

Cornisa: TÉCNICA DEL MINDFULNESS

Estado del Arte del Uso del Mindfulness (Conciencia Plena) en la Disminución del

Estrés en las Organizaciones

Idix L. Jiménez y Karol L. Leyva

Universidad Tecnológica de Bolívar

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología

2012

Estado del Arte del Uso del Mindfulness (Conciencia Plena) en la Disminución del

Estrés en las Organizaciones

Idix L. Jiménez y Karol L. Leyva

Jimena Velasco

Asesora de Monografía

Universidad Tecnológica de Bolívar

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología

Minor de Psicología Organizacional

Cartagena de Indias D. T. y C.

2012

Agradecimientos

En este proceso de la vida los logros alcanzados se vuelven un buen indicador de satisfacción y gratificación para seguir luchando. Ante todo le doy las gracias a Dios por estar a mi lado y ser mi mayor fortaleza por manifestarse, por medio de las personas que más quiero. Agradezco en especial a mi madre Amelcy Elles, por brindarme esta oportunidad y por depositar tanta confianza en mí; por ser mi guía, mi apoyo en todo momento gracias madre por estar a mi lado dándome tu amor, tus consejos y oraciones, a mi padre Victor López, quien me ha enseñado a no rendirme a luchar por lo que deseo, a ser responsable y comprometida con todo lo que realizo; a mi hermana Ketty que siempre estuvo conmigo dándome ánimo, y apoyo incondicional; a mi sobrina por darme tanta alegría, a mi abuelo y abuela Hermelinda que en paz descansen por brindarme una excelente educación que desde el cielo me acompaña y me bendice.

Los amo mucho.

También agradezco a mis amigos por acompañarme en este proceso por sus oraciones y siempre estar al pendiente. No podía faltar mi amiga Karol Leyva que luchamos juntas para lograr esta meta que algún día vimos lejos pero hoy se nos hizo realidad.

Agradezco a Jimena Velazco por brindarnos su apoyo, conocimientos y experiencia en el área, nos dio base y fortalezas para continuar y no desvanecemos, muchas gracias por su tiempo, palabras y enseñanzas.

Agradezco a Deivis Berdugo, mi gran amor; ya que con su compañía y apoyo incondicional me enseñó a ser fuerte y alcanzar este gran logro. Mi bebé te amo.

IDIX LISSETTE JIMENEZ ELLES

Agradecimientos

En esta oportunidad quiero agradecerle principalmente a Dios por haberme permitido llegar hasta este gran escalón de la vida universitaria y poder llegar a ser una gran profesional. Porque gracias a él pude luchar contra todo para llegar a ser una gran psicóloga, porque él me dio la fortaleza para constantemente traspasar y luchar para salir adelante. Mi Dios eres mi vida, mi luz, mi camino y mi protección.

Quiero agradecerles a mis padres (Faride Tom y Emiro Leyva) y mis hermanos (Claudia Leyva y Emiro Leyva) porque ellos han sido mi gran inspiración para terminar esta carrera, porque además de demostrarme a mí misma que puedo llegar ser una gran psicóloga y hacer lo que más amo, siempre he tratado de ser la mejor para ser su orgullo. Padres y hermanos los amo de todo corazón, gracias por su apoyo emocional, moral y económico.

También quiero agradecerle a ese pedacito de cielo (Dulce María Leyva Tom) que se adentró en mi ser y que en la realización de esta monografía, cada noche estuvo allí acompañándome desde mi barriguita. TE AMO MI PRINCESA CON TODO MI CORAZON.

Gracias!

KAROL LIZETH LEYVA TOM

Tabla de Contenido

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Justificación	10
Identificación del Problema	12
Objetivos.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos	15
Metodología.....	16
Tipo de Investigación.....	16
Unidades de Análisis	16
Procedimiento.....	16
Revisión Conceptual: Mindfulness y Estrés en las Organizaciones.....	18
El Mindfulness: Orígenes de la Práctica y Conceptualización.....	18
El Estrés Laboral: Origen del Término y Conceptualización.....	24
El Mindfulness: Estudios y Teorías en Relación con el Estrés Laboral	27
Revisión de Estudios Empíricos	31
Conclusión y Recomendaciones	45
Referencias.....	48

Resumen

El propósito del presente trabajo monográfico es presentar una herramienta conceptual útil para las organizaciones que busquen intervenir sobre el estrés laboral usando la técnica de Mindfulness o conciencia plena. La metodología utilizada fue de tipo monográfico, es decir, se realizó un estado del arte del uso de la técnica de Mindfulness o conciencia plena en la disminución del estrés en las organizaciones. Se encuentra que existe evidencia de que la técnica es una alternativa eficaz para disminuir el estrés laboral y generar además bienestar en las organizaciones. Por último se brindan conclusiones sobre el Mindfulness, técnica que le permite a las organizaciones mostrar a sus trabajadores cómo crear conciencia sobre situaciones estresantes a través de la meditación. En términos prácticos, se propone que el empleado realice ejercicios de respiración que permitan su relajación y su conexión con el momento presente. Por último se recomienda la realización de investigaciones futuras, profundizando en la temática de la relación del Mindfulness con el estrés en las organizaciones colombianas, a fin de explorar posibles indicadores relacionados con la técnica denominada Mindfulness o conciencia plena.

Palabras clave: Mindfulness, estrés laboral, trabajador, organizaciones y psicología organizacional.

Abstract

The purpose of this monographic study is to present a conceptual tool for organizations seeking to intervene on work-related stress using the technique of Mindfulness or full awareness. A state of the art of the use of the technique of Mindfulness or full consciousness in the reduction of stress in organizations is presented. There is evidence that suggests that the technique is an effective alternative to reduce work-related stress and generate welfare in organizations. Finally we provide conclusions. It's clear that such a technique allows organizations to show employees how to create awareness about stressful situations through meditation. It is proposed that employees learn and practice breathing exercises that allow their relaxation and its connection with the present moment. Finally it is recommended carrying out future research, deepening the theme of the relationship between Mindfulness and work-related stress in Colombian organizations, in order to explore possible indicators related to the technique called Mindfulness.

Keywords: Mindfulness, labor, worker stress, organizations and organizational psychology.

Introducción

La presente monografía tiene como propósito principal realizar una revisión conceptual y de estudios empíricos sobre el uso del Mindfulness (conciencia plena) en la disminución del estrés laboral. En lo que sigue del presente escrito la técnica de Mindfulness, traducida al español como conciencia plena, se denominará usando su término en inglés. En la primera parte del trabajo, se referencian los orígenes y la conceptualización del Mindfulness al igual que las teorías que se han establecido por parte de expertos en el tema. En la segunda parte, se establece una base teórica sobre el concepto general del estrés, el cual se concentrará específicamente en el estrés laboral; así como también sus inicios y las características de las técnicas anti estrés en los diferentes campos de estudios de la psicología.

Por último, se establece la relación entre el estrés laboral y la técnica del Mindfulness como herramienta utilizada para la disminución del estrés en las organizaciones. En este sentido, el estudio busca estimular el desarrollo de investigaciones acerca del tema en la ciudad de Cartagena.

La investigación se apoyó en artículos científicos referenciados desde el año 1990 hasta la fecha, los cuales, han abordado la temática sobre la conceptualización y teorías acerca de la técnica del Mindfulness. Asimismo, se realizó una revisión de artículos empíricos que dan evidencias sobre la relación de esta técnica con el estrés laboral. En ese sentido, el Mindfulness en psicología organizacional, ha sido de poca trayectoria y divulgación científica en Colombia y Latinoamérica, mientras que los estudios que responden a este tema en particular, han sido publicados en revistas

científicas de otras latitudes, los cuales, han estado enfocados principalmente hacia el área de la salud y el ámbito educativo.

Justificación

Una de las necesidades que actualmente afronta el campo de la psicología organizacional, es dar respuesta a problemáticas en el quehacer laboral al interior de una organización; una de ellas es el estrés laboral y el uso de técnicas anti estrés, temática que ha sido estudiada por largo tiempo a nivel mundial (Houtman, Jettinghoff y Cedillo, 2008; García, 2012).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1994) expresa que el estrés laboral es un tema de suma importancia en los países en desarrollo. Dicha organización busca crear conciencia en los mismos acerca del tema, pues, el estrés es un problema no resuelto. Lo mismo ocurre en los países en transición como Rusia, donde a los trabajadores se les dificulta el proceso de adaptación laboral, pues su estrés laboral es producido por el miedo a estar expuesto a los riesgos químicos, físicos y biológicos que puedan presentarse en su entorno laboral (Kuzmina, Tarasove y Kovtunov, 2001 citado en Houtman et al., 2008).

De acuerdo con esto para la OMS (1994) y diversos autores como Carrasco (2001), Peiró y Rodríguez (2008) y Stahl y Goldstein (2010) es necesario realizar un plan de prevención de estrés laboral, ya que este desencadena problemas a los trabajadores en cuanto a su salud física y mental y produce costos a las organizaciones y a la economía de los países industrializados y en vía de desarrollo por el ausentismo, la rotación y baja en la productividad laboral (OIT, 1993; Quick, 1990 citado en Guic, Bilbao y Bertin, 2002; Marulanda, 2007).

En virtud de lo anterior, el tema del presente documento monográfico es relevante porque busca contribuir al fomento de la salud laboral y ser una herramienta

conceptual útil para las organizaciones que pretendan minimizar la problemática utilizando la técnica Mindfulness, o conciencia plena, la cuál según Mañas, Franco y Justo (2011) lleva a tomar conciencia y actuar hábilmente sobre todos aquellos procesos mentales que generen malestar psicológico y una conducta desadaptativa. También es importante en el campo social y laboral, puesto que para Jiménez y Moyano (2008) favorece al desarrollo del bienestar físico, psicológico y mental y con ello el mejoramiento de la calidad de vida del personal en una empresa, y fomenta el equilibrio entre el trabajo y la familia.

