

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Humanidades
Maestría en Enfoques Psicoterapéuticos



**Aplicación de la técnica cognitiva conductual mindfulness para reducir el
estrés en ambientes laborales**

(Artículo Científico)

Mariela Alejandra Ciudad Real Aguilar

Guatemala, marzo 2019

**Aplicación de la técnica cognitiva conductual mindfulness para reducir el
estrés en ambientes laborales**

(Artículo Científico)

Mariela Alejandra Ciudad Real Aguilar

Licda. Vilma Eugenia Solórzano de García (Asesor)

M.A. Patricia de la Peña Méndez (Revisora)

Guatemala, marzo 2019

Autoridades Universidad Panamericana

Rector	M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M.A. César Augusto Custodio Cobar
Secretario General	EMBA Adolfo Noguera Bosque


Autoridades Facultad Humanidades

Decano	M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Vice Decano	M.Sc. Ana Muñoz de Vásquez

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes octubre 2018.

En virtud de que el presente Artículo Científico con el tema: “Aplicación de la técnica cognitiva conductual Mindfulness para reducir el estrés en ambientes laborales”.

Presentada por el (la) estudiante: Mariela Alejandra Ciudad Real Aguilar previo a optar al grado Académico de Maestría en Enfoques Psicoterapéuticos, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Licda. Eugenia de García
Asesor

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA
DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala Febrero 2019.-----**

En virtud de que el informe final de Artículo Científico con el tema: " Aplicación de la técnica cognitiva conductual mindfulness para reducir el estrés en ambientes laborales". Presentada por la estudiante: Mariela Alejandra Ciudad Real Aguilar previo a optar al grado Académico de Maestría en Enfoques Psicoterapéuticos, cumple con los requisitos técnicos y de contenidos establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


M.A. Patricia de la Peña Méndez
Revisora

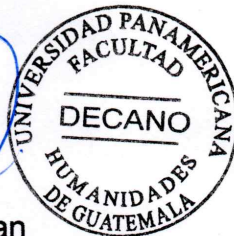


UPANA

Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes de marzo del 2019. -----

En virtud de que el Informe Final del Artículo Científico con el tema: "Aplicación de la técnica cognitiva conductual mindfulness para reducir el estrés en ambientes laborales", presentado por el (la) estudiante Mariela Alejandra Ciudad Real Aguilar, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende Dictamen de Aprobación previo a optar grado académico Maestría en Enfoques Psicoterapéuticos, para que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.



**M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Decano
Facultad de Humanidades**

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Clima Organizacional	1
1.1 Fundamento teórico	1
1.2 Factores que influyen en el clima organizacional	3
1.3 Tipos de clima organizacional	6
1.4 Importancia del clima organizacional en la administración de empresas	7
1.5 Clima organizacional en Guatemala	10
Estrés	12
2.1 Fundamento teórico	12
2.2 Tipos de Estrés	13
2.3 Fases del estrés	15
2.4 Síntomas del estrés	16
2.5 Consecuencias del estrés en el ámbito laboral	17
2.6 Estrés laboral	19
2.7 Desencadenantes del estrés laboral	21
2.8 Como afrontar el estrés	22
Terapia Cognitivo Conductual	23
3.1 Surgimiento de la Terapia Cognitivo-Conductual	24
3.1.1 Albert Ellis	24
3.1.2 Aaron Beck	26
3.2 Fundamento teórico	27
3.3 La Terapia Cognitivo-Conductual en la actualidad	29
3.4 Objetivos de la terapia	31
3.4.1 Control de los pensamientos automáticos negativos.	31
3.4.2 Disminuir el pensamiento disfuncional:	31
3.4.3 Incrementar las habilidades de autocontrol:	32
3.4.4 Optimizar la capacidad de resolución de problemas:	32
3.4.5 Mejorar las tasas de reforzamiento positivo y aumentar las habilidades sociales / interpersonales:	32

3.5 Fases en la terapia cognitivo conductual:	33
3.5.1 Evaluación	33
3.5.2 Explicación de hipótesis	33
3.5.3 Tratamiento	33
3.5.4 Seguimiento	34
3.6 El papel del terapeuta	34
3.7 Técnicas de la Terapia Cognitivo Conductual	35
Reforzamiento positivo	35
Entrenamiento asertivo	35
Reestructuración cognitiva	35
Desensibilización sistemática	36
Modelado	36
Solución de Problemas	36
Terapia cognitiva basada en Mindfulness o Atención Plena	36
Mindfulness	38
4.1 Significado de mindfulness	38
4.2 Origen de mindfulness	38
4.3 Fundamento teórico de Mindfulness	40
4.4 Componentes de mindfulness	47
4.4.1 Autorregulación de la atención	47
4.4.2 Apertura a la experiencia	48
4.5 Actitudes necesarias en la práctica de mindfulness	49
4.6 Facetas claves en las aplicaciones de Mindfulness	51
4.7 Beneficios del mindfulness	52
4.8 Qué no es mindfulness	53
4.9 Mecanismos de acción	54
4.9.1 Exposición	55
4.9.2 Relajación	55
4.9.3 Cambios cognitivos	55
4.9.4 Mecanismos de re-percepción	56
4.9.5 Aceptación	57
4.9.6 Proceso de refocalización	57
4.9.7 Proceso de Auto observación	57

4.9.8 Autorregulación emocional	58
4.10 Programa de Reducción de Estrés Basado en Mindfulness	58
4.11 Técnicas del programa de reducción de estrés basado en mindfulness	63
4.11.1 Formarse en la meditación	63
4.11.2 El caminar consciente	65
4.11.3 Autoexploración corporal (body scan)	66
4.11.4 Meditación mindfulness sentado	67
4.11.5 Observar las emociones a lo largo del día	68
4.11.6 Respirar consciente	69
4.11.7 Procedimiento del programa	69
Aplicación práctica de la técnica mindfulness para reducir el estrés en el ámbito laboral	70
5.1 Mecánica de trabajo:	74
5.2 Participantes	75
5.3 Procedimiento	75
5.4 Instrumentos	78
5.5 Resultados Cualitativo y Cuantitativo del proceso	78
5.5.1 Valoración de las sesiones:	78
5.5.2 Valoración pre-inventario/post-inventario	79
5.6 Proceso de seguimiento	81
Conclusiones	83
Referencias	84
Lista de cuadros	
Cuadro No. 1 Definiciones de mindfulness	40
Cuadro No.2 Actitudes básicas para la práctica	49
Cuadro No.3 Qué es mindfulness y qué no es	53
Cuadro No.4 Registro de emociones	69
Cuadro No. 5 Características de los trabajadores	75
Cuadro No.6 Programa de actividades	75
Cuadro No.7 Valoración de sesiones	79
Cuadro No.8 Resultados pre/post-test y sus variaciones	80

Resumen

El presente artículo muestra una perspectiva general de cómo la aplicación de la técnica mindfulness puede reducir el estrés en el ámbito laboral. Por lo tanto, uno de los temas centrales fue el abordaje del estrés, refiriéndose como una respuesta natural, que tienen todos los seres humanos, es un mecanismo de defensa que permite sobrellevar las exigencias del día a día, sin embargo cuando los estresores se prolongan el organismo experimenta diferentes tipos, etapas y síntomas del estrés que a la larga tiene como consecuencias alteraciones en la actividad biológica, psíquica y emocional, así también se planteó como el estrés laboral es una respuesta a la presión del entorno laboral, que puede provocar apatía tanto física como mental al trabajador.

Derivado de lo anterior, se resaltó la importancia que tiene en la actualidad el clima organizacional, la transcendencia de promover estrategias para un buen clima laboral, el cual coadyuvará para reducir el estrés laboral que se genera a diario en los ambientes laborales, de lo contrario, si no se toma medidas correctivas podría generar patologías en la salud del trabajador y otras conductas que conducen al detrimento en sus actividades diarias.

Este trabajo expone que para reducir los niveles de estrés y mejorar los ambientes laborales, se propone la práctica del mindfulness también llamada atención plena, la cual ha expandido considerablemente los límites conceptuales de la terapia cognitivo conductual, ofreciendo nuevas alternativas terapéuticas, procurando atención a pensamientos, emociones, lenguaje corporal y la práctica repetida de mindfulness permite al trabajador desarrollar habilidades cognitivas para el afrontamiento del estrés en lugares donde se desenvuelve laboralmente.

El programa se realizó en seis sesiones, en cada una, se realizaba la retroalimentación de la sesión anterior, se exponía principios para reducir el estrés mediante mindfulness, se explicaba técnica, y la tarea para la casa. Los resultados se valoraron por medio de test y cuestionarios en los cuales se puede concluir que mindfulness puede ser una buena terapia complementaria para disminuir el estrés y mejorar el bienestar de las personas en su ámbito de trabajo.

Introducción

En el mundo empresarial, cada vez más personas conviven con mucha presión como consecuencia a los cambios emergentes, las empresas se les exige estar a la vanguardia en el giro de su trabajo, por ende, se les exige las mejores estrategias, estructuras, procesos y recursos, pero sobre todo en la gestión del talento humano.

Es por ello que, en muchos ambientes laborales, los empleados se sienten estresados, lidiando con un entorno de negocios cada vez más competitivo, que muchas veces puede mermar el buen clima laboral, sin embargo, las organizaciones saben que el recurso más valioso que tienen es el talento humano, es por ello, que cada día, trabajan en optimizar factores importantes como el ambiente interno de la organización, haciendo hincapié que un ambiente de trabajo positivo contribuye a mejorar los resultados de la organización, derivado que el equipo de trabajo estará más comprometido con el puesto de trabajo.

