y a alinearlas con los objetivos de la organización y de los equipos de trabajo, asignando los roles y funciones adecuados para lograrlos. ▪ Incorpora el lenguaje del compromiso y de las fortalezas día a día. ▪ El Mindfulness reduce los niveles de estrés, insomnio y depresión. ▪ Además, mejora el estado de humor y la calidad de vida percibida en el día a día sin que sea necesario que los sujetos hayan recibido entrenamiento.
Programas basados en mindfulness para el tratamiento de la fatiga por compasión en personal sanitario: Una Revisión Bibliográfica.	Personales: ▪ Recursos personales deficientes Del trabajo: Demandas laborales exigentes	Para la empresa: ▪ Alta rotación laboral. ▪ Ausentismo en el trabajo. ▪ Pérdida de talentos intelectuales Para el trabajador: Enfermedades psicosociales, estrés y burnout (agotamiento emocional fatiga mental o física), el cinismo (respuesta individual a los servicios de trabajo) y la reducción de la eficacia profesional (percepción de la incapacidad de completar tareas).	▪ Aumento en los niveles de atención plena. ▪ Reducción del cansancio emocional y disminución del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea en el grupo experimental. ▪ Mejora de la empatía y la conciencia. ▪ Reducción de niveles de burnout y alteraciones del estado del humor en el grupo experimental. ▪ Incremento del afecto

			positivo, disminución de los niveles de afecto negativo, de estrés percibido y de ansiedad. ▪ Disminución de síntomas de depresión y de estrés postraumático. ▪ Aumento en auto-compasión total y en la sub-escala de auto-juicio. ▪ El Mindfulness evita el Absentismo en el trabajo. ▪ Incrementa en los trabajadores el nivel de Presentismo: personas que acuden al trabajo a pesar de estar enfermas. ▪ También puede aplicarse a trabajadores que tienen necesidad de mostrar compromiso con la empresa. ▪ Baja rotación: referido a los costes que supone la sustitución de empleados, cuando se pierde capital
--	--	--	--

			intelectual y relacional. ▪ Evita accidentes laborales ▪ Evita la pérdida de control emocional y empatía. ▪ Evita conflictos y problemas interpersonales especialmente relevantes en la relación de los jefes con sus subordinados. ▪ Ayuda a los empleados a descubrir sus fortalezas. ▪ Ayuda a los trabajadores a comprometerse con la actividad laboral (ENGAGEMENT).
Mindfulness para la promoción de la salud y bienestar	Personales: ▪ Recursos personales deficientes. Del trabajo: ▪ Demandas laborales exigentes.	Para la empresa: ▪ Alta rotación laboral. ▪ Ausentismo en el trabajo. ▪ Fuga de talentos intelectuales Para el trabajador: ▪ Enfermedades psicosociales, estrés y burnout (síndrome del quemado).	▪ Los relacionados con la regulación emocional. ▪ Disminución del estrés. ▪ Rumiación, pensamientos negativos. ▪ Disminución de síntomas depresivos, angustia, ansiedad. ▪ El Mindfulness mejora del bienestar y la calidad de vida. ▪ El Mindfulness en las organizaciones minimiza accidentes laborales. ▪ Evita la pérdida de control emocional y empatía. ▪ Evita conflictos y problemas interpersonales

			especialmente relevantes en la relación de los jefes con sus subordinados. ▪ Ayuda a los empleados a descubrir sus fortalezas. ▪ Ayuda a los trabajadores a comprometerse con la actividad laboral (ENGAGEMENT) y por ende se compromete con la organización.
Tesis			
Efectividad de un programa de entrenamiento en Mindfulness para mejorar la calidad de vida en profesionales sanitarios de atención primaria	Personales: ▪ Obsesivo, perfeccionista y auto exigente. Síndrome de: ‘todo lo quiero hacer yo’. ▪ Baja autoestima (no pueden decir que no). Del trabajo: ▪ Demandas del trabajo. ▪ Entorno físico. ▪ Dificultades en las relaciones interpersonales. ▪ Las características de la propia organización sanitaria como la estructura organizacional.	Para la empresa: ▪ Absentismo laboral. ▪ Variaciones en el rendimiento laboral con bajos niveles de eficiencia y aumento de errores. ▪ Destacable cambio de personalidad de los trabajadores. ▪ Gastos por problemas de salud de los empleados. ▪ Improductividad organizacional. Para el trabajador: ▪ Cansancio o agotamiento emocional. ▪ Despersonalización o deshumanización. ▪ Angustia emocional relacionada con la tensión de trabajo, ansiedad y depresión.	▪ Permite observar una situación desde diferentes perspectivas. ▪ Da apertura a ver la situación como si fuese un evento novedoso (mente de principiante). ▪ Permite atender al contexto donde estamos percibiendo la información. ▪ Facilita la generación de nuevas categorías para re-evaluar la información registrada. ▪ Reestructuración cognitiva. ▪ Resolución de problemas. ▪ Reducción de tensión. ▪ Desarrollo de habilidades sociales como comunicación y asertividad, puesto que los problemas en las relaciones interpersonales forman parte de las fuentes de estrés psicosocial. Es evidente que las habilidades sociales permiten manejarse mejor en dichas situaciones. ▪ Mayor satisfacción laboral. ▪ Aumento del bienestar en el

			trabajador (niveles de competencia y control). ▪ Incremento del nivel de compromiso con la organización (ENGAGEMENT).
Estrategias utilizadas en el abordaje del síndrome de agotamiento laboral en los médicos durante el periodo de residencia	Personales: ▪ Factores como personalidad del profesional, el perfeccionismo, la autocrítica y la regulación emocional deficiente. Del trabajo: ▪ Jornadas de trabajo prolongadas. ▪ Sobrecargas laborales. ▪ Presencia de conflictos laborales y poca satisfacción laboral. ▪ Salario insuficiente. ▪ Utilización de equipos de cómputo. ▪ Nuevas directrices del plan de salud directivo, número excesivo de pacientes complejos, excesivas citas médicas.	Para la empresa: ▪ Ausentismo laboral. ▪ Baja productividad. ▪ Desprestigio empresarial. ▪ Cierre definitivo de la empresa. Para el trabajador: ▪ Deseos de jubilaciones tempranas. ▪ Ansiedad, rendimiento laboral bajo y depresión. ▪ Cansancio emocional, despersonalización. ▪ Síndrome de burnout “actúa y se ve deprimido”. ▪ Patologías clínicas, tales como: ✓ Agotamiento físico: cansancio, sensación de abatimiento, fatiga. ✓ Agotamiento emocional: sensación de depresión, burnout. ✓ Agotamiento mental: sensación de	▪ Prevención de las enfermedades ocupacionales y otras enfermedades relacionadas al trabajo. ▪ Mejora de las condiciones y organización del trabajo. ▪ La promoción de salud en el trabajo para mejorar la vida laboral. ▪ Los trabajadores y profesionales son activos, con iniciativa, reflexivos y con retroalimentación propia. ▪ Tienen confianza en la organización generando una conexión emocional con la empresa (ENGAGEMENT). ▪ Presentan niveles elevados de autonomía ▪ Muestran creencias de eficacia y eficacia. ▪ Los trabajadores tienen un mayor desempeño con compromiso hacia la organización y tendencia hacia un mejor ambiente laboral.

		rechazo , infelici dad, falta de ilusione s, inutilid ad y resenti miento hacia los demás.	
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia (2020)