Por otra parte los principales beneficiarios en cuanto a esta investigación son los trabajadores, los jefes de personal, los psicólogos organizacionales, los estudiantes de psicología y todos los entes privados y gubernamentales que propenden por la salud mental y física de los individuos, ya que esta revisión de la literatura dará a conocer todos aquellos beneficios que aporta la técnica del Mindfulness para la disminución del estrés laboral en los individuos y en las organizaciones. Para la Universidad Tecnológica de Bolívar estas líneas de investigación son importantes porque les permiten a los estudiantes planear y desarrollar investigaciones experimentales o no experimentales en el entorno de la salud física y psicológica, aumentando así el conocimiento académico en el tema y llevándolo a futuro a la práctica en el quehacer profesional.

Identificación del Problema

Para Houtman, et al. (2008) el estrés es un tema relevante dentro del mundo laboral, el cual afecta el rendimiento y el desarrollo organizacional e individual de los empleados (OIT, 1993; Peiró, 2001; Marulanda, 2007; Houtman, et al., 2008; García, 2012) debido al avance que ha tenido el campo laboral, por la influencia de la ciencia y la tecnología en la vida productiva de las empresas como por ejemplo el desarrollo de nuevas capacidades, destrezas, actualización del aprendizaje de nuevos métodos de trabajo y actualización de nuevas tecnologías, entre otros (Houtman et al., 2008). También se da como una tensión psicológica conductual, la cual, se presenta ante las exigencias del medio. Así, factores como el exceso de trabajo exponen al trabajador a vivir presiones laborales, más aún cuando el trabajo establecido no puede ser cumplido a tiempo, y es en este punto donde se genera el estrés laboral (Carrasco, 2001; Kabat-Zinn, 2003a; Houtman et al., 2008; Duran, 2010; Stahl y Goldstein, 2010).

En los países en desarrollo se encuentra un 75% de la fuerza laboral del mundo, mientras que en los países industrializados el 50% de los empleados discurren en que su trabajo es mentalmente demandante (Houtman et al., 2008). Por otra parte en Colombia, fue realizada una encuesta en el 2008 (Universia Colombia, 2008) a cuatro mil compañías y a tres mil empleados y se observó que el 58,7% de las empresas colombianas encuestadas han notado estrés laboral en sus empleados. En cuanto a los trabajadores encuestados, el 48,1% expresa haber tenido estrés a causa de las presiones que le generan el tiempo, el exceso de trabajo, la poca colaboración entre compañeros, porque no existe reconocimiento del trabajo desarrollado, debido a que en el lugar de trabajo hay condiciones desfavorables y por acoso laboral.

Dado que el estrés laboral es un fenómeno mundial, muchos autores como Kabat-Zinn (2003a, 2003b); Jiménez y Moyano (2008); Houtman, et al. (2008) y Anchorena (2012) han ofrecido estrategias de prevención del estrés laboral, las cuales buscan equilibrar el trabajo con la vida social y familiar. Estas estrategias están orientadas al acompañamiento al trabajador por parte de un personal especializado enseñándole a crear responsabilidad entre su mundo laboral y el familiar. Es el caso de la técnica conocida como mindfulness (Stahl y Goldstein, 2010), la cual puede catalogarse como una técnica para disminuir el estrés laboral; ya que ayuda a involucrarse en las diferentes situaciones que se presentan en la vida, ya sean adversas o enriquecedoras (Vallejo, 2006). Por otra parte, Kabat-Zinn (2003a; 2003b) expresa que el Mindfulness es un proceso de poner la atención en el presente, y aceptar todas las situaciones sin refutar.

De tal manera que Kabat-Zinn (2003a) implementó el programa para disminuir el estrés mediante la técnica del Mindfulness o más conocido como el Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR); dicho programa resulta útil para reducir el estrés en el campo empresarial y sobre todo en el sector industrial y organizacional, porque la tensión y las preocupaciones hacen que los empleados se sientan impotentes ante situaciones o experiencias inmanejables, es allí donde se emplean la técnica de Mindfulness tal y como lo expresa Franco, Mañas y Justo (2009), con el Mindfulness se asimila, comprende y reconocen todas las sensaciones, emociones y pensamientos tal cual como se presentan en la vida.

Con base en lo anterior, resulta relevante realizar una revisión conceptual de la técnica Mindfulness desde sus orígenes hasta su uso en la actualidad en las organizaciones y la relación entre el Mindfulness y la disminución del estrés laboral.

Objetivos

Objetivo General

Contribuir al fomento de la salud laboral mediante la presentación de una herramienta conceptual útil para las organizaciones que busquen intervenir sobre el estrés laboral usando la técnica del Mindfulness.

Objetivos Específicos

Revisar el concepto del Mindfulness, desde sus orígenes hasta sus usos actuales en la reducción del estrés.

Realizar una exploración de la conceptualización del concepto de estrés laboral y su efecto en las organizaciones y los individuos.

Realizar una revisión de estudios que permitan establecer la relación de la técnica del Mindfulness y la disminución del estrés laboral.

Metodología

Tipo de Investigación

Para alcanzar los objetivos propuestos las investigadoras concuerdan que la presente investigación es de tipo monográfico, porque se realizó un estado del arte del uso del Mindfulness o conciencia plena en la disminución del estrés en las organizaciones.

Unidades de Análisis

Inicialmente se realizó una recopilación de bases teóricas que abordaron las temáticas tales como: a) orígenes de la práctica y conceptualización de la técnica del Mindfulness; b) origen del término y conceptualización de estrés laboral; c) estudios y teorías de la relación del Mindfulness con el estrés laboral. Por último se compiló la información de diferentes estudios empíricos sobre el Mindfulness como técnica para disminuir el estrés.

Procedimiento

En primer lugar se efectuó la búsqueda a partir de bases de datos tales como: Scielo, Redalyc y Dialnet; así como también de artículos encontrados en las bases de datos de la Universidad Tecnológica de Bolívar, a saber: ScienceDirect, EBSCO y Jstor; en esta línea se tomaron artículos académicos de revistas científicas reconocidas como: Acta Colombiana de Psicólogos, Revista Latinoamericana de Psicología, Psicoperspectiva y Revista de Psicología Aplicada.

Se incluyeron también algunos textos clásicos de suma importancia en el contexto temático sobre el Mindfulness y la meditación. El concepto de estrés laboral

se abordó con base en lo propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1994) y Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993).

Seguidamente se compilaron y analizaron diferentes estudios empíricos, los cuales, abordaron metodologías de tipo cuasi-experimental con enfoque y análisis cuantitativo sobre la relación del Mindfulness y el estrés en las organizaciones. Por último se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Revisión Conceptual: Mindfulness y Estrés en las Organizaciones

El Mindfulness: Orígenes de la Práctica y Conceptualización

Para profundizar en el tema del Mindfulness y su relación con el estrés, es importante realizar un recorrido por sus orígenes y la necesidad de poner en práctica ésta técnica de meditación en las organizaciones.

En virtud de lo anterior, diferentes ciencias de la salud, en especial la medicina y la psicología, han optado por investigar e incorporar en sus procesos de intervención un tipo de meditación Vipassana de la filosofía budista (Mañas, Justo y Faisey, 2009; Moscoso, 2010), o como se especifica en psicología, la Meditación Insight. Este tipo de meditación Vipassana es denominada como el Mindfulness y que es traducido al español como “atención plena” o “conciencia plena” (Mañas et al., 2009).

La doctrina budista expresa que la mente puede dominar, derivar y crear cualquier situación que se proponga el ser humano, esta ideología se encuentra contenida en el libro el Dhammapada, afirmación que sustentó el buda Siddhartha Gautama en el siglo IV a.c expresando que el Mindfulness o la Atención Plena (sathipana) es una medida para salir adelante a pesar de los problemas. El budismo además especificó que esta meditación ayuda a entrar y salir de una manera natural todo tipo de pensamiento en la mente; es una meditación que permite darle a la mente la forma y libertad adecuada (Nyanaponika, 2005).

Para el budismo, el Mindfulness tiene cuatro fundamentos esenciales, los cuales siempre se ponen de manifiesto en el momento de realizar la técnica: el primer fundamento, es nombrado *la contemplación del cuerpo en el cuerpo*, el cual consiste en estar atento a todos los movimientos y las partes del cuerpo. El segundo fundamento,

se denomina *la contemplación de las sensaciones en las sensaciones*, ya que expresa que las sensaciones son importantes aceptarlas ya sean positivas o negativas, identificar qué tipo de sensación es y tratar de sobrellevarla con la compañía de la respiración. En el tercer fundamento, *la contemplación de la mente en la mente*, explica que es necesario distinguir todas las formaciones que se encuentren en la mente, es importante distinguir si son nocivas o saludables para la mente o el cuerpo. Y por último, se encuentra el fundamento de *la contemplación de los fenómenos en los fenómenos*, el cual aduce que toda formación que se realice en la mente tiene una razón de ser (Silananda, 2002).

Por otra parte, Sánchez (2011) expresa que el origen del Mindfulness se da gracias a diferentes caminos que permiten el crecimiento espiritual o también denominadas filosofías existencialistas orientales; entre ellas se encuentra el budismo, el cual fue sustentado con anterioridad por Silananda (2002) y Nyanaponika (2005). Otro de los caminos a seguir es el yoga, esta práctica de meditación expresa que la autorrealización se logra a través del conjunto entre el individuo con el cosmos, cuerpo y mente. Por último Sánchez (2011) expone el sufismo como otro camino de crecimiento espiritual, en el cual la autorrealización se alcanza gracias al conocimiento, el amor y la consagración. Además en el sufismo la meditación es denominada filosofía de la vida.