Un ambiente tenso da como resultado situaciones conflictivas, disminución de la productividad y finalmente afecta la salud de las personas que conviven en la organización, aunado a las reacciones negativas provocadas por el estrés laboral, las cuales, pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales y suelen estar acompañadas de una gran frustración por parte del trabajador, al verse incapaz de controlar la situación o situaciones que generan ese estrés.

El interés de llevar a cabo esta investigación, se deriva de que actualmente se está manejando altos índices de estrés por parte de los trabajadores, muchos de ellos, son sometidos a excesiva carga de trabajo lo cual elevan los niveles de estrés, lo que en mediano y largo plazo resulta perjudicial para la salud, ocasionando ansiedad, irritabilidad, tensión, llevándolos a disminuir su capacidad para ejecutar sus tareas asignadas por el agotamiento mental o físico, por lo cual hay que prevenirlo.

El presente trabajo describe como la técnica mindfulness, la cual es llamada también atención plena en español, coadyuvará a mermar el estrés en un ambiente laboral.

El mejorar el clima organizacional ayuda a hacer más eficiente el desempeño laboral del trabajador y a mejorar la utilización de recursos para la consecución de sus metas organizacionales; por lo cual, es importante poner atención a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

Dentro de las variantes para considerar, está el estrés laboral que se genera por las muchas demandas en el trabajo y control que se ejerce sobre el trabajador, surge cuando las demandas del trabajo son altas y al mismo tiempo, la capacidad de control de toma de decisiones es baja, también puede ser debido al desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de los trabajadores para afrontarlas, es decir a la falta de ajuste entre las habilidades y capacidades del trabajador y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar.

Para el manejo del estrés laboral, una de las mejores propuestas es la práctica en mindfulness que enseña a los participantes a observar y reconocer cuales son los pensamientos y luego soltarlos, sin juzgarlos, sin criticarlos y sin reaccionar, su práctica permite eliminar los patrones negativos de pensamientos, generando una aceptación, autoconocimiento y autoaceptación, su finalidad es poner atención en la respiración y en aspectos para lograr reducir el estrés mediante estar atento a cualquier actividades que realice, se imparte en un período de varias semanas en sesiones grupales por varios minutos, además que los participantes realicen ejercicios en sus casa.

El objetivo es presentar una revisión sobre el concepto de mindfulness, la práctica de la atención plena y desarrollar una consciencia reflexiva de cada actividad que realiza, es tener la capacidad de darse cuenta de sus pensamientos, sentimiento o sensación que aparece y que le permita aceptar tal como es y estar dispuesto a la transformación de hábitos para ir formando una consciencia más centrada y menos reactiva emocionalmente.

Dentro de los beneficios de practicar mindfulness, está la mejora del estado de ánimo general, la calidad de vida, el estado de salud, la atención, el bienestar psicológico, facilidad para regular sus propias emociones y desarrollo de estados positivos del yo.

Clima Organizacional

1.1 Fundamento teórico

Para la siguiente investigación se debe aclarar que el clima organizacional, puede conocerse como clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional; el clima organizacional nace del pensamiento que todos los seres humanos conviven en ambientes tanto complicados como saludables, derivado que las organizaciones actualmente están compuestas por diferentes tipos de personalidades o grupos complejos que generan comportamientos diversos que pueden afectar el entorno, esto incide directamente en el desempeño del individuo y en las metas de la organización.

Chiavenato (1990) indica

“El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades”. (p. 8).

Por otra parte, Chiavenato considera que el clima organizacional, lo constituye una serie de factores del contexto de trabajo y la atmósfera de una organización, elementos como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, el giro del negocio, satisfacción laboral, entre otros; son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

Derivado que el clima laboral, es un conjunto de concepciones que tienen cada uno de los trabajadores del espacio físico como humanos donde se desenvuelven las actividades diarias de la organización, en este sentido el clima organizacional se conjuga con la cultura organizacional, un factor determinante por su historia, valores, tradiciones, la armonización entre diferentes

personalidades, capacidades y aptitudes de cada trabajador, las cuales trabajan para la consecución de sus propios objetivos y de los de la organización.

“La importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores. Es por ello, que su definición se basa en el enfoque objetivo, plantea el clima como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman (Dessler, 1976)” (García, 2009, p.46).

Mientras que Toro (1998) menciona que existen muchos factores para crear un clima laboral favorable entre ellos esta la buena comunicación de forma vertical y horizontal, respeto, compromiso al trabajo, satisfacción del trabajo realizado todo esto conjugado produce un alto rendimiento y productividad. Además, enfatiza que los hallazgos, afirman que el clima organizacional afecta la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo, porque la insatisfacción incrementa los accidentes de trabajo, ausentismos por enfermedad, descenso en la productividad y por ende, más intenciones de renuncia.

Por otro lado, Guillén (2001) define que el clima organizacional es como un grupo de trabajo percibe que es parte de una organización en la cual puede entablar diversas relaciones laborales. Indica que que el comportamiento de los trabajadores puede ser influido por el clima que exista en una determinada empresa, existen varios componentes que se deberan implementar para mejorar la calidad de vida laboral y dentro de las mas estudiadas del clima organizacional están la motivación, recompensa, propósito, comunicación, conflicto, estructura, liderazgo, satisfacción, capacitación, objetivos y cultura.

Ramos (2012) relaciona la motivación con el clima organizacional, porque si la motivaciones alta, influirá en proporcionar a cada trabajador una plena satisfacción, alto interés en su trabajo y mejorará su producción, sin embargo, si la motivación es baja, crea un ambiente de insatisfacción y de frustración por no alcanzar niveles optimos de bienestar al ejecutar su trabajo, por ente, el clima organizacional tiende a ser declinar y dañarse en su armonía.

Sigue mencionando que la función del clima organizacional, es hacer que el empleado se sienta cómodo e importante, que la percepción de él, sea suficiente para sentirse seguro en su trabajo y que tenga la confianza en poder implementar sus fortalezas en la consecución de su trabajo. “Un clima positivo se caracteriza porque las personas perciben favorablemente realidades laborales como el apoyo que reciben por parte de sus jefes y compañeros, la calidad del trato entre las personas, la claridad con que cuentan sobre lo que hacen, la disposición de herramientas y recursos para realizar el trabajo, la estabilidad, la coherencia, entre otras. Las organizaciones con climas positivos tienen una mayor capacidad de adaptación (Schneider, 1990)” (Toro y Sanín, 2013, p.11).

Con respecto a lo que menciona Psicología y Empresa (2011) cataloga al clima organizacional de una empresa, como la responsable de influir en la identificación de los trabajadores con la misma, derivado que los empresarios y los trabajadores forman un equipo, para el control de dichas variables o circunstancias que pudieran afectar y modificar los comportamiento y actitudes de los trabajadores. “El clima organizacional es un patrón de características organizativas con relación a la calidad del medio ambiente de la empresa, el cual se percibe por quienes conforman la organización, e influye en sus actitudes (Pace, 1968)” (García, 2007, P. 158).

1.2 Factores que influyen en el clima organizacional

Según Goncalves (2000) explica que el clima organizacional es el conjunto de percepciones que tiene el trabajador de varios factores externos e internos, sin embargo estas percepciones que posee, se ven reflejadas en su rol en la organización, en la medida que trabaja, produce e interactúa con los otros miembros, es un dinamismo entre las características personales y organizacionales.

Considera Goncalves, que existe elementos, condiciones y características del ámbito laboral que muchas veces pueden afectar su forma de percibir que impidan sentirse cómodos y que podrían afectar su comportamiento; sigue mencionando que la importancia de conocer el clima

organizacional, se mide en la calidad de información que se obtiene acerca de los procesos que menoscaban el ambiente organizacional, además ayuda a incorporar estrategias que conllevaría cambios que podrán planificarse en el cambio de actitudes y conductas de los trabajadores, como en la estructura y cultura organizacional.

Si bien es cierto, la percepción del empleado es importante, también puede verse afectada por otros factores relacionados con las condiciones de trabajo, por ejemplo, la poca estructuración de la organización, poca ecuanimidad en las responsabilidades de los cargos, las distintas evaluaciones del desempeño, largas jornadas de trabajo, condiciones ambientales, los cuales se dividen de la siguiente manera:

1.2.1 Factores propios de la organización

Es la correlación e interacción entre los representantes de la organización y los empleados en la necesidad de toma de decisiones, generar confianza y esfuerzo para manejar los equipos de trabajo con el objetivo de conocer las necesidades y requerimientos en la ejecución en general de las labores cotidianas. El liderazgo es parte fundamental y se muestra en el estilo e influencia, ejecución, supervisión, delegación de poder y confianza con los subordinados por parte del líder.

Citando a Robbins (2009), existe una serie de factores a tomar en consideración al momento de medir el clima en una organización, se destacan los siguientes:

- Instalaciones: estado y condiciones entre ellas el ruido, calor, contaminación, si su maquinaria está en buen estado.
- Estilo de autoridad: diferentes estilos de direcciones dentro de la organización.
- Motivación laboral: importancia de generar motivos que ayuden a los empleados a desarrollar un alto rendimiento.
- Comunicación: vías que utiliza para comunicarse en la organización y estilos de comunicación preferidos.

- Procesos de influencia: mecanismos que se utilizan para influir en el trabajador para el logro de metas y objetivos de la organización.
- Procesos de toma de decisiones: tener elementos para decidir y escoger la mejor opción entre las posibles opciones.
- Procesos de planificación: capacidad de organizar, planificar, controlar a largo y corto plazo.
- Procesos de control: consiste en medir y corregir el desempeño en la organización en el proceso administrativo.
- Establecimiento de objetivos: delimitar estándares para la medición de objetivo deseado, en qué tiempo y a qué costo.
- Imagen corporativa: es la forma en que el consumidor percibe a la organización, en su responsabilidad ante valores y servicio que ofrece.
- Liderazgo: relación existente y actual entre los superiores y el tipo de comunicación dentro de la organización.