Sumando lo anterior, Kabat-Zinn (2003a) en el año 1979 creó el Mindfulness - Based Stress Reduction (MBSR) para intervenir en los pacientes que no presentaban mejoría con los medicamentos que les suministraban. En lo que respecta en la última década del siglo XX se inician estudios de tipo psicométrico que permitieron medir el

nivel de Mindfulness en una persona (Black, 2011), por ejemplo el Inventario de Conciencia Plena de Freiburg (FMI) (Buchheld, Grossman, y Walach, 2001), la Escala de Conciencia Plena (MAAS) (Brown y Ryan, 2003), Inventario de Habilidades de Atención Plena de Kentucky (Baer, Smith y Allen, 2004), Cuestionario de las Cinco Facetas del Mindfulness (FFMQ) (Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer y Toney, 2006), entre otros.

Teniendo claro el origen de esta técnica, se puede empezar a definir el Mindfulness como la capacidad de prestar atención sobre el presente y que todo lo que se encuentre en dicho presente debe ser aceptado tal cual como se muestra (Kabat-Zinn, 2003a). Al mismo tiempo, Nayaka Thera (2003) dice que el ser humano debe concentrarse en la mente y eliminar todo lo que haga parte de ella, solo se debe dejar la conciencia para llegar a un estado de relajación; y por supuesto, sentir tranquilidad con su presente.

Por otra parte, Bishop, Lau, Shapiro, Carlson, Anderson, Cardomy, Segal, Abbey, Speca, Velting y Devins (2004) expresan que el Mindfulness ayuda a que la conciencia tenga un aumento significativo en la mente; según estos autores el Mindfulness ayuda a desarrollar todos aquellos procesos mentales que hacen parte de problemas de tipo psicopatológicas y/o del comportamiento.

Hayes, Luoma, Bond, Masuda y Lillis (2006) enfatizan que el Mindfulness es una técnica de aceptación y compromiso que ayuda a desarrollar cierta maleabilidad en la estructura psicológica de un individuo, además busca tener un contacto directo consciente con el presente y así poder modificar todos aquellos valores que el ser humano considera importantes.

En ésta misma línea, Barragán, Lewis y Palacio (2007) definen al Mindfulness como una técnica que perfecciona la manera de auto regular la atención y ayuda a que el ser humano no tenga episodios de distracción ante el presente, esto permitirá que el ser humano realice prácticas de introyección, mejorar la memoria y los pensamientos y saber enfrentar las situaciones adversas que generen estrés. Así mismo, se especifica que el Mindfulness es la destreza que tiene el ser humano para vivir el presente, discriminando lo que son las sensaciones, pensamientos y emociones que hacen parte de la conciencia (Martin-Asuero y García-Banda, 2007; Medeiros y Pulido, 2011).

Lutz, Slagter, Dunne y Davinson (2008), por su parte, exponen que el Mindfulness está comprendido por dos procesos: el primero, se refiere a la concentración, en el cual las personas deben seleccionar un objeto y centrar su atención en él. Este proceso también es apoyado por Quintana y Rincón (2011) quienes explicaron que era necesario centrar la atención en un objeto o estímulo presente en su entorno, además se debe pensar en una acción mental o sensorial concreta.

En el segundo proceso se encuentra la conciencia abierta, dado que se puede percibir todo lo que está presente en nuestra vida y lo que capta los sentidos (Lutz et al., 2008). Estos autores también sustentan que el Mindfulness ayuda a permanecer en un estado de relajación y permite alcanzar el bienestar; sin embargo, el resultado positivo depende del control que se ejerza sobre la atención por medio de la meditación.

Otros autores afirman que el Mindfulness es de gran beneficio para diferentes problemas de la salud y ayuda a que el cuerpo y la mente logren la felicidad (Lavilla, Molina y López, 2008). Sin embargo, Lavilla et al. (2008) argumentan que es importante tener claro que para realizar una práctica adecuada del Mindfulness es necesario que el ser humano tenga ciertas características y que las cumpla a cabalidad. Entre las características se encuentran: “mente de principiante, no juzgar, aceptación, no forzamiento, ecuanimidad, ceder, confianza y paciencia” (p. 73-74). Dichas características ayudan que el desarrollo de la técnica tenga éxito y se consolide de forma apropiada.

En el 2009, Franco et al., determinaron que el Mindfulness es una técnica que requiere de práctica, que consiste en prestar atención y en reconocer todos aquellos pensamientos y sentimientos que están presentes en la vida de cada ser humano; lo esencial de esta técnica, es no intentar cambiar o modificar dichas emociones o sensaciones. Otro autor como Mañas (2009) la define como una práctica en la que la mente estructura las formaciones mentales para poder generar una respuesta adecuada ante los estímulos que se presentan, ya sean externos o internos.

Por otro lado se puede definir el Mindfulness como la habilidad que adquiere una persona para ser consciente de todo aquello que se encuentra en su mente en el presente, sin importar el pasado o el futuro (Simón, 2007; Moscoso, 2010). El Mindfulness ayuda en el proceso de aprendizaje hacia la relajación, dicho aprendizaje contribuirá para entender muchos aspectos emocionales y físicos que de una u otra manera son característicos del estrés. Su principal intención es llevar toda la atención al cuerpo por medio de la respiración; a la mente por medio del pensamiento; y al

entorno por parte de los cinco sentidos (Moscoso, 2010). Además, Stahl y Goldstein (2010) consideran que es importante centrar la atención en la respiración y estar atento a la inhalación y exhalación; por tanto, también es indispensable acompañar la respiración con movimientos abdominales para moderar cualquier irregularidad que se presente durante la práctica.

Otro autor como Simón (2010), quien en rasgos generales expresa que la principal importancia de la implementación y prácticas del Mindfulness, se fundamenta además en la relación cordial entre el terapeuta y el paciente. Además Simón (2011), expresa que para generar una buena práctica del Mindfulness es importante identificar estímulos, seleccionar un sitio acorde, tener una postura adecuada e idónea y estar siempre con un temporizador.

Sin embargo, es importante tener en cuenta el aporte de Medeiros y Pulido (2011) piensan que el éxito de la técnica de Mindfulness depende de ciertos parámetros como: tener un propósito para salir adelante, mantener una constancia en dicha técnica y por último, es necesario que la persona sepa identificar qué resultados son positivos o negativos en la vida.

Por otro lado, Stahl y Goldstein (2010) determinaron que el Mindfulness se encarga de enseñarle al cuerpo a vivir momento a momento y a sentir el ahora, además, expresan que el Mindfulness es dedicarse a observar de forma pasiva y concentrada todos los procesos del cuerpo y la mente. La práctica continua del Mindfulness permitirá al ser humano aceptar todos los cambios que se presentan en la vida cotidiana y afrontar experiencias ya sean positivas o negativas. Gracias a los

resultados que se han obtenido con la técnica del Mindfulness y la relajación que obtiene quien lo practica, esta técnica es ideal para contrarrestar los efectos que causa el estrés laboral.

El Estrés Laboral: Origen del Término y Conceptualización

Según Hobsbawn (1994) con el auge económico de la posguerra (década de los 50 siglo XX) se aceleró la producción en masa, en la que literalmente los trabajadores se encontraban en una constante presión para poder suplir las necesidades de la sociedad de consumo, que empezaron a cambiar sus ritmos de vida drásticamente y a sufrir una tensión emocional y física, a la que hoy se sigue llamando estrés.

Estas problemáticas en la vida laboral de los individuos, cada vez más fueron tomando importancia en el contexto de los derechos y deberes con los que se regían las relaciones laborales del mundo occidental. Conceptos como bienestar laboral, de los que no se entrará en detalle en esta ocasión, fueron quizás el inicio de lo que se podría llamar, la dignificación del trabajador. Esto por otra parte, es el resultado de luchas anteriores, como la huelga del 1 de mayo de 1886 en los Estados Unidos, que años más tarde sería considerado como la fecha internacional del trabajador (Hobsbawn, 1994). Así mismo Segurado y Agulló (2002) expresan que en la década de los setenta en las organizaciones estadounidenses se generó inquietud por la calidad de vida laboral, dicha inquietud se ha incorporado al ámbito social e institucional hasta el punto de crearse el movimiento de CVL (Calidad de Vida Laboral) para asegurar un ambiente laboral seguro para el talento humano.

Cabe resaltar que el estrés laboral se ha convertido en un tema tan popular en la actualidad que ha llegado a ser fuente de demanda por parte de los trabajadores en Estados Unidos y en diversos países del continente europeo, específicamente en la Unión Europea; esto debido a que el estrés laboral influye en los accidentes de tipo laboral (Rodríguez, Roque y Moleiro, 2002) y se convirtió en un tema tan relevante de investigación para diversas disciplinas como la biología, la psicología, la psicofisiología y las ciencias sociales (Peiro, 2001).

Es innegable que el estrés laboral es uno de los temas de mayor relevancia en el mundo de la psicología organizacional (Gil-Monte, 2003). Por esta razón, la aplicación de técnicas anti/estrés se hace fundamental a la hora de garantizar el bienestar al trabajador en su entorno laboral.

Jones, Barge, Steffy, Fay, Kuntz y Wuebker (1999) definen el estrés como una respuesta que genera el organismo, ya sea de tipo fisiológica, psicológica o conductual, en la cual es imprescindible que el individuo se ajuste a las presiones que pueden generarse desde el interior o el exterior.

El estrés que se genera en las organizaciones es el estrés laboral, el cual es producido por estresores presentes en el ambiente físico o por las mismas tareas a las que se ven sometidos los trabajadores (Peiró, 2001). Otro autor como Hans Selye (1936, citado en Rodríguez et al., 2002) expresa que el estrés es la forma de responder ante diferentes tipos de estresores, esta respuesta tiende a ser adaptativa.

Según lo anterior, Folkman y Lazarus (1980) proponen que para enfrentar cualquier situación de estrés son necesarias las estrategias de afrontamiento activo

para que el estrés sea adaptativo en el ser humano; mientras que las conductas de evitación resultan desadaptativas. También Lazarus (Citado en Gómez, 2005) sustenta que el estrés laboral es causado tanto por factores externos como internos, y se produce por valoraciones de tipo cognitivo. Es por ello que Gómez (2005) expresa que “la teoría del estrés desarrollada por Lazarus se puede describir como transaccional, una característica que contrasta con las otras teorías centradas en las situaciones o en las respuestas características del estrés” (p. 207).

El estrés laboral, además es definido por la OMS (dicho en el VII Congreso Iberoamericano de Medicina del Trabajo, 2005) como “una epidemia global” (La Nación, citado por Esquivel, 2005), que afecta a muchos trabajadores en el mundo, y contribuye a que se presenten alteraciones en el sueño, la digestión, la parte psicológica, social y familiar (Esquivel, 2005).

Según las definiciones establecidas con anterioridad sobre el estrés laboral y lo que puede afectar el estrés a los trabajadores, este tema también perturba a las empresas ya que inician los ausentismos, baja la productividad (Blandin y Martínez, 2005; Firn, 2003 citado en Martin-Asuero, 2005; Vallejo, 2006) y problemas de tipo financiero hasta para el gobierno como expresa la Organización Internacional del Trabajo OIT; ya que dicha organización expresa que el estrés laboral es un riesgo para la parte económica y financiera de todos los países industrializados y en vía de desarrollo, y por su puesto es un problema para la productividad de la organización (OIT, 1993; Quick, 1990 citado en Guic, et al., 2002).

Duran (2010) expresa que el estrés laboral es el desequilibrio entre las actividades laborales y la habilidad para controlar las presiones. El estrés se genera cuando las personas sienten que su condición laboral es mínima para lo que ellos realmente merecen y que perturba a los trabajadores de este siglo. En consecuencia, el uso y la aparición de técnicas para disminuir el estrés cada día se hacen más frecuentes en el mundo laboral (Houtman et al., 2008), una de ellas es el Mindfulness (Stahl y Goldstein, 2010).

El Mindfulness: Estudios y Teorías en Relación con el Estrés Laboral

Para profundizar en el propósito de este trabajo y teniendo en cuenta que ya se establecieron los conceptos del Mindfulness y el estrés laboral, es importante también investigar la relación que existe entre estos dos conceptos. En esta línea, el Dr. Michael Miller (2011, citado en Hudson Valley Business Journal, 2011) afirma que la vida humana está llena de estresores en el ambiente donde se encuentre y que una manera para neutralizar el estrés es hacer uso del Mindfulness.

Inicialmente y como se especificó en la historia del Mindfulness, Jon Kabat-Zinn creó el programa del Mindfulness - Based Stress Reduction (MBSR) en Massachussets para pacientes con enfermedades crónicas que no presentaban mejorías con tratamientos convencionales (Vallejo, 2006). Para llevar a cabo el programa se tiene en cuenta un formato de realización, dicho formato se trabaja en ocho sesiones, cada sesión tiene una duración de dos horas y media. Sin embargo, se realiza una sesión de ocho horas la cual se desarrolla entre la sexta y la séptima sesión. También se les facilita a cada persona un disco compacto para realizar las

tareas en casa dependiendo de lo que el facilitador les indique (Reynoso y De la Vega, 2010).

El MBSR es un programa que ayuda a instruir a la gente a subsistir de una manera plena. El Mindfulness se le suministraba a todos aquellos pacientes que estuvieran padeciendo una enfermedad crónica (Specia, Carlson, Goodey y Angen, 2000). Aunque Dobkin (2008) afirma que el Mindfulness-Based Stress Reduction es un programa provechoso para todos los seres humanos, no es necesario padecer un problema clínico. En general el programa de MBRS ha sido unidad de análisis en la clínica y en diferentes investigaciones centradas en comunidades (Kabat-Zinn, 2003a).

Kabat-Zinn (2003b) explica que el ser humano en su afán de obtener dinero y tener comodidades hace que sus tensiones se incrementen, cada una de estas tensiones en el contexto laboral emergen por el factor tiempo, por aquellos que los rodean y por las actividades que suelen realizar. Además cualquier tipo de trabajo o puesto ya sea de un nivel bajo o alto puede causar en el trabajador estrés, frustración y decepción.

Para que no surja el estrés es indispensable que el mismo trabajador trate de reorganizar su puesto de trabajo o ambiente laboral, otra forma para evitar el estrés laboral es asimilar las situaciones como un todo (Kabat-Zinn, 2003b). Sin embargo Kabat-Zinn (2003b) sugiere que se ponga en práctica la Meditación o Mindfulness para que la vida laboral sea más liviana y las dificultades sean vistas como nuevas oportunidades que la vida les brinda. El Mindfulness ayuda a ver el trabajo como una

situación que cada quien decide seguir y elegir por la pasión a realizar lo que le gusta y no por devengar dinero.

En cuanto a su funcionalidad otros teóricos, entre ellos Stahl y Goldstein (2010) manifiestan que el Mindfulness no solo reduce el estrés que se presenta en el diario vivir, o en aspectos familiares, sociales o personales; sino que esta técnica del Mindfulness ayuda a reducir el estrés en el ambiente laboral. Para ello los seres humanos deben educarse para poder seguir el día a día en compañía de todas las tensiones presentes y poder seguir adelante sin que nada afecte su rumbo.

Si bien Stahl y Goldstein (2010) también argumentan que la técnica ayuda a que los empleados comprendan que aunque no se pueden excluir los factores del estrés o los diferentes estresores presentes en el ambiente, por lo menos es importante afrontarlos con madurez. Lo esencial en la práctica del Mindfulness es que el empleado pueda diferenciar lo que es funcional para su vida y lo que no es funcional y convivir con ello centrando su atención a estímulos.

Por su parte, Anchorena (2012) concreta que el Mindfulness es un tipo de entrenamiento factible para las empresas, el cual desarrolla en los empleados liderazgo y una conciencia abierta para aceptar lo que se le presente en el día a día. El Mindfulness también generará en los empleados el buen manejo en las situaciones que sean estresantes, ayudará a la toma de decisiones, a la solución de conflicto y a mantener la calma frente a experiencias positivas o negativas.

Anchorena (2012) además, deja ver en su artículo que un trabajador puede realizar la técnica del Mindfulness desde que inicie su día, es decir; puede realizar la

técnica desde el medio de transporte que utilice para ir a su lugar de trabajo y es allí donde podrá realizar ejercicios de respiración que lo ayuden a estar acoplado a todas las sensaciones que su cuerpo sienta.

Cuando el trabajador llegue a su puesto de trabajo según este autor, es importante que haga conciencia de su día mediante el método de observación, además que sea consciente de la postura que tome en su escritorio y así distender los músculos del cuerpo a tiempo. También recomienda que durante el transcurso de la semana cambie el sitio de almorzar y si es posible que sea solo, y de esta manera degustar y experimentar todas las sensaciones que la comida le provoca en su cuerpo (Anchorena, 2012). En el transcurso del día es importante que cada hora se tome tres minutos para realizar una corta meditación con ejercicios de respiración y que el empleado lo viva al máximo y momento a momento. Al finalizar sus labores es necesario que nuevamente realice un ejercicio de conciencia en el que le permita percibir que debe dejar de lado sus actividades del trabajo e ir positiva hacia su casa (Anchorena, 2012).

Según lo anterior, según Anchorena (2012) es importante que se implemente el Mindfulness en las organizaciones, porque además de crear un buen liderazgo transformador y disminuir el estrés, se logra en los empleados un bienestar laboral (Anchorena, 2012), bienestar laboral que es indispensable para observar la respuesta de cómo se siente cada empleado en el trabajo (Robbins, 1994 citado en Murillo, Calderón y Torres, 2003), o como argumentan Boada y Tous (1993, citado en Chiang, Salazar, Huerta y Núñez, 2008) es el estado que ayuda a contemplar cuando una persona siente satisfacción en su ambiente de trabajo.

Actualmente Martin-Asuero y García-Banda (2010) dicen que en Estados Unidos se ha generado la necesidad de disminuir el estrés laboral, ya que los trabajadores se están enfermando y están generando gastos. En su investigación también se puede observar que el Mindfulness ha logrado resultados positivos en diferentes estudios como el de Martín, García de la Banda y Benito (2005); Martín y García de la Banda (2007). En Argentina además, se puso en marcha el programa para reducir el estrés con la técnica del Mindfulness, la cual ha sido trascendental desde el año 2000, y a la fecha es un programa de mucha utilidad e importancia para los profesionales, más aún para los profesionales de la salud, ya que el profesional de la salud puede integrar en su vida cotidiana la técnica del Mindfulness para evitar la negligencia, la opresión, la turbación y el desagrado. Además es una técnica que se puede reproducir a los pacientes o clientes (Reynoso y De la Vega, 2010).