1.2.2 Factores personales

Se describe como las características propias del trabajador, el papel que desempeña, los roles, el nivel de comunicación, la interrelación personal, la actitud ante el trabajo, el grado de iniciativa y la motivación, que influye en su labor y que afecta los resultados finales de la gestión, así como el grado de reconocimiento, promoción, incentivos, bonificaciones, manejo de los sueldos y salarios, de bienestar social, todo esto influye en un buen clima laboral.

- Estructura organizacional: Reglamentos, deberes y normas que la organización establece, según son percibidas por sus trabajadores.
- Remuneraciones: sistema de sueldo, salarios y recompensas que tiene los trabajadores por sus tareas y su nivel de satisfacción.
- Responsabilidad: el nivel de responsabilidad y autonomía que se le otorga a sus trabajadores.

- Riesgos y toma de decisiones: son los diferentes planes, escenarios y condiciones laborales ofrecen la posibilidad de asumir riesgos y adoptar decisiones.
- Apoyo: es el respeto, atención y el agradecimiento que un empleado recibe de sus superiores.
- Nivel de tolerancia al conflicto: según el nivel de tolerancia individual cuando alguien quiere imponer sus valores, creencias, actitudes, normas y estilos de vida.
- Desarrollo humano: son los planes de crecimiento le ofrece a su personal para su desarrollo profesional.
- Condiciones laborales: selección de personal, retribución por la labor realizada, por logros conseguidos, estabilidad laboral y valoración justa del desempeño.
- Satisfacción laboral: son los resultados de los logros en su trabajo y su reacción afectiva hacia su trabajo.
- Identidad: se le llama el sentido de pertenencia a una organización donde labora.

1.3 Tipos de clima organizacional

Según la teoría de Clima Organizacional de Likert (1999) dispone que el comportamiento asumido por los empleados depende directamente de la actuación administrativa y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto la percepción que se tenga de la organización afectará la reacción. En la mayoría de las organizaciones prevalece alguno de estas cuatro clases de ambientes laborales que a continuación se describen:

1.3.1 Autoritario

Es el tipo de clima de dirección que no confía en sus empleados, la mayoría de las decisiones y acuerdos se toman en los puestos directivos sin tomar en cuenta la opinión de los trabajadores. La comunicación entre superiores y los subordinados es escasa y deficiente porque se trabaja en una atmósfera de temor, de castigos, de amenazas, muy poco reconocimiento y muy poca satisfacción de las necesidades de seguridad.

1.3.2 Paternalista

Es cuando existe confianza y cordialidad entre los empleados, pero hay un vacío en la comunicación con la dirección, quiere decir, las líneas de autoridad intermedias y los empleados. Suelen ser organizaciones estables y estructuradas, con escasa promoción para los empleados, por lo general, no existe identificación con la visión, misión y objetivos de la empresa, bajo este tipo de clima.

1.3.3 Consultivo

En este tipo de empresa, las decisiones son tomadas en la cima de la estructura jerárquica, pero tienen dan la oportunidad a los mandos medios de tomar decisiones específicas, dándoles bastante participación a sus empleados. Existe dinamismo en toma de decisiones para alcanzar los objetivos porque existe comunicación de tipo descendente, predominan las recompensas o cualquier incentivo para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima.

1.3.4 Participativo

Es una dirección que tiene presente la comunicación y los empleados se sienten identificados con la organización, algunas decisiones son tomadas en consenso con los mandos medios derivado a la confianza que tiene con sus empleados. La dirección y los empleados forman un grupo de trabajo multidisciplinario para alcanzar sus fines y objetivos, juntos y por separados tanto progresar personal como profesionalmente. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

1.4 Importancia del clima organizacional en la administración de empresas

Para Bustos, Miranda, y Peralta (2002) menciona que una de las principales funciones del clima organizacional, se deriva que es parte importante entre las metas de la organización y el

comportamiento de los trabajadores; la organización reconoce que el activo más valioso es el factor humano, con sus actitudes, creencias y valores que debido a su naturaleza se convierten en elementos del mismo clima.

Por lo cual, cuando existe conflictos, es conveniente evaluarlos y conocer cuáles son las insatisfacciones que conllevan al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización y mediante equipos de trabajo buscar posibles cambios e impulsar el desarrollo de la organización; es por ello, parte fundamental para prever los problemas que puedan surgir al poder introducir posibles cambios, tanto en las actitudes y conductas de los trabajadores, como en la estructura organizacional, porque un buen clima organizacional puede reducir la rotación y el ausentismo de los trabajadores, aminorar el número de accidentes y reducción de gastos, mejorar la planeación, organización, control, motivación y toma de decisiones.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define que: “Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”. (2014) Derivado de lo anterior, se muestra que, para asegurar un buen clima saludable dentro de una organización, se necesita la colaboración, participación apoyo e interés de los directivos como de los trabajadores para un bien común.

Por otra parte, la misma OMS, considera que esta definición debe tener sustento en indicadores como:

- La salud y la seguridad relacionada al entorno físico del trabajo.
- La salud, seguridad y bienestar relacionada al entorno psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del trabajo y la cultura laboral.
- Los recursos personales de salud relacionados con el espacio o ambiente laboral.
- Indicadores sobre las formas de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y los otros miembros de la comunidad.

La OMS ha definido áreas o contenidos que debe tener un de entorno laboral saludable, las cuales son:

Ambiente físico de trabajo

Se refiere a los protocolos de seguridad industrial para la manipulación máquinas y equipos utilizados, productos químicos, materiales y procesos para la ejecución de sus trabajos, incluye la estructura física del lugar y el entorno de trabajo, todo esto para prever accidentes, lesiones y enfermedades a futuro en la salud de los trabajadores.

Entorno psicosocial del trabajo

Concierne al estilo de dirección de la organización, en su tipo de organización, cultura organizacional, condiciones que ofrece, valores, creencias, prácticas diarias que pudieran afectar el bienestar físico y mental del trabajador.

El estrés laboral y burnout, lo influye entre otras cosas las jornadas y cargas de trabajo, causando mayor irritabilidad, ansiedad, depresión, agresión, actitud defensiva y aislamiento; dando como resultado afectar la calidad de la vida y la relación entre compañeros de trabajo.

Calidad de vida en el trabajo

Explica como la satisfacción en el desempeño de sus labores y el clima laboral, pueden ser parte fundamental en la determinación de la calidad de vida en el trabajo, porque el grado de satisfacción de sus necesidades personales afectará las actitudes personales, la motivación para el trabajo, la adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad para innovar.

1.5 Clima organizacional en Guatemala

Caal (2015) realizó el estudio titulado: Satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública, cuyo objetivo era establecer la condición actual, la relación y diferencias entre las percepciones y actitudes de los empleados, en cuanto a los factores del clima organizacional y satisfacción laboral en distintas Dependencias Administrativas de una institución pública guatemalteca.

Concluyendo que el clima organizacional se encuentra débil principalmente en las Direcciones Departamentales de Educación analizadas, siendo esencialmente los factores que lo afectan la comunicación interna, el reconocimiento y las relaciones interpersonales, que solamente una Dirección Departamental de Educación, no alcanzó la puntuación mínima en la evaluación de satisfacción laboral, siendo afectada por los factores concernientes a la relación con los superiores, condiciones físicas en el trabajo, participación en las decisiones y reconocimiento. Este último es el factor que influye en todos los casos, la ubicación geográfica es determinante al evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral, pues según los resultados obtenidos en la Dependencia en el interior de la República es la que presenta mayor grado de insatisfacción laboral.

Barrientos (2014) quién realizó un estudio sobre analizar el clima organizacional de una fundación ubicada en el Municipio de Río Hondo, Zacapa cuyo objetivo fue determinar factores críticos del clima organizacional de la fundación ubicada en dicho municipio. Concluyó que uno de los factores críticos del clima organizacional que se determinaron en la fundación ubicada en el municipio de Río Hondo, Zacapa fueron la remuneración y la motivación siendo en un menor caso las condiciones de trabajo y seguridad.

Marroquín (2011) elaboró un estudio del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una cadena de restaurantes, su objetivo de este estudio era describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores, asimismo identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa, definiendo los

factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional, concluyó que el clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral.

Vargas (2013) en su tesis titulada, Evaluación del clima organizacional en la municipalidad de Malacatancito, Huehuetenango, su objetivo fue evaluar cómo se manifiesta el clima organizacional en dicho lugar. Concluyó que de acuerdo a la puntuación obtenida en la aplicación del instrumento -EDCO- el clima organizacional en el área administrativa y operativa de la municipalidad de Malacatancito se encuentra dentro de un rango saludable, lo cual es positivo para la institución.

Las relaciones interpersonales son adecuadas pues alcanzaron un nivel saludable en las dos áreas de la municipalidad ya que la mayoría de los colaboradores se sienten aceptados por su equipo de trabajo. La municipalidad de Malacatancito mantiene un estilo de dirección favorable, pues el jefe les brinda confianza a los colaboradores, sin embargo, las órdenes impartidas no son comprendidas con facilidad. El trabajar en una empresa pública cuenta con beneficios de salud y aceptando la asignación salarial, sin embargo, los servicios de salud que reciben son deficientes sintiéndose frustrados por las políticas que maneja la empresa, por lo que en el área operativa se encuentra en un rango por mejorar.

Sierra (2015) realizó estudio sobre el clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, Alta Verapaz, su objetivo general era establecer el Clima Laboral de los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, Alta Verapaz y concluyó que el clima laboral del área administrativa del Hospital Regional de Cobán se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados.