Revisión de Estudios Empíricos

Para realizar el análisis del uso del Mindfulness en la disminución del estrés laboral se tiene en cuenta todos aquellos aportes de los estudios que corroboren y demuestren los hallazgos que se sustentaron en la revisión teórica. Es por esto que se revisaron investigaciones relacionadas con el Mindfulness y el estrés laboral. Cabe anotar, que inicialmente se hará una pequeña mención de los otros enfoques a los que el Mindfulness ha sido puesto en práctica. Por consiguiente, con lo expresado en el aparte anterior y para ayudar al buen entendimiento del lector, se mostrarán las investigaciones con sus correspondientes procedimientos y resultados.

Comenzaremos nuestra revisión con los estudios realizados por Brito (2011), quien establece que la atención plena o Mindfulness ha sido practicada durante el siglo

XX, y ha incursionado en la psicología de la salud y las terapias cognitivas realizadas por los psicólogos de este siglo (Kabat-Zinn, 2003a; Miró 2006b, citado en Brito, 2011).

La técnica se ha visto expuesta en diferentes artículos, que de una u otra manera han sido estudios que han presentado exitosos resultados, ha ayudado en temas sobre la depresión (Segal, Teasdale y Williams, 2006), la disminución del estrés y la búsqueda de la calidad de vida en personas afectadas con cáncer (Specia et al., 2000). Asimismo, Sánchez (2011) expresa que la técnica del Minfulness permite manejar el estrés y todos aquellos síntomas que están presentes en el ser humano a causa de enfermedades.

Todos los estudios revisados que tienen sustento empírico sobre la atención plena o Mindfulness están relacionados con el Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) o programa de reducción del estrés (Kabat-Zinn, 2003a; 2003b), la terapia conductual dialéctica (DBT) (Linehan, 1993), la terapia cognitiva basada en la conciencia plena (MBCT) (Segal, et al., 2006) y la terapia de aceptación y compromiso (ACT) (Hayes, Strosahl y Houts, 2005 citado en Brito, 2011).

La mayoría de los estudios realizados sobre el Mindfulness se encuentran centrados en el campo de la psicología de la salud y esto se puede notar en el estudio de Moscoso (2010). Otro autor que aporta a la psicología de la salud es Vallejo (2006), el cual expresa que el Mindfulness está presente en tres prácticas clínicas, la primera es la terapia de conducta dialéctica (Linehan, 1993), y las otras dos también referenciadas por Brito (2011) son la terapia cognitiva de la depresión y la terapia de aceptación y compromiso.

Otro ámbito estudiado ha sido el educativo (Barnes et al., 2003; Hassed et al., 2008; Schure et al., 2008; León, 2008; citado en De la Fuente, Franco y Mañas, 2010). En cuanto al ámbito organizacional solo se puede notar en estudios sobre el síndrome de burnout (Cohen-Katz et al., 2005; Davies, 2008; Shapiro et al., 2005; citado en De la Fuente et al., 2010).

Por su parte Grossman, Niemann, Schmidt y Walach (2003), muestran como el programa de MBSR, ha sido exitoso en los contextos internacionales, teniendo en cuenta una revisión de meta-análisis con artículos publicados y no publicados. Hay evidencia de que en países fuera de Latinoamérica el MBRS es utilizado, pero no se muestra ningún estudio que haya sido realizado en Latinoamérica o en Colombia.

Chiesa y Serretti (2009) también realizaron una meta-análisis sobre el Mindfulness Based Stress Reduction en personas sanas, teniendo en cuenta una búsqueda profunda en las bases de datos MEDLINE (PubMed), Cochrane, y las referencias de los artículos recuperados. La investigación tuvo parámetros como: artículos publicados desde 1979 a septiembre de 2008 y estudios publicados en inglés. Chiesa y Serretti (2009) obtuvieron un total de ciento cincuenta artículos, los cuales solo diez se centraban en la investigación de la eficacia del MBSR, que los sujetos fueran sanos, uso de escalas para medir el estrés y los resultados se presentan de forma cuantitativa. Estos autores pudieron comprobar que el MBSR tenía su efecto en la disminución del estrés en personas sanas. Sin embargo, determinaron que es necesario realizar investigaciones con muestras grandes y heterogéneas para valorar su resultado a largo plazo (Chiesa y Serretti, 2009).

En el 2010, el estudio de Moscoso muestra que el Mindfulness tiene como propósito capacitar a las personas en la respuesta de relajación y así contribuir a bajar los niveles del estrés y cambiar las conductas en el individuo que pueden resultar autodestructivas. Además ayuda a generar un modo de vida saludable (Moscoso, Reheiser y Hann, 2004 citado en Moscoso, 2010). Por su parte Mañas et al. (2011) exponen que se encuentran numerosos estudios que han contribuido a la práctica del Mindfulness y demuestran lo beneficioso que resulta para el organismo del ser humano, ya que en diferentes estudios se ha revelado la degradación de los niveles de cortisol (Maclean, Walton, Wenneberg, Levitsky, Mandarino, Waxiri, Hillis y Schneider, 1997 citado en Moscoso, 2010); aumento de los niveles de melatonina y serotonina (Solberg, Holen, Ekeberg, Osterud, Halvorsen y Sandvik, 2004 citado en Moscoso, 2010); disminución de los registros de lactato en sangre (Solberg, Ingjer, Holen, Sundgot-Borgen, Nilsson y Holme, 2000 citado en Moscoso, 2010); descenso de la tensión arterial (Barnes, Treiber y Davis, 2001 citado en Moscoso, 2010); reducción en el malestar emocional, aumento de la relajación muscular y bienestar (Mañas, Luciano y Sánchez, 2008 citado en Mañas et al., 2011).

Seguidamente en este documento monográfico se mostrarán estudios empírico/teóricos relacionados con esta técnica y que han evidenciado la relación directa del Mindfulness con la disminución del estrés en las organizaciones. Se comenzará con Martin-Asuero (2005) quién realizó un estudio para observar si el programa de reducción del estrés era eficaz y era productivo usarlo en futuras investigaciones.

En este estudio, se seleccionó una muestra de veintiún funcionarios del área de servicios que tenían un malestar elevado en la prueba SCL-90R. De la muestra seleccionada solo dieciséis eran empleados activos y el resto de la muestra estaba en su casa por enfermedades (Martin-Asuero, 2005).

La intervención que llevó a cabo Martin-Asuero (2005) fue de la siguiente manera: En cada sesión se realizaban ejercicios para la atención y la conciencia; además ejercicios de respiración por medio del yoga. A cada participante se le dejaban tareas en casa que debían realizar durante 45 minutos. Al finalizar el programa se realizó nuevamente la prueba de SCL-90R y se observó según los resultados, que hubo una reducción significativa del 33% en el malestar psicológico que es generado por el estrés, gracias a los resultados este autor expresa que la técnica del Mindfulness es eficaz en los contextos laborales, para la ansiedad, hostilidad y somatización.

En el 2007, Martin-Asuero y García-Banda realizaron otro estudio cuasi-experimental, para esto se obtuvo además, una muestra de veintiocho personas con un malestar elevado y que no poseían características de analfabetismo, enfermedades mentales o alguna intervención clínica; cada participante se inscribió de forma voluntaria a este programa, sin embargo de los veintiocho participantes solo veintiséis estaban laborando de forma activa y estaban en una media de edad de 43,46 años. Para la realización del estudio se seleccionó el inventario SCL-90-R.

Martin-Asuero y García-Banda (2007) estructuraron el programa de reducción para el estrés de la siguiente manera: inicialmente realizaron un plan de actividades guiados a ser de forma psicoeducativas, además las actividades fueron repartidas entre nueve sesiones. En cuanto a los resultados de su programa de reducción para el estrés

fue necesaria la realización del inventario SCL-90-R, es decir se requería la puntuación post y así poderla comparar con la puntuación pre. Según lo anterior y el dinamismo de los participantes se obtuvo una disminución del estrés laboral en un 51%; aunque de los veintiocho participantes se pudo observar que dos participantes empeoraron, otros dos participantes no redujeron su malestar y tres participantes más disminuyeron muy poco el malestar (Martin-Asueró y García, 2007). Además Martin-Asueró y García-Banda (2007) piensan que los resultados dependen de la actitud de cada participante y de sus ganas de trabajar activamente en cada sesión.

En otro estudio realizado por Franco, et al. (2009) tienen como meta principal comprobar qué tan eficaz es el programa del Mindfulness para reducir el estrés, en este caso la población a estudiar fue un grupo de docentes que laboraban en la Educación Secundaria Obligatoria de la Provincia de Granada. Asimismo, se seleccionó una muestra de treinta y seis profesores; la cual se dividió en un grupo experimental y un grupo control.

Para la realización del estudio Franco, et al (2009) utilizaron la Escala de Estrés Docente (ED-6) (Gutiérrez, Morán y Sanz, 2005), la cual está comprendida por dimensiones como la ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento. Inicialmente se aplicó la escala sobre el estrés para tomar la medida pre test, al finalizar la escala se inició el programa de entrenamiento con el Mindfulness en el grupo experimental, el cual se desarrolló con ejercicios como relacionar un sonido con la respiración en el abdomen y se debía centrar la atención en la respiración, ejercicios de metáforas y aceptación. Finalizado el programa, se les

aplicó la escala para observar las medidas pos test, y así poder verificar si hubo un cambio significativo en el estrés, la ansiedad y la depresión.

Este estudio de Franco et al. (2009) mostró que en el grupo experimental hubo una reducción del 13% en la variable del estrés laboral y una disminución del 16% en cuanto a la ansiedad y la depresión, sin embargo en el grupo control no hubo una disminución significativa, solo se notó una disminución del 2%. Según los resultados y los comentarios de los autores, se especificó que el Mindfulness ayuda a reducir significativamente en el estrés.

Martin-Asuero y García-Banda (2010) continuaron con el estudio del estrés en los ambientes laborales de Mallorca, con una muestra de veintinueve profesionales entre ellos enfermeras, psicólogos, médicos, docentes y funcionarios de empresas de servicio; se tuvo en cuenta también diferentes criterios de exclusión como que los participantes no podían tener enfermedades, embarazos o algún tratamiento en particular.

El instrumento seleccionado en este estudio fue el inventario SCL-90-R (Derogatis, 2002 citado en Martin-Asuero y García-Banda, 2010), la escala SRLE (Survey of Recent Life Experiences) para medir en los participantes su estrés respecto al día a día (Kohn y Macdonald, 1992 citado en Martin-Asuero y García-Banda, 2010). Se manejó además la escala de Afecto Positivo y Negativo (PANAS) (Watson, Clark Tellegen, 1988 citado en Martin-Asuero y García-Banda, 2010) y el Cuestionario de Control de la Emoción ECQ (Roger y Najarian, 1989 citado en Martin-Asuero y García-Banda, 2010) para medir la rumiación en cada uno de los participantes del programa.

Estos instrumentos fueron realizados antes de iniciar el programa del Mindfulness y al finalizar el programa, además se realizó un seguimiento durante tres meses después.

Durante la realización del Mindfulness se ejecutaron ejercicios de centrarse en la atención y ejercicios de yoga, para facilitar una buena conciencia para las actividades que se presenten cotidianamente (Martin-Asueró y García-Banda, 2010).

En cuanto a los resultados se pudo observar que hubo una disminución significativa del 18% sobre el estrés diario y una disminución en la rumiación del 30%; por otra parte en los resultados de seguimiento se observó una disminución del 23%. Para los autores se puede considerar los resultados de este estudio como un grado medio-alto (Martin-Asueró y García-Banda, 2010).

En otro estudio Mañas, et al. (2011) se dedicaron a realizar una investigación sobre la reducción del estrés en docentes de Educación Secundaria Obligatoria de la Provincia de Nueva Granada, España, con la técnica del Mindfulness, donde su objetivo principal era verificar si dicha técnica era efectiva.

Se seleccionó una muestra de treinta y un docentes; y, se clasificaron en grupo experimental y en grupo control. En este estudio inicialmente se les indicó a los docentes para que realizaran la Escala de Estrés Docente (ED-6) (Gutiérrez, et al., 2005). Otro punto importante fue la investigación de los días que hubo poca actividad laboral a causa del estrés (Mañas, et al., 2011).

El programa de entrenamiento fue diseñado por Mañas et al. (2011) para que los docentes acepten sus emociones y pensamientos de forma espontánea. En cuanto a la realización de las sesiones se utilizaron metáforas; además se efectuó una práctica de exploración corporal o *body-scan* (Kabat-Zinn, 2003b) y prácticas de respiración.

Los resultados en cuanto al cumplimiento del body-scan por parte de los docentes fueron de un 74% y para la respiración un 81%; al finalizar todas las sesiones cada profesor realizó nuevamente la Escala de Estrés Docente (ED-6). En cuanto al grupo experimental los resultados son significativos en el estrés, ya que hubo una reducción de 18,98 en la desviación típica; además hubo disminución en cuanto a la desmotivación, ansiedad y el nivel de las presiones (Mañas et al., 2011).

En el 2011, Medeiros y Pulido llevaron a cabo el programa de MBSR, dicho programa se realizó con una muestra de doce trabajadoras o beneficiarias de un centro médico-psicológico en el área de la salud del Hospital Público de Santiago de Chile.

A cada trabajador se le asignó tres tipos de pruebas de auto-reporte, como Outcome Questionnaire-OQ 45 (Lambert, Hansen, Umpress, Lunnen, Okiishi y Burlingame, 1996 citado en Medeiros y Pulido, 2011), otra de las pruebas es la World Health Quality of Life-WHOQOL Brief (WHOQOL Group, 1998 citado en Medeiros y Pulido, 2011) y por último, se encuentra la Five Facet Mindfulness Questionnaire-FFMQ (Baer, et al., 2006) que valora la capacidad del Mindfulness que tiene cada trabajadora. Es importante tener en cuenta que estas mismas pruebas se aplicaron al finalizar el programa y se les entregó una prueba de valoración del programa del Mindfulness (Medeiros y Pulido, 2011). En cuanto a la intervención del programa realizado por estos autores se efectuaron actividades experienciales con yoga sentado o en pie; también se ejecutaron actividades que ayudan a instruir el cuerpo. Por otro parte, se suministró a cada trabajadora de la salud, tareas para la casa de tipo audiovisual y lecturas sobre el Mindfulness.

En cuanto a las medidas pre/post los resultados fueron significativos, ya que se notó un cambio positivo en cuanto a la capacidad de auto-cuidado, mayor confianza, sentimiento de esperanza, conciencia de las situaciones estresantes y la habilidad de manejar dichas situaciones. Sin embargo, para Medeiros y Pulido (2011) este resultado puede significar que este programa de reducción del estrés con el Mindfulness puede tener cambios más significativos en personas que presentan altos niveles patológicos de salud y calidad de vida. Aunque como sustentan Medeiros y Pulido (2011) dicha investigación presenta limitaciones en cuanto al procedimiento, ya que la muestra utilizada es muy pequeña y no existe seguimiento de los resultados. Sin embargo, estos autores piensan que el programa de reducción del estrés es significativo ya que produce cambios físicos, emocionales y psicológicos; dichos cambios lograrán un progreso para la situación laboral y familiar del que practique dicho programa.

Para efectos de comparación las autoras proponen una tabla que integra información sobre los autores del estudio, la población, la muestra (N), las pruebas utilizadas, las semanas con sus respectivas horas en que se distribuyeron las sesiones del programa de reducción del estrés, las actividades desarrolladas durante la práctica del Mindfulness, las medidas Pre/Posttest y los resultados de los estudios (Tabla 1).

Tabla 1. *Resumen de los estudios empíricos revisados sobre Mindfulness y estrés en organizaciones.*

Estudio	Población	N	Pruebas	Semanas	Actividades	Medidas Pre/Postest	Resultados
Martin-Asuero (2005)	Funcionarios del área de servicio.	21	SCL-90R	8 (cada una de 2,5 horas).	Ejercicios para la atención y conciencia. Ejercicios de respiración con yoga. Tarea en casa (45 minutos).	1.14/0.53 (GSI)	Reducción significativa (33%) en el malestar psicológico que es generado por el estrés.
Martin-Asuero y García-Banda (2007)	Voluntarios inscritos en un programa de reducción de estrés.	28	SCL-90R	9 (cada una de 2,5 horas).	Yoga y respiración profunda. Estrategias para afrontar el estrés. (yoga de pie y atención a la respiración). Comunicación y alimentación. Meditación guiada. Exploración del cuerpo.	1.10/0.54 (GSI)	Se verificó que la técnica influye en la reducción del estrés y el malestar. Existe una disminución del estrés laboral en un 51%.
Franco, Mañas y Justo (2009)	Docentes que laboran en la ESO de la provincia de Granada.	36 (GE: 18 y GC: 18)	ED-6	10 (cada una de 1,5 horas)	Relacionar un sonido con la respiración en el abdomen. Atención en la respiración. Metáforas y aceptación.	GC: 30,57/30,18 (DT). GE: 36,31 / 26,63 (DT).	El grupo experimental hubo una reducción del 13% de estrés laboral. Sin embargo en el grupo control no hubo una disminución significativa del 2%.
Martin-Asuero y García-Banda (2010)	Profesionales de la salud de Mallorca.	29	- SCL-90-R. - SRLE - PANAS - ECQ	8 (cada una de 2,5 horas). Seguimiento 3 meses posteriores a la intervención.	Centrar la atención. Ejercicios de yoga. En cada sesión se desarrollaba una temática y de esa misma temática se desenvolvía un ejercicio, y al finalizar se realizaba un debate.	No calculable.	Hubo una disminución significativa del 18% sobre el estrés diario; en los resultados del seguimiento se observó una disminución del 23%. Los resultados de este estudio como un grado medio-alto.
Mañas, Franco y Justo (2011)	Docentes de ESO de la Provincia de Nueva Granada España.	31 (GE: 16 y GC: 15)	ED-6	10 (cada una de 1,5 horas)	Metáfora. Exploración corporal o <i>body-scan</i> . Prácticas de respiración. Repetición simultánea de una palabra aguda.	GC: 34,64 / 32,71 (DT). GE: 44,74 / 25,81 (DT).	En el grupo experimental se evidenció una reducción de 18,98 en la DT.
Medeiros y Pulido (2011)	Funcionarios de la salud del hospital público de Santiago de Chile.	12	- OQ 45. - FFMQ.	8 (cada una de 2,5 horas).	Yoga sentado o en pie. Diálogos exploratorios y didácticos. Tareas para la casa de tipo audiovisual y lecturas sobre el Mindfulness.	OQ-45: 28,19 / 27,78 (DS) FFMQ: 17,92 / 15,08 (DS)	El resultado puede significar que puede tener cambios más significativos en personas que están con altos niveles patológicos de salud.