Sin embargo, se encontró todavía un tanto deficiente los factores de orientación a la calidad y la remuneración. Se estableció que los aspectos que influyen de forma positiva en la comunicación son las sugerencias, así como la libertad para hablar con el jefe. Se determinó que el respeto y la

amabilidad son los elementos valiosos y que armonizan el liderazgo, lo cual se potencia para un clima laboral saludable. Las relaciones interpersonales entre compañeros de la misma unidad es agradable, existe armonía y apoyo entre ellos. Sin embargo, al relacionarse con otras áreas de trabajo es lo contrario.

Por último es importante considerar que en los lugares de trabajo donde existe un clima o ambiente laboral deteriorado puede volverse insoportable para los que se desenvuelven en él, por lo cual es necesario un estilo de liderazgo que aumente la satisfacción laboral y mejora el clima en el trabajo, derivado que la dirección participativa crea la autonomía, el trabajo en equipo y la identificación con la empresa, porque los factores que influyen en un mal clima laboral son semejantes a los que llevan a la insatisfacción laboral; si un empleado se siente poco valorado, no esté informado sobre lo que pasa en la compañía o no participa en las decisiones, las consecuencias negativas emergen en bajo rendimiento, elevados absentismos y mayor rotación que lo lleva a sentirse estresado.

Estrés

2.1 Fundamento teórico

Para la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2016) el estrés es la respuesta física y emocional que experimenta un individuo, debido a que en el ámbito laboral no hay paridad en cuanto a las exigencias por los resultados, las capacidades individuales, recursos para la ejecución dando como resultado desequilibrio para enfrentar tales exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por varios factores entre ellos está la administración del trabajo, el objetivo del trabajo, clima laboral y las relaciones laborales, etc.

Se manifiesta cuando las exigencias del trabajo traspasan sus capacidades, recursos, conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias y que muchas veces no concuerdan con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. Según Daneri (2012) indica que “el estrés, puede llegar a ser una respuesta fisiológica o

conductual a causa de muchos factores, entre ellos una amenaza a su condición física o un ataque a su integridad psicológica”. (p.298).

Oblitas (2004) expone que existen varios tipos de enfoque, cuando una persona se enfrenta a un espacio percibido como amenazante, puede tener reacciones tanto fisiológicas como bioquímicas, las cuales son los encargados de concentrar las respuestas orgánicas que se forman en la persona. Por otra parte, los enfoques psicosociales hacen énfasis en factores externos; es decir, en los estímulos y eventos productores de estrés; y los enfoques con una orientación cognitiva, es cuando realiza una evaluación de sus pensamientos y del ambiente provocando episodios de estrés.

El estrés puede surgir mediante una relación entre las personas y su ambiente, todas las personas reaccionan diferente, derivado a su capacidad de interpretación de los acontecimientos diarios y sus recursos en poderlos enfrentar, eso determina su nivel de controlar el estrés, por qué influye los procesos mentales, sentimientos e imágenes que sobrevienen a la situación, en la que pueda manejar o controlar sus niveles de estrés.

Selye (1936) considerado el pionero en la investigación de la fisiología del estrés, define que el término estrés

“proviene de la física, derivado que un cuerpo puede hacer presión sobre otro cuerpo igual, dando como consecuencia que el cuerpo que más presión recae sobre él puede llegar a destruirse y fue adoptado por la psicología, al relacionar con los síntomas psicofisiológicos como: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, etc”(p.459).

2.2 Tipos de Estrés

Neidhardt, Weinstein y Conry (1989) mencionan que el doctor Hans Selye, considerado un experto en temas del estrés, define al estrés como la medida de detrimento y agotamiento que puede llegar a acumularse en el cuerpo.

Según Lyle, Miller y Dell (2004) el estrés se puede demostrar varios tipos, derivado que las personas llegan a manejar el estrés de forma diferente, unas personas lo saben maniobrar, otros no lo saben controlar, por lo cual, deviene factores que les afecta su entorno, entre ellos están:

2.2.1 Estrés y distrés

Mencionan que el estrés es un mecanismo que nos ayuda a lograr nuestras metas, comentan que en niveles normales y deseables podría denominarse simplemente como estrés, indica si no existe control puede llegar a ser potencialmente perjudicial; pudiéndose llamar a tal estado con el nombre de distrés. La diferenciación entre estrés y distrés es que muchas veces por circunstancias es necesaria y normal versus otra que sobrepasa los límites necesarios.

2.2.2 Estrés físico y mental

Estos autores diferencian entre el estrés físico y el estrés mental, porque depende del origen o causa del estrés, por lo cual, es estrés físico se caracteriza por fatiga o cansancio físico, dentro de sus síntomas están el sentir calor o al frío, al peligro, o a sustancias irritantes. El origen del estrés mental está en las relaciones interpersonales, frustraciones y apegos o por la preocupación por alguna enfermedad.

2.2.3 Estrés agudo

Deviene por episodios expuestos de forma rápida e intensa, en el cual no tiene control de su origen porque suele manifestarse tanto físico como emocional en forma intensa, rápida o violenta. Cuando el estrés es agudo puede existir una respuesta que influye en la producción de úlceras hemorrágicas en el estómago, también trastornos cardiovasculares, puede producir un infarto, entre otras complicaciones físicas.

2.2.4 Estrés crónico

Es cuando el estrés permanece por un largo período de tiempo y de forma continuo, pudiendo ser no tan intenso, derivado que el cuerpo se acomoda, pero con el tiempo podrá experimentar cualquier tipo de enfermedad. Cuando el organismo se encuentra forzado, agotando las normas fisiológicas del individuo, el estrés se convierte en distrés. Puede darse por una exposición prolongada y continua a factores de tensión externos, derivado a la exposición prolongadamente a las llamadas hormonas del estrés (catecolaminas, adrenalina y noradrenalina liberadas por el sistema nervioso simpático; y los glucocorticoides); sin embargo, el estrés agudo ocurre dentro de un período menor a 6 meses y crónico por 6 meses o más.

2.2.5 Distrés crónico

Puede referirse cuando existe subestimulación del organismo, quiere decir que las personas que tienen una actividad nula o poca estimulada puede llegar a manifestar rasgos de irritabilidad y fatiga, resultante del estrés por subestimulación.

2.3 Fases del estrés

Según Naranjo (2009) El estrés es una respuesta sobre toda demanda que se le realice al organismo, no importando que sea física, psicológica, emocional, positiva o negativa, tiene como consecuencia siempre una respuesta biológica del organismo ante tales demandas. Este autor menciona a Selye, quien indica que las exigencias ante cualquier demanda del organismo, puede desencadenar estrés con un cúmulo de reacciones fisiológicas. Es durante este proceso que el organismo reacciona de distinta manera e intenta adaptarse a la amenaza, lo cual clasifica en tres fases.

2.3.1 Fase de alarma

Es una situación que se presenta con varios síntomas, derivado que tiene la misión de hacer trabajar las defensas que tiene el organismo ante períodos cortos pero intensos de estrés, entre

ellos están: el aumento de la frecuencia cardíaca, se contrae el bazo, se liberan una gran cantidad de glóbulos rojos, existe una redistribución de la sangre a músculos, cerebro y corazón, se aumenta la capacidad respiratoria, se dilatan las pupilas, mayor coagulación, se aumenta los linfocitos, se mejora la capacidad de atención y concentración; una vez concluido el episodio, se disemina las reacciones y el sistema nervioso se restablece. Aclara que es una fase de corta duración, pero si los episodios se vuelven repetitivos, aparece la fase de resistencia.

2.3.2 Fase de Resistencia

Se presenta por exposición constante a factores de estrés continuos, cuando el organismo no soporta y experimenta que no cuenta con el tiempo para su recuperación, por lo cual el organismo, comienza el trabajo de intentar superarlos, adaptarse o afrontar lo que ve como amenaza y lograr que disminuyan los síntomas. Cuando período se prolonga y alcanza esta intensidad, el organismo es incapaz de resistir y entra en una fase de agotamiento y debilidad.

2.3.3 Fase de Agotamiento

En un período largo y continuo a factores de estrés, la voluntad y el esfuerzo que hace en adaptarse se desvanece y se agota, conllevando al organismo a sentirse incapaz de resistirlo. Si la persona no trabaja en su equilibrio, es posible que entre en un estado que cause alteraciones graves.

2.4 Síntomas del estrés

El estrés puede afectar de muchas maneras, con consecuencias biológicas y psicológicas. Según Feldman, (2010) indica que el cuerpo tiene la capacidad de salir a la defensa ante la exposición de estímulos amenazantes por medio de la activación del sistema nervioso, debido que existe una reacción biológica ante el estrés, debido al aumento de secreción de determinadas hormonas producidas por las glándulas suprarrenales. Por lo cual, se disminuye su capacidad de funcionamiento biológico del organismo se disminuye por secretar constantemente hormonas relacionadas al estrés, por su exposición continua.

Así mismo, el ánimo negativo merma el funcionamiento inmunológico, aumentando la susceptibilidad a la enfermedad, mientras que el ánimo positivo procura a mejorarlo. Además, el ánimo negativo hace que la gente piense que está más enferma de lo que en realidad está, además menoscaban su comprensión acerca de lo que debe hacerse para mejorar su condición.

Por lo tanto, existe mucha relación entre salud, emoción y personalidad porque influye en la forma en que la persona maneja los diferentes episodios de estrés, porque la presencia de estresores físicos o psicológicos conlleva a episodios que pudieran afectar la salud y en la ejecución de cualquier trabajo, llevándolo a experimentar el estrés laboral.