Notas: ESO: Educación Secundaria Obligatoria; GSI, Índice de Gravedad General; DT, Desviación Típica; DS, Desviación Estándar; GC, Grupo Control; GE; Grupo Experimental; ED-6, Escala de Estrés Docente (Gutiérrez, et al., 2005); SRLE, Survey of Recent Life Experiences (Kohn y Macdonald, 1992 citado en Martin-Asuero y García-Banda, 2010); PANAS, La escala de Afecto Positivo y Negativo (Watson, et al., 1988 citado en Martin-Asuero y García-Banda, 2010); ECQ, El Cuestionario de Control de la Emoción (Roger y Najarian, 1989 citado en Martin-Asuero y García-Banda, 2010); OQ 45, Outcome Questionnaire (Lambert, et al., 1996 citado en Medeiros y Pulido, 2011); FFMQ, Five Facet Mindfulness Questionnaire (Baer, et al., 2006).

Comparativamente se puede ver que los estudios presentados anteriormente guardan similitudes tales como: El número de la muestra es reducido habiendo un N máximo de treinta y seis. También se puede observar que existe disminución de niveles de estrés o de alguna de sus características asociadas y /o aumento de la habilidad de Mindfulness o conciencia plena (en el caso del FFMQ), esto según las medidas pre y post test realizadas en los estudios revisados usando los diferentes instrumentos, a saber: Escala de Estrés Docente (Gutiérrez, et al., 2005); SRLE, Survey of Recent Life Experiences (Kohn y Macdonald, 1992 citado en Martin-Asueró y García-Banda, 2010); PANAS, La escala de Afecto Positivo y Negativo (Watson, et al., 1988 citado en Martin-Asueró y García-Banda, 2010); ECQ, El Cuestionario de Control de la Emoción (Roger y Najarian, 1989 citado en Martin-Asueró y García-Banda, 2010); OQ 45, Outcome Questionnaire (Lambert, et al., 1996 citado en Medeiros y Pulido, 2011); FFMQ, Five Facet Mindfulness Questionnaire (Baer, et al., 2006).

Además se puede observar que la práctica del yoga, prácticas de respiración y ejercicios con metáforas son usados comúnmente para agudizar la capacidad de estar en el momento presente o Mindfulness.

Sin embargo, también se encuentran diferencias entre las metodologías de estudio; en éste sentido, no todos los estudios presentan un grupo experimental y un grupo control y solo en el estudio de Martin-Asuero y García-Banda (2010) se realizó seguimiento en tres meses posteriores a la intervención.

En general los estudios presentados anteriormente mostraron resultados que corroboran la hipótesis que propone que hay relación entre la práctica de la técnica de

Mindfulness y la reducción de estrés y/o características asociadas. Específicamente se evidenció la mejoría en cuanto al malestar psicológico gracias a la técnica del Mindfulness; además se notó reducción del estrés laboral.

Es importante mencionar que en esta revisión no se encontraron estudios empíricos sobre el uso del Mindfulness y su relación con la disminución de estrés laboral en Colombia. Sin embargo, se encontró un estudio que deja ver que la técnica se conoce en el país. Así, Barragán et al. (2007) examinaron la autopercepción de los cambios generados en el déficit atencionales intermedios en estudiantes universitarios, todo esto, teniendo en cuenta el método de autocontrol de la atención (Mindfulness). Estos autores realizaron un diseño preexperimental en la ciudad de Barranquilla, considerando como instrumento primordial, la observación antes y después del estudio. El experimento contó con una muestra de veintiún estudiantes de psicología en la Universidad del Norte.

Para el desarrollo del estudio se seleccionó la prueba de autoevaluación subjetiva (Mirsky, 1987 citado en Barragán et al., 2007) y tres pruebas del WAIS (Aritmética, Dígitos en Progresión y Dígitos en Regresión). Inicialmente se les suministró las pruebas de atención; luego se inició la técnica del Mindfulness, la cual tuvo una duración de tres semanas y cada sesión de dos horas. Finalizado el programa del Mindfulness se realizó en dos semanas después las pruebas atencionales (Barragán et al., 2007).

Según la prueba de autoevaluación subjetiva se evidenció que de ocho ítems, seis daban un puntaje positivo. En cuanto a las sub-pruebas del WAIS, se disminuyó la

distraibilidad lo que ayudó a aumentar los niveles de memoria, razonamiento y cálculos. Con este estudio se pudo evidenciar que el Mindfulness es una técnica eficaz para que la atención aumente en los estudiantes, ya que por los resultados son favorables desde todo punto de vista. Barragán et al. (2007) recomiendan continuar con investigaciones futuras en esta población universitaria.

Conclusión y Recomendaciones

Con base en la anterior revisión se puede afirmar que la técnica Mindfulness es una alternativa eficaz para disminuir el estrés laboral y generar además, el bienestar en las organizaciones. Ésta técnica consiste en la habilidad de estar en el momento, siendo consciente de todo aquello que se encuentra en su mente en el presente, sin importar el pasado o el futuro. En éste sentido se aceptan las experiencias que se presenten aunque sean difíciles de llevar. Al proponer el uso organizacional de la técnica del Mindfulness, entonces, se invita al trabajador a que acepte las emociones, sensaciones o pensamientos que estén en la mente, siendo lo esencial no intentar cambiar o modificar dichas emociones o sensaciones.

Con base en los resultados de varios estudios, entre ellos el estudio de Martin-Asuero (2005) que presentó una disminución en el estrés laboral del 33%; seguidamente en el estudio de Martin-Asuero y García-Banda (2007) se evidenció una reducción significativa del 51%. Por su parte, Franco et al. (2009), reporta una reducción del 13% en cuanto a la reducción del estrés laboral; luego Martin-Asuero y García-Banda (2010) encontraron una reducción en el estrés laboral del 18%, y después del seguimiento realizado en tres meses, se halló una reducción significativa del 23%. Por ultimo en el estudio de Martin-Asuero y García-Banda (2010) se presentó una disminución del 18% en el estrés laboral.

Según lo anterior, se puede decir que esta técnica es útil para que los trabajadores creen conciencia sobre situaciones estresantes a través de la meditación y así puedan manejar estas situaciones de manera saludable y constructiva. En términos prácticos, se propone que el empleado realice ejercicios de respiración,

relajación y/o afirmaciones sobre conciencia plena que le permitan poner su atención en el momento presente.

De acuerdo con lo revisado, hay evidencia suficiente para concluir que la técnica resulta útil en la reducción de estrés, porque su uso se relaciona directamente con la relajación corporal, la disminución de la ansiedad, la disminución de la llamada rumiación de ideas y reducción en la somatización. El uso de la técnica está directamente relacionada con el aprendizaje para manejar las presiones, manejar el conflicto y tomar decisiones de manera constructiva en una organización.

Es necesario anotar que, si bien existen evidencias cuantitativas de los beneficios arriba expuestos, no hay consenso en la explicación científica del mecanismo por el cual el Mindfulness reduce el estrés laboral. Se requiere entonces enriquecer los estudios con mayores controles y ahondar en la investigación sobre el mecanismo del Mindfulness como estrategia de reducción de estrés.

Se pudo notar también que los estudios empíricos deben manejar muestras representativas para que haya una mayor validez en cuanto a los resultados, pues, las muestras utilizadas en los diferentes estudios empíricos fueron muy pequeñas (dichas muestras oscilan entre doce a treinta y seis participantes) y por lo tanto, los resultados encontrados son difícilmente generalizables. Existe entonces la necesidad de la realización de nuevos estudios con muestras mayores.

Además, la revisión anterior pone en evidencia que es necesaria mayor investigación sobre el uso de la técnica del Mindfulness a nivel organizacional. Es claro que hay pocos estudios realizados que aborden la temática del Mindfulness y su

relación con el estrés laboral. De hecho, la mayoría de estudios encontrados han sido realizados con muestras clínicas en poblaciones que padecen de enfermedades, principalmente de cáncer, enfermedades cardiovasculares, dolores crónicos, depresión clínica y fibromialgia.

Por último, se recomienda continuar investigando en la temática de la relación del Mindfulness con el estrés laboral, específicamente en Colombia, ya que no se encontró evidencia académica de estudios realizados en el país; a pesar de existir en el Ministerio de Protección Social (2008) una resolución que obliga a todas las organizaciones a identificar, medir y controlar todos los factores que puedan generar enfermedades derivadas del estrés (Resolución 2646 del 2008) y que estas enfermedades ya son reconocidas como enfermedades profesionales, cuando se puede determinar que su origen es de tipo laboral. La investigación de la relación del Mindfulness con el estrés laboral en Colombia, se recomienda con el fin de obtener resultados válidos y confiables que corroboren o nieguen la efectividad y la eficacia del uso de la técnica en el contexto organizacional colombiano.

Referencias

Anchorena, M.N. (2012). Estrés laboral: La integración de Mindfulness en el trabajo.

Sociedad Mindfulness y Salud. Recuperado de <http://www.mindfulness-salud.org/articulos/estres-laboral-la-integracion-de-mindfulness-en-el-trabajo/>

Baer, R.A., Smith, G.T., y Allen, K., B. (2004). Assessment of Mindfulness by self - report: The Kentucky inventory of Mindfulness skills. *Assessment*, 11(3), 191-206.

Baer, R., Smith, G., Hopkins, J., Krietemeyer, J. y Toney, L. (2006). Using self report assessment methods to explore facts of Mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.

Barragán, R., Lewis, S., y Palacio, J. (2007). Autopercepción de cambios en los déficit atencionales intermedios de estudiantes universitarios de Barranquilla sometidos al método de autocontrol de la atención (Mindfulness). *Salud Uninorte*, 23(2), 184-192.

Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N., Cardomy, J., Segal, Z., Abbey, S., Speca, M., Velting, D. y Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 230-241.

Black, D. (2011). A brief definition of Mindfulness. *Mindfulness Research Guide*. Recuperado de <http://www.mindfulexperience.org>

Blandin, J., y Martínez, D. (2005). Estrés laboral y mecanismos de afrontamiento: su relación en la aparición del síndrome de burnout en Médicos residentes del hospital militar "Dr. Carlos Arvelo". *Sociedad Venezolana de Psiquiatría*, 51(104).

- Brito, G. (2011). Programa de reducción del estrés basado en la atención plena (Mindfulness): Sistematización de una experiencia de su aplicación en un hospital público semi-rural del Sur de Chile. *Psicoperspectivas*, 10(1), 221-242.
- Brown, K. W. y Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well - being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822.
- Buchheld, N., Grossman, P., y Walach, H. (2001). Measuring Mindfulness in insight meditation (Vipassana) and meditation - based psychotherapy: The development of the Freiburg Mindfulness Inventory (FMI). *Journal for Meditation and Meditation Research*, 1(1), 11-34.
- Carrasco, C. (2001). *Estrés laboral*. Ministerio del Trabajo y Prevención Social, Chile: LOM Ediciones.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., y Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 23(2), 66-85.
- Chiesa, A. y Serretti, A. (2009). Mindfulness-Based Stress Reduction for stress management in healthy people: A review and Meta-Analysis. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 15(5), 593–600.
- De la Fuente, J., Franco, C., y Mañas, I. (2010). Efectos de un programa de entrenamiento en conciencia plena (Mindfulness) en el estado emocional de estudiantes universitarios. *Estudios sobre Educación*, 19, 31-52.

- Dobkin, P. (2008). Mindfulness-Based Stress Reduction: What processes are at work?. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 14, 8–16
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 71-84.
- Esquivel, M. (20 de Noviembre de 2005). La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia. *La Nación*. Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia>
- Folkman S., y Lazarus R. (1980). An analysis of coping in middle aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- Franco, C., Mañas, I., y Justo, E. (2009). Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de Mindfulness. *Revista Educación Inclusiva*, 2 (3), 11-22.
- García, M. (2012). Psicología y estrés. Recuperado de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/060_estadistica1/material/archivos/psico_estres.pdf
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.
- Gómez, V. (2005). Richard Stanley Lazarus (1922 – 2002). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37(1), 207 - 209

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., y Walach, H. (2003). Mindfulness-Based Stress Reduction and health benefits A Meta-Analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57 (2004), 35 – 43.

Guic, E., Bilbao, A., y Bertin, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. *Revista Médica de Chile*, 130(10). doi: 10.4067/S0034-98872002001000004

Gutiérrez, P., Morán, S. y Sanz, I. (2005). Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11, 47-61.

Hayes, S.C., Luoma, J.B., Bond, F.W., Masuda, A., y Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, process and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 1-25

Hobsbawm, E. (1994). Historia del siglo XX. En E. Hobsbawm (Eds), *La revolución mundial (63 – 91)*. Buenos Aires: Crítica, Grijalbo Mondadori.

Houtman, I., Jettinghoff, K., y Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Francia: World Health Organisation, VI.Series.

Hudson Valley Business Journal. (October 10, 2011). Healthcare: Mindfulness techniques can counter stress, says Harvard Mental Health Letter. Recuperated in EBSCO.

- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 116-113. doi: 10.4067/S0718-23762008000100007
- Jones, J.W., Barge, B.N., Steffy, B., Fay, L.M., Kuntz, L.K. y Wuebker, L.J. (1999). El estrés y la mala práctica médica: La evaluación y la intervención del riesgo organizativo. *Revista de Psicología Aplicada*, 73(4), 727-735
- Kabat-Zinn J. (2003a). Mindfulness-Based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Kabat-Zinn, J. (2003b). Aplicaciones: Aceptar la catástrofe total. En J. Kabat-Zinn (Ed), *Vivir en plenitud (pp. 331-492)*. Barcelona, España: Editorial Kairos S.A.
- Lavilla, M., Molina, D., y López, B. (2008). Beneficios del Mindfulness para problemas de salud. En Lavilla, M., Molina, D., y López, B. (Eds), *Mindfulness (pp. 69-82)*. Madrid, España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Linehan, M. (1993). Dialectical and biosocial underpinning of treatment. En M. Linehan (Ed), *Cognitive-behavioral treatment of borderline personality disorder. (pp. 28-65)*. New York: The Guilford Press.
- Lutz, A., Slagter, H., Dunne, J. y Davidson, R. (2008). Attention regulation and monitoring in meditation. *Trends in Cognitive Sciences* 30(10), 1-7.
- Mañas, I., Franco, C., y Faisey, M. (2009). Mindfulness y psicología: Fundamentos y términos de la psicología budista. *Web de Medicina y Psicología*. Almería, España. 1-18.

Mañas, I. (2009). Mindfulness (Atención Plena): La meditación en psicología clínica.

Gaceta de Psicología, Revista del Ilustre Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía Oriental, 50, 13-29.

Mañas, I., Franco, C. y Justo, E. (2011). Reducción de los niveles de estrés docente y los días de baja laboral por enfermedad en profesores de educación secundaria obligatoria a través de un programa de entrenamiento en Mindfulness. *Clínica y Salud*, 22(2), 121-137.

Martin-Asuero, A. (2005). Aplicación de la técnica de MBSR para reducir el malestar psicológico en el entorno laboral. *Gestión Practica de Riesgos Laborales*, 21, 22-26.

Martin-Asuero, A., y García-Banda, G. (2007). Las ventajas de estar presente:

Desarrollando una conciencia plena para reducir el malestar psicológico.

International Journal of Clinical and Health Psychology, 7(2), 369-384

Martin-Asuero, A., y García-Banda, G. (2010). El programa de reducción de estrés basado en Mindfulness (MBSR) disminuye el malestar psicológico asociado al estrés en profesionales de la salud. *Spanish Journal of Psychology*, 13 (2); 895-903

Marulanda, I. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Bogotá, Universidad de los Andes: Ediciones Uniandes.

Medeiros, S., y Pulido, R. (2011). Programa de reducción de estrés basado en Mindfulness para funcionarios de la salud: Experiencia piloto en un hospital público de Santiago de Chile. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 49(3), 251-257.

Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. (17 de julio de 2008).

Resolución 2646 de Julio 2008. Bogotá: El Ministerio.

Moscoso, M. (2010). El estrés crónico y la terapia cognitiva centrada en Mindfulness:

Una nueva dimensión en psiconeuroinmunología. *Persona*, 13, 11-29.

Murillo, S., Calderón, G., y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral.

Cuadernos de Administración, 16(025), 109 – 137.

Nayaka Thera, H. G. (2003). ¿What is the Mindfulness?. En H. G. Nayaka Thera

(Ed), *Mindfulness in plain english*. (pp.27-40). Somerville, Massachusetts:

Wisdom Publications.

Nyanaponika T. (2005). The way of Mindfulness, significances, methods and aims.

En T. Nyanaponika (Ed), *The heart of Buddhist meditation: A handbook of mental training based on the buddha's way of Mindfulness*. (pp. 19-31). Kandy,

Sri Lanka: National Library of Sri Lanka.

Organización Mundial de la Salud (1994). *Global Strategy on Occupational Health*

for All: The way to health at work. Beijing, China: GENEVA.

Organización Internacional del Trabajo (1993). Estrés en el trabajo. *El Trabajo en*

el Mundo, 6, 79-92.

Peiró, J.M. (2001). El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *Revista del*

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 13, 18 – 38

Peiró, J., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud

organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(001), 68 – 82

- Quintana, M., y Rincon, M. (2011). Eficacia del entrenamiento en Mindfulness para pacientes con fibromialgia. *Clínica y Salud*, 22(1), 51-67.
- Reynoso, M. y De la Vega, M. (2010). Mindfulness y estrés del profesional de la salud mental. Recuperado de <http://medicablogs.diariomedico.com/reflepciones/2010/06/07/mindfulness-y-estres-del-profesional-de-la-salud-mental/>
- Rodríguez, R., Roque, Y., y Molerio, O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(1), 1-19.
- Sánchez, G. (2011). Meditación, Mindfulness y sus efectos biopsicosociales. Revisión de literatura. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14(2), 223-254. .
- Segal, Z., Teasdale, J. y Williams, M. (2006). Terapia cognitiva de la depresión basada en la conciencia plena. Un nuevo abordaje para la prevención de recaídas. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(004), 828-836.
- Silananda, U. (2002). The four foundations of Mindfulness. *Boston: Wisdom Publications*.
- Simón, V. (2007). Mindfulness y neurobiología. *Revista de Psicoterapia*, 17 (66); 5-30.
- Simón, V. (2010). Mindfulness y psicología: Presente y futuro. *Información Psicológica*, 100, 162 – 170.

Simón, V. (2011). Aprende a practicar Mindfulness: Y abrir el corazón a la sabiduría y la Compasión. En V. Simón (Ed), *Qué entendemos por el Mindfulness* (pp. 23-46). Barcelona, España: Sello Editorial, SL.

Specia M., Carlson L.E, Goodey E., y Angen M. (2000). A randomized, wait-list controlled clinical trial: the effect of a Mindfulness Meditation-Based Stress Reduction program on mood and symptoms of stress in cancer outpatients. *American Psychosomatic Society*, 62, 613–622.

Stahl, B., y Goldstein, E. (2010). *Mindfulness para reducir el estrés: Una guía práctica*. Barcelona, España: Editorial Kairos S.A

Universia Colombia. (18 de Agosto del 2008). Mitad de empleados ha sufrido estrés laboral. *Noticias*. Recuperado de <http://noticias.universia.net.co/movilidad-academica/noticia/2008/08/18/241226/mitad-empleados-ha-sufrido-estres-laboral.pdf>

Vallejo, M.A. (2006). Mindfulness. *Papeles del Psicólogo*, 27(2), 92-99.