2.5 Consecuencias del estrés en el ámbito laboral

Para Reig, Cano y Tobal (1995)relatan que existen consecuencias que pueden ser peligrosas tanto para la persona como para el ambiente laboral, es importante considerar todas las repercusiones y poder contrarrestarlas para evitar consecuencias para ambos y en el caso de la organización, se podría generar una baja en la productividad.

Salud

Para los trabajadores tener estrés laboral a diario puede formar patologías que pueden derivarse en trastornos en el sistema respiratorio, gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos, musculares, etc. El estrés puede modificar los hábitos saludables, llevándolos a comportarse con conductas no saludables, como fumar, beber, o comer en exceso, y estos cambios pueden afectar negativamente a la salud y desarrollar una serie de hábitos que pueden tener consecuencias negativas.

Emotiva

Así también pueden existir consecuencias psicológicas, las constantes alteraciones al funcionamiento del sistema nervioso pueden llevar a repercutir en afectar la conducta del individuo, generando efectos negativos del estrés, provocando preocupación excesiva, mal

humor, trastorno del sueño, ansiedad, miedo y fobias entre otros. Así mismo puede provocar alteraciones en el bienestar, salud mental, pérdida de la autoestima, baja motivación, depresión.

Cognitiva

Es cuando las personas tienen dificultad en permanecer concentrada en una actividad y presenta una frecuente pérdida de atención, se puede decir, que disminuye la retención, su manera de pensar no es lógica y coherente, llevándolo a experimentar confusión por no poder clarificar la situación a resolver ni las estrategias para intervenir y resolver.

Repercutiendo en sus pensamientos de falta de control, temor, inseguridad, miedo, dificultar para decidir, preocupación, aunado a los pensamientos negativos repetitivos.

Empresarial

Sin dejar de mencionar que también existen consecuencias para la empresa por los efectos negativos citados anteriormente, produciendo una merma en el área laboral e inducir al absentismo laboral o incluso a la incapacidad laboral; creando baja concentración en sus labores; accidentes laborales, gastos financieros excesivos y crecimiento en las huelgas, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad.

Por lo cual, se puede completar que existe una relación intrínseca con el estrés laboral y las enfermedades, así también, el estrés puede llegar a menguar las relaciones con los seres más cercanos y en la relación con sus amistades.

El estrés puede producir alteraciones emocionales como aumento de episodios de ansiedad, irritabilidad tristeza, depresión, y otras reacciones emocionales, como son el agotamiento físico, y la falta de rendimiento.

2.6 Estrés laboral

Para el Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales UGT Andalucía (2010) define el estrés laboral como el proceso en el cual se examina en una balanza la capacidad de sobrellevar las distintas demandas de diferentes tipos, si esas demandas se complican o superan la capacidad adaptativa puede repercutir en cambios biológicos y psicológicos que pueden conllevar a la persona a una enfermedad. Pudiendo llegar a presentarse como un estado de fatiga física y psicológica de un individuo, provocado por el exceso de trabajo que puede ser acompañado por emociones cambiantes, ansiedad y miedo, etc.

El estrés se puede considerar que es influido por demandas o situaciones que afectan los recursos y características de las personas, porque si las demandas superan las capacidades de las personas, sobreviene un período de estrés por lo cual buscará o intentará generar más recursos para atender la demanda de la situación, los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral y se relacionan con las demandas de tipo laboral y con las características de la persona.

Ortega (1999) menciona

“El estrés ocupacional o laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con participación de agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador” (p. 340).

Derivado que existen diferentes tipos de trabajo, el estrés laboral se manifiesta de diferentes formas, dependiendo de las responsabilidades y obligaciones que se ejerzan, podrá aparecer con baja motivación, monotonía, ambiente laboral inadecuado que no permite desenvolverse de forma efectiva; coartándolo en su forma de pensar y de actuar, hasta llegar al malestar físico y emocional con su medio de convivencia.

Se puede decir que el estrés laboral es una respuesta fisiológica, que emite el organismo ante un estímulo específico o de cualquier demanda que se presente, derivado que se produce una segregación de hormonas que producirán cambios en diversas partes del organismo. Borobia, Mercader y Pinilla (2007) explica que “Cuando el exceso de demanda supera la capacidad de respuesta del individuo aparece el estrés laboral como una patología”. (p. 750).

Hay tipos especiales de estrés laboral, que han sido identificados de mayor importancia en los últimos años, entre ellos:

- **Desgaste Profesional o Burn-out:** es cuando el trabajo le produce a la persona una constante angustia e insatisfacción.
- **Estrés Tecnológico:** derivado a los cambios tecnológicos existe la posibilidad que en algunas personas les provoque angustia por impulsar la calidad del trabajo y estar a la vanguardia de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el trabajo.
- **Desempleo y jubilación:** la jubilación dependerá del grado de aceptación tenga la persona al cesar su vida laboral y lo que le provocará ya no laborar, no muy distinto es la pérdida de empleo, la cual, puede llegar a ser una de las fuentes que genera más estrés que existen, derivado que muchas veces no se está preparado para la cesantía laboral por existir temor y confusión ante el miedo de no tener trabajo.
- **Acoso laboral o Mobbing:** Es cuando una persona ejerce una violencia psicológica mediante actos negativos y hostiles en un lapso de tiempo recurrente en el lugar de trabajo con la finalidad de provocar miedo y perturbar la ejecución de sus labores y lograr que finalmente esa persona abandone su lugar de trabajo.
- **Características de la persona:** existen ciertos aspectos o características de la personalidad que hacen a las personas sean más vulnerables ante el estrés, dependiendo su capacidad de afrontamiento y su aptitud de resolver problemas, así será que la persona tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés.

2.7 Desencadenantes del estrés laboral

Según Peiró y Rodríguez (2008) han identificado los principales estresores, con el objetivo de poder afrontar las diferentes situaciones que demanda la vida laboral, refieren a la falta de control que se tiene sobre una situación en particular.

- Estresores del ambiente físico: el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad, etc.
- Sobrecarga en el trabajo: es cuando la asignación de tareas sobrepasa la capacidad del trabajador y se presenta sobrecarga de trabajo en un solo turno, riesgos en el trabajo, escaso períodos de descanso y largas jornadas laborales, lo que repercute en generación de estrés al cumplir con los compromisos. También existe lo opuesto, que también es una fuente de estrés el no tener trabajo asignado, generando falta de motivación a eso se le llama infracarga de trabajo.
- Los contenidos del trabajo: se llama a la mística en la ejecución del trabajo, el feedback que se recibe por determinada actividad realizada por su ambigüedad o relevancia.
- Las relaciones interpersonales y grupales: el estrés puede afectar las relaciones entre los superiores, empleados, subordinados, clientes, etc.
- El desarrollo de la carrera: es lo relacionado con las faltas de oportunidad en el desarrollo de su profesión, falta de oportunidad para el crecimiento personal y la falta de oportunidad para los ascensos rápidos o nulos.
- El clima organizacional: es el conjunto de percepciones que tiene el trabajadores de varios factores externos e internos, sin embargo estas percepciones que poseen, se ven reflejadas en su rol en la organización
- Estilo de dirección: la falta de oportunidad de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la falta de necesidad de crear vías de comunicación en la organización.

2.8 Como afrontar el estrés

Según Feixas y Miró (1993) explica que el manejo del estrés puede ser desarrollado con el tiempo, aprender determinadas habilidades ayudara a controlar mejor los estados del yo y podría identificar detonantes del estrés con el objetivo de modificar las reacciones cuando se suscitan. Una parte sustancial es el reconocimiento de pensamientos y sentimientos para el afrontamiento del estrés, según el modelo cognitivo, el cual, cuestiona si las percepciones que acontecimientos pudieran influir sobre las emociones y comportamientos de las personas.

De acuerdo con Beck y Ellis, los acontecimientos no determinan los sentimientos, sino el modo en que la persona las interpreta; es decir, la respuesta emocional está condicionada por la calificación previa de la situación. Dichos autores, afirman que han identificado, varios factores o componentes, que han denominado errores cognitivos, los cuales favorecen la presencia no solo del estrés, sino también de depresión y ansiedad, estos errores cognitivos son:

- Pensamiento absolutista de todo o nada.
- Sobregeneralización, es establecer una conclusión a partir de hechos que no lo justifican por tratarse de hechos aislados que no se pueden aplicar a otras situaciones.
- Filtro mental, es la capacidad de concentrarse en solo aspecto o detalle de la situación sin darse cuenta de otros aspectos.
- Descalificación de lo positivo.
- Sacar conclusiones precipitadas.
- Exagerar o minimizar un acontecimiento.
- Autoimposiciones
- Personalización, responsabilizarse y atribuirse la responsabilidad de sus errores.

Según Martínez (2004) recomienda la necesidad de reconocer los principales signos o rasgos de estrés, saber porque se originó o desarrollo el estrés, pueden ser varias causas entre ellas, el trabajo, problemas familiares, enfermedad, es necesario que se distingue entre el estrés y otras circunstancias, como la fatiga o los conflictos personales.

Como segundo paso, indica que es necesario enfocar el problema o la situación adecuadamente, la importancia que la situación este bien planteado, para conocer si es un problema para tratar y trabajar con los principales elementos para su resolución. Las principales medidas que ayudan a prevenir y combatir el estrés laboral empiezan por la persona y las agrupa en tres esferas: el trabajo (reducir la carga), la vida personal (separar la vida personal de la profesional) y por último las actitudes y creencias (sopesar el esfuerzo personal, físico, tiempo invertido o dinero que se invierten en las actividades).

En muchas ocasiones, las personas se enfrentarán a situaciones estresantes y agobiantes en la vida, por lo cual, es importante que las personas conozcan habilidades de afrontamiento para hacer frente a las fuentes o agentes que provocan el estrés laboral. Tener habilidades de afrontamiento, ayuda a reaccionar de una mejor manera, conocerse mejor como persona, así también, como la experiencia en el manejo de episodios de estrés, los ha ayudado, la utilización de recursos de apoyo, permiten hacerles frente a las situaciones que provoquen estados de estrés en una persona. El estrés siempre va acompañado de síntomas físicos, estos se pueden aliviar con una serie de técnicas como: prácticas de relajación, ejercicios de respiración, Yoga, Tai Chi, realizar ejercicio físico, etc.

Terapia Cognitivo Conductual

La terapia cognitiva ha demostrado ser capaz y eficaz entre los métodos terapéuticos diversos que existen actualmente para la resolución de problemas psicológicos, ayudando a romper círculos viciosos de pensamientos, sentimientos y comportamientos negativos al poder reconocerlos por medio de destrezas con el objetivo de poder afrontarlos y cambiar la forma de cómo se sienten las personas para mejorar su calidad de vida.

La finalidad de la terapia cognitivo conductual es ayudar a las personas a cuestionarse sus creencias negativas y a pensar de manera más equilibrada, de tal forma que puedan iniciar un cambio psicológico orientado a la mejora personal. A continuación, se detalla sus orígenes y sus comienzos.

3.1 Surgimiento de la Terapia Cognitivo-Conductual

“La psicoterapia cognitivo-conductual surgió desde dos vertientes, hace referencia que varios autores vienen del Psicoanálisis y otros del área conductista, dentro de los principales exponentes de la Psicoterapia Cognitiva, entre ellos Ellis y Beck, ambos se alejaron de esa escuela del Psicoanálisis, porque consideraban que la misma no aportaba certeza, ni objetividad ni resultados favorables en el trabajo clínico. Por esta razón, esta terapia pone importancia en la demostración, ratificación e investigación de sus teorías y fundamentalmente de su práctica. (Weishaar, 1993)” (Pérez, 2006, p.159) Por lo cual, a continuación, se describe los aportes de cada uno de ellos.

3.1.1 Albert Ellis

Gálvez (2009) indica que Ellis, nació en el año 1913 y falleció en el año 2007, es uno de los creadores de la Terapia Racional Emotiva Conductual o TREC, siendo esta terapia innovadora por la actitud y comportamiento que debe tener el terapeuta, al momento de la terapia, la modalidad o postura al tener una escucha activa y consciente, en la cual era necesario entablar un diálogo con el fin de cuestionar los pensamientos que le perturban del paciente y que son la raíz de determinados síntomas que le incomodan.

Su influencia devino de la idea de los estoicos, en la cual creían que la perturbación emocional no la provocaba directamente la situación, sino por la interpretación que hacen las personas, explicó cómo es que las personas elaboran ideologías de la vida que se aferran a creerlas y estas le producen perturbaciones emocionales, con el fin de llegar a la comprensión de estas ideas irracionales, lo cual permitirá comprender y explicar la perturbación del paciente y trabajar para corregirlo o eliminarlo.

Detalló que era importante la distinción entre creencias racionales e irracionales, en la cual las racionales son probabilísticas y/o preferenciales y se expresan en términos como, por ejemplo: quería, me gustaría y prefería; y por ende, la frustración que produce es tristeza o disgusto, al sentir que no logra sus objetivos.

Sin embargo, como resultado de las ideas irracionales, en las cuales se emplea expresiones como, por ejemplo: deberías, es necesario que, tengo que, debo, estoy obligado; y puede producirse peticiones imperativas o necesidades peligrosas o emociones que generan alteraciones graves en el comportamiento, como retraimiento, demora, abuso de drogas, etc.

Infiere que el papel del terapeuta debe indagar cuáles son las ideas irracionales que están manejando, en su forma de opinar y comportarse del paciente, derivado que las exigencias generan distorsiones cognitivas.

Caro (2011) menciona que

“Inicialmente fue denominada terapia racional, y luego terapia racional emotiva, la denominación actual de la terapia de Ellis nos da una idea del rango que éste daba a su terapia. Ellis se llegó a definir, en algún sentido un construccionista y postmodernista, pero sus conceptos y práctica principal son típicamente racionalistas. Los dos principales conceptos desarrollados por Albert Ellis fueron el del ABC y el del pensamiento irracional”. (p.39)

Derivado que Ellis agrupó las ideas irracionales básicas, que consecutivamente abarcó en tres fundamentos básicos en las que las personas hacen postulaciones a sí mismos y a los demás, las cuales son:

- “Tengo que actuar bien y tengo que ganar la aprobación por mi forma de actuar”.
- “Tú debes actuar de forma agradable, considerada y justa conmigo”.
- “Las condiciones de mi vida deben ser buenas y fáciles para que puedan conseguir prácticamente todo lo que quiero sin mucho esfuerzo e incomodidad”.

3.1.2 Aaron Beck

Por otro lado, Caro (2011) comenta que

“El modelo de Beck se centra en el concepto de esquema, modo, y distorsión cognitiva principalmente y desarrolla una serie de técnicas de tratamiento que son coherentes con el papel que se le da a esta serie de estructuras y procesos cognitivos”. (p.46).

Por otro lado, Gálvez (2009) menciona que Beck fue otro fundador, quien fue un profesor del departamento de psiquiatría, por lo cual lo llevó a la creación de Terapia Cognitiva, desarrolló una serie de estudios enfocados a suministrar datos sobre las formulaciones psicoanalíticas de la depresión, con el objeto de desarrollar una forma breve de terapia. Su obra comenzó, cuando decidió estudiar las narraciones, que los pacientes se expresaban de sí mismos y de sus experiencias, comprobando que percibían una visión negativa debida a formas distorsionadas de interpretar la realidad, las cuales mostraban en tres áreas importantes, que eran a sí mismo, el mundo y el futuro.

Por lo cual, trató de construir técnicas guiadas a corregir estas distorsiones y a ajustar a la realidad el sistema de procesamiento de información de los pacientes. Indica que Beck, comprobó que realizar unas pequeñas acciones, los pacientes los llevaría a la obtención gradual de sus objetivos, y como consecuencia disminuiría los síntomas depresivos modificando el auto-concepto del paciente y sus perspectivas negativas.

Así también, Gálvez (2009) indica que

“El punto fundamental del modelo cognitivo de Beck, fue que en los trastornos emocionales existe una distorsión en el procesamiento de la información, es por eso que durante el proceso de interpretación del estímulo se activarían esquemas cognitivos negativos que serían responsables de la emisión de respuestas emocionales y conductuales desajustadas.” (pág.14).

Sigue indicando que Beck, al tratar el tema de depresión, mantuvo que existe una debilidad cognitiva preexistente para el trastorno, que lo llevan a conceptos negativos sobre sí mismo y el futuro, adquiridos probablemente durante la infancia a través de experiencias propias o la impresión de actividades negativas en otros; por lo cual, los conceptos con contenido negativo constituyen la predisposición cognitiva.

Dentro de las principales distorsiones para Beck se encuentran:

- Interferencia arbitraria: alcanzar una conclusión determinada sobre un hecho sin tener suficiente evidencia, que validen los hechos de manera suficiente o presencia de información contraria.
- Abstracción selectiva: es una forma de automática de pensar sobre los hechos, tomando siempre lo negativo que lo positivo, es de tipo hereditario.
- Generalización excesiva.
- Magnificación y minimización
- Personalización: es la necesidad de apropiarse de acciones o sucesos externos sin base firme para ello.
- Pensamiento absolutista y dicotómico: es la necesidad de clasificar las experiencias o sucesos en dos categorías opuestas; todo o nada, bueno o malo.

3.2 Fundamento teórico

Según Zayfert y Black (2007) menciona

“la Terapia Cognitivo Conductual es una forma estructurada de psicoterapia que resulta de la unión entre las estrategias de modificación de conducta basadas en la ciencia conductual o análisis conductual, y la terapia cognitiva, vinculada con modelos cognitivos de la psicopatología. La premisa principal que apoya la Terapia Cognitivo Conductual es que los trastornos o problemas emocionales, son resultado de respuestas aprendidas y pueden cambiarse con un nuevo aprendizaje.” (p.2).

En el caso de Puerta y Padilla (2011) afirman que

“la Terapia Cognitiva-Conductual es un modelo de tratamiento de diversos trastornos mentales, que trabaja ayudando al paciente a que cambie sus pensamientos, emociones, conductas y respuestas fisiológicas disfuncionales por otras más adaptativas para combatir sus problemas y como su nombre lo indica, surgió por la unión de dos grandes teorías de la psicología. Este modelo está conformado por un grupo de intervenciones que se ponen en práctica luego de una exhaustiva evaluación de las características biopsicosociales del paciente” (p.252).

Por otra parte, para Salazar (2004) expone que es una terapia breve, la cual está encaminada hacia el presente, pero sin olvidar el pasado, con el objetivo de saber y captar el aprendizaje del paciente que acude a consulta, misma que con el paso del tiempo pone énfasis en la evaluación, ya que es rigurosa y puede medir los progresos obtenidos.

Otra apreciación lo cita Arlinzon (2015) en el cual, expresa que el enfoque cognitivo conductual, proporciona una nueva forma de comprender como piensa la persona de sí mismo, de otras personas, de las circunstancias y como le afecta los pensamientos y sentimientos al cuerpo físico. Derivado que dicho enfoque, el cual ayuda a reemplazar la forma como piensa y también como actúa ante cualquier circunstancia, es por ello que, afirma que todo cambio realizado, ayuda al bienestar personal y a mejorar su estado del ánimo, el objetivo de esta terapia es enfocarse en el problema y no de experiencias del pasado.

En función de ello, esta terapia se muestra interesada en el aprendizaje del comportamiento del ser humano, su método de aprender, los comportamientos deseables como perjudiciales y la razón de cómo se aprende. Derivado que cada persona nace con rasgos o herencia y un determinado temperamento, por lo cual, es el núcleo familiar, social y cultural donde se produce el proceso de adquisición de manera casual la forma de pensar, sentir y actuar, y como resultado de esas

experiencias, el ser humano aprende modelos de comportamiento tanto beneficiosas como nocivas.

Esta terapia ayuda a comprender toda complejidad de los problemas que aquejan a los pacientes, como situaciones difíciles y sucesos, acontecimientos que están vinculados con los pensamientos, emociones, sensaciones físicas y los diferentes comportamientos, los cuales se proyectan de una manera positiva o negativa dependiendo en el contexto que se traten.

Se basa en la interacción o relación con otras personas y puede ayudar a la persona a conocerse mejor, con el fin de mejorar las relaciones o los sucesos que experimenta todos los días, con el propósito de comprender mejor porque los pensamientos, sentimientos o emociones, síntomas físicos y el comportamiento, sufren alteraciones.

3.3 La Terapia Cognitivo-Conductual en la actualidad

Según Ruiz, Díaz y Villalobos (2012) “La Terapia Cognitivo Conductual es una actividad terapéutica de carácter psicológico basada, sobre todo en sus inicios, en la psicología del aprendizaje. Actualmente parte de sus intervenciones están fundamentadas en la psicología científica, que pretende ser un punto de referencia”. (p.83).

Exponen que el objeto de estudio de estetratamiento es la conducta y sus implicaciones en sus distintos niveles (conductual, cognitivo, fisiológico y emocional), considerada como una gestión apta de medición y evaluación, en la cual, se podrá interpretar sucesos notorios como los ocultos. Indican que la conducta es aprendida, como fruto de la historia y de la influencia de factores biológicos o sociales, la finalidad de la intervención es el cambio conductual, cognitivo y emocional, para modificar o eliminar toda conducta que pudiera generar inconformidad y enseñar a la persona conductas más adaptadas en ciertas circunstancias.

Pérez (2002) “Comenta que la terapia Cognitivo-Conductual la define como una psicoterapia ordenada, con límite de tiempo, orientada hacia el problema y dirigida a modificar como el ser

humano resuelve y procesa información, donde el terapeuta y el paciente se ayudan en identificar cogniciones distorsionadas que se derivan de las creencias desadaptativas. (Clark, 1995)” (Pérez, 2002, p.89)

Por lo cual, todos los pensamientos y creencias son analizados, con el fin, que el paciente analice sus pensamientos con su realidad, por lo cual, le ayudará a modificar mediante técnicas específicas su conducta. Es por ello, que Beck refería a la terapia cognitiva, como un proceso estructurado, preciso y ordenado, que se delimita con un espacio de tiempo, con el objetivo para tratar diversas patologías, entre ellas la ansiedad, miedos, fobias, problemas referentes al dolor y la depresión.

Es decir que las prácticas, rutinas y conducta del paciente están determinada en gran proporción por la forma de conceptualizar su visión al mundo, estos pensamientos se basan en las actitudes u opiniones que los pacientes han vivido y que ha marcado sus pensamientos y como consiguiente se refleja en sus actos.

Pérez (2006) menciona

“La psicoterapia Cognitivo-Conductual se basa en el principio de aprendizaje; esto es, que un aprendizaje anterior ha llevado a una conducta determinada, siendo ésta desadaptativa para el momento y la cuestión que se vive o para el contexto en el cual se encuentra la persona. Así, se le enseña al sujeto a reaprender nuevas formas de respuesta ante la situación apremiante o a disminuir el malestar o la conducta no deseada, guiándolo hacia la adquisición de conductas más adaptativas” (p.6)

De esta manera, existen terapias llamadas cognitivo-conductuales, con las siguientes cualidades, según Caballo (1993, p.72):

- “Los individuos responden a las representaciones cognitivas de los acontecimientos ambientales en lugar de responder a los acontecimientos mismos”.

- “El aprendizaje tiene como mediador la cognición”.
- “La cognición media la emoción y la conducta (actualmente se dice que se interrelacionan la emoción, la cognición y la conducta)”.
- “Algunas formas de cognición pueden evaluarse y registrarse”.
- “La modificación de la cognición (forma de pensar y de interpretar los acontecimientos) puede modificar la conducta y la emoción”.
- “Se utilizan tanto procedimientos cognitivos como conductuales para generar cambios”.

3.4 Objetivos de la terapia

Según Puerta y Padilla (2011) los objetivos primordiales según Beck, es poder localizar y poner a prueba las creencias falsas que muchas veces son desadaptativas. El método consiste en prácticas de aprendizaje específico dirigido a enseñar a los pacientes las siguientes operaciones:

3.4.1 Control de los pensamientos automáticos negativos

- Poder identificar la relación entre cognición, afecto y conducta.
- Registrar toda justificación a favor y en contra de sus pensamientos distorsionados.
- Realizar el cambio de pensamientos desviados por razonamientos realistas.
- Aprender a identificar las creencias falsas.

3.4.2 Disminuir el pensamiento disfuncional

Mediante tres elementos básicos

- Triadas cognitiva: son modelos preconcebidos de ideas y actitudes negativas de sí mismo, del mundo y del futuro.
- Esquemas negativos: llamados modelos de pensamientos constantes y duraderos, que representan las impresiones que posee una persona en relación a experiencias pasadas, dándole material para juzgar el presente y el futuro.

- Distorsiones cognitivas: las señaladas por Beck, entre ellas, están: inferencia arbitraria, abstracción selectiva, sobre generalización, magnificación/ minimización, personalización y pensamiento dicotómico.

3.4.3 Incrementar las habilidades de autocontrol

Refiere que el pensamiento de la depresión se sustentó desde su origen en el modelo de autocontrol general, que concedía la mayor importancia a las destrezas de las personas para alcanzar metas mediante tres procesos secuenciales: auto monitoreo, autoevaluación y auto refuerzo.

3.4.4 Optimizar la capacidad de resolución de problemas

Es un punto de desaliento en los pacientes que no pueden afrontar acontecimientos estresantes de la vida, por su perspectiva negativa de la vida, viendo los problemas como ataques al sentir incapacidad de resolver y como resultado existe molestia al enfrentarlos porque existe mucha frustración.

3.4.5 Mejorar las tasas de reforzamiento positivo y aumentar las habilidades sociales / interpersonales

El no tener empoderada las habilidades sociales da como resultado una capacidad limitada para obtener apoyo positivo del ambiente social, ya que muchas veces se siente excluido por su concepto negativo de la vida. Por lo anterior, además de controlar los pensamientos, es necesario que el paciente aprenda a detectar y trabajar en disminuir su pensamiento disfuncional, ponerlo a prueba en la resolución de problemas y exhorta a incrementar sus habilidades que son la base para mejorar las habilidades sociales y pensamientos automáticos.

3.5 Fases en la terapia cognitivo conductual

Según Zazo (2013) existen cuatro fases en la terapia cognitivo conductual, en la cual se desarrolla una serie de puntos importantes que describen cómo se realiza el tratamiento, los cuales se detallan a continuación.

3.5.1 Evaluación

Dice que, en la primera fase, el fin es la obtención de toda la información necesaria sobre el problema que lo limita y por quien está en consulta. A través de preguntas guiadas, cuestionarios, test e investigaciones, el terapeuta averigua en el origen del problema y su sostenimiento a través del tiempo. La duración de esta fase es variable dependiendo del paciente o del problema, suele variar de dos a cuatro sesiones.

3.5.2 Explicación de hipótesis

En esta fase, su fin es tratar de exponerle o aclarar al paciente, el porqué del problema, es decir, visualizar elementos que el paciente ignora, pero que han intervenido en la aparición del problema, así mismo las creencias y actitudes que lo mantienen. Esta fase es muy sustancial, pues se le brindará una explicación al paciente de su comportamiento, así mismo, se trazará los objetivos a trabajar dentro de la terapia. También, en esta fase se detalla en qué consistirá el tratamiento y que derivado al tratamiento mejorará con las diversas técnicas o recursos a emplear, suele durar una sesión.

3.5.3 Tratamiento

Conociendo el problema, se adapta la mejor técnica, con el objetivo de instruir al paciente del uso de los mejores procesos y recursos que le ayuden a lograr nuevos conocimientos, habilidades, métodos para actuar; con la finalidad de que estos nuevos procesos, le ayuden a la resolución o manejo de conflictos, porque dicha estrategia ofrece al paciente nuevas formas de procesar el pensamiento. Quiere decir que para mejorar el aprendizaje es necesario un adiestramiento, regido

en la realización de tareas entre las sesiones, dicha tareas son necesarias para aportar más información de cómo la persona piensa, siente, o actúa, entre otros casos.

Generalmente las sesiones son semanales, y las subsiguientes son programadas de forma quincenal, mensual, dependiendo la evolución del paciente, la duración depende del paciente y de lo complejo del problema, la capacidad del cambio y de resiliencia, la motivación, etc. Aproximadamente se lleva un tiempo aproximado entre 3 y 8 meses.

3.5.4 Seguimiento

La última fase, es cuando el paciente considera que esta empoderado con los recursos y herramientas necesarios y hace uso de ellos para el manejo de su conflicto. La meta es que el paciente, conozca sus habilidades y virtudes, poniendo en práctica todo lo aprendido. El objetivo es darle seguimiento y apoyo al paciente, en periodos donde las dificultades sean en menor escala de aflicción pueden ser de 3 a 6 por año, y puede ser de ayuda para afrontar las posibles crisis o recaídas e incluso las nuevas situaciones problemáticas donde sea necesario nuevos aprendizajes.

3.6 El papel del terapeuta

Según Nezá, Nezá y Lombardo (2004) comenta que el terapeuta tiene el rol entre ellos es de solucionador o mediador de problemas, afirma que los terapeutas conductistas, afrontan a una serie de circunstancias que los pacientes quieren resolver, cuando acuden a una evaluación y un tratamiento. Todas las terapias representan desafíos frente a la variedad de problemas o vicisitudes que afronta entre el estado del paciente (quejas, miedos, ansiedad, problemas, síntomas) y su estado deseado (logro de sus objetivos).

Inquieren que es tarea del terapeuta emplear la terapia necesaria y ayudar al paciente a que llegue de A hacia B. Derivado que todos los pacientes son diferentes y poseen varios obstáculos para la resolución de problemas y por consiguiente dificultad para alcanzar sus metas, razón por la cual es necesaria la ayuda profesional del terapeuta; detalla que existen muchas aristas que dificultan

su proceso terapéutico, entre ellos están altas o bajas conductuales, cognitivos, afectivos o fisiológicos o con el ambiente (falta de recursos, presencia de estímulos aversivos). Así que el tratamiento cognitivoconductual, forma parte importante para el cambio y tomar un nuevo rumbo, razón importante son las decisiones del terapeuta para resolver estos problemas y poder alcanzar los objetivos y las metas para la resolución de problemas.

3.7 Técnicas de la Terapia Cognitivo Conductual

Según Caballo (1993) en su Manual de Técnicas de Terapia y Modificación de Conducta menciona que algunas de las principales técnicas:

Reforzamiento positivo

El condicionamiento de recompensa, el cual tiene como fin de aumentar la probabilidad de realizar determinado comportamiento a raíz de un suceso que le precede y que es estimadopositivamente por la persona, con esto pretende aumentar la probabilidad de esa respuesta en situaciones futuras.

Entrenamiento asertivo

Es permitirse hacerle frente al problema mediante un modelado por parte del terapeuta de respuestas más apropiadas y validas, mientras que el paciente toma el papel de la persona que tiene el problema, este método quiere enseñar a comunicarse de un modo eficaz, manifestando sus propias opiniones.

Reestructuración cognitiva

Es la capacidad que tiene la persona en aprender a cambiar o modificar algunos procesos cognitivos que son distorsionados y que tienen como consecuencia episodios de malestar emocional y frustración.

Desensibilización sistemática

Es un método utilizado para el tratamiento de problemas relacionados con la ansiedad, especialmente enfocados con las fobias. Su técnica consiste en reforzar varios estímulos que tiene como objetivo estresar al paciente a través de imágenes visuales.

Modelado

Es una técnica terapéutica en la cual la persona, tiene la oportunidad de imitar o aprender comportamientos nuevos observando el comportamiento de otras personas, que en este caso se llamarían modelos a imitar.

Solución de Problemas

Es llamado entrenamiento en resolución de problemas, es una estrategia de intervención clínica, la cual necesita preparar o articular varias estructuras con los diferentes pasos que ayudará al paciente a resolver sus problemas.

Terapia cognitiva basada en Mindfulness o Atención Plena

Con el objetivo de prevenir recaídas en las personas que sufren estrés, se desarrolló estrategias para la disminución del estrés con el fin de crear una intervención en grupo, en donde es necesario que se incluya el mindfulness como técnica complementaria del tratamiento.

Según Rodríguez (2017) en la historia de la psicología, tiene que destacar que existen dos tipos de terapias, entre ellas están las terapias de primera generación del año 1950, las cuales no atendían a los procesos cognitivos, ni procesos de información y las terapias de segunda generación que aparecieron en el año 1970, las cuales se encuentran la terapia cognitiva de Beck y su tríada cognitiva, caracterizada por la visión negativa de uno mismo, del mundo y del futuro, o la terapia racional-emotiva de Ellis y su importancia de las creencias irracionales, ambas enfocadas fundamentalmente en el estado de la depresión.

En complemento, aparecen las terapias de tercera generación en los años 90, aunque alrededor del año 2000 cuando empiezan a cobrar trascendencia. Su contribución de estas terapias se basa en destacar la importancia que le dan al análisis de la conducta; además, como las personas pueden tomar los problemas con flexibilidad y optar por procesos de fácil adaptación, en vez de centrarse en la desaparición del síntoma.

Según Barraca (2009) comenta que estas terapias no se centran en la modificación de conducta, tiene como objetivo, cambiar su forma de visualizar y analizar cualquier suceso sin importar la influencia de cualquier argumento o contexto de la situación. Dentro de las terapias de tercera generación se encuentran: La Terapia de Aceptación y Compromiso, la Terapia de Conducta Dialéctica, la Psicoterapia Analítica Funcional, la Terapia Integral de Parejas, la Terapia Cognitiva Basada en Mindfulness (atención plena) para la depresión.

La terapia cognitiva basada en la atención plena se basa en la incorporación de las distintas prácticas del mindfulness, pertenecientes al programa de reducción de estrés basado en la atención plena a la terapia cognitiva. Esta terapia fue creada por Teasdale, Segal y Williams en el año 2002, basándose en el programa Mindfulness Basado en la Reducción del estrés de Kabat-Zinn, quien es precursor de unir la atención plena a la terapia cognitiva, con el objetivo de crear grupos de apoyo que contenga el mindfulness, en este caso, como técnica principal del tratamiento para prevenir recaídas en las personas que sufren depresión crónica.

Según Cebolla y Miró (2008) pretenden que la atención plena proporcione nuevas herramientas y procesos para afrontar los pensamientos, y que los pacientes que han sufrido depresión aprendan a identificar cuando están tristes y evitar el estado de rumiación cognitiva. Normalmente, las situaciones que provocan esa rumiación, es un malestar provocado por el estado actual y el deseado. Es decir, se trata de que el mindfulness permita a los pacientes tener consciencia y mayor capacidad de tomar control cuando la rumiación aparece y la preocupación les sobreviene y los invade, lo cual ayudaría a permitir regresar su pensamiento al momento presente.

Mindfulness

Como se expuso en el tema anterior, la técnica de mindfulness se integra dentro de la Terapia Cognitivo Conductual, clasificada en el tipo de intervenciones y terapias de la tercera generación; derivado a un nuevo enfoque terapéutico, la cual plantea una nueva forma de experimentar los sucesos, recalando la importancia de cambiar la experiencia interna (sensaciones, cogniciones o emociones) a través de la aceptación, en lugar de pretender eliminarla o modificarla.

Collazo (2017) indica que la inclusión de la práctica de mindfulness a la psicoterapia es por varias razones entre ellas es cumplir con la necesidad de darle un nuevo giro a los enfoques terapéuticos conocidos y existentes, con el fin de aminorar y reducir los síntomas nocivos del estrés y las respuestas emocionales negativas que deviene del estrés.

4.1 Significado de mindfulness

Según Ruiz, Díaz y Villalobos (2012) indica que la palabra mindfulness, no tiene una traducción puntual al español, pero ha sido traducida por **atención plena, o conciencia plena**, y que la palabra mindfulness es la traducción de la palabra india, “Sati” que significa, darse cuenta, conciencia, poner atención y memoria.

Para Cebolla, García-Campayo y Demarzo, (2014) hace referencia que el concepto sati aparece en el sermón de Buda llamado SatipathanaSutta o los cuatro fundamentos de la atención, en este sermón, que es parte del budismo, se vincula la práctica de la atención y su entrenamiento, como estandarte principal en la doctrina budista, derivado que el objetivo del budismo es de concebir y forjar una mayor comprensión de la naturaleza del sufrimiento, su causa y la forma de lograr que se acabe.

4.2 Origen de mindfulness

Según Ruiz, Díaz y Villalobos (2012) explica que

“posiblemente la divulgación de mindfulness se debe al monje budista vietnamita TichNahtHanh, exiliado en Francia, que utiliza por primera vez el término en su libro el milagro de mindfulness en el año 1975 y que tuvo gran resonancia en el mundo occidental. Su desarrollo en los años posteriores y especialmente a partir del año 2002 evidencia, no solo el interés de muchos autores por estudiar la eficacia de los enfoques terapéuticos que lo incorporan, sino también la necesidad de realizar cambios en los procedimientos terapéuticos tradicionales (centrados en el control y la eliminación de síntomas) que resultan restrictivos e ineficaces a la hora de abordar trastornos complejos.”
(p.4720)

Mindfulness se introdujo en la corriente terapéutica a través del trabajo de Kabat-Zinn, quien desarrolló el **programa de reducción del estrés basada en mindfulness**, que se basa en un aprendizaje de meditación mindfulness y fue desarrollado con un enfoque de medicina conductual para pacientes con dolor crónico y trastornos relacionados con el estrés.

Según Rodríguez (2015) menciona

“En 1979 creó el Centro Mindfulness en la Facultad de Medicina de la Universidad de Massachussets para tratar aquellos casos y problemas clínicos que no respondían adecuadamente al tratamiento médico convencional, desde entonces el Centro viene aplicando el programa de reducción de estrés basado en mindfulness a un amplio número de personas.” (p.55)

4.3 Fundamento teórico de Mindfulness

Para Brown y Ryan (2003) explican que el término Mindfulness, no sólo hay que identificarlo con la meditación, sino también, relacionarlo como un estado de conciencia con la atención plena, receptiva hacia la experiencia y a los acontecimientos que están ocurriendo, pero también se considera como un método de observación sin juicio alguno de las distintas situaciones tanto internos y externos al examinar como estos pensamientos surgen.

En la actualidad existen varios autores que se han dado la tarea a la investigación y práctica de mindfulness, por lo cual, se cuenta con varias definiciones que explican la técnica y cada una de las definiciones está centralizada en distintos aspectos. A continuación, se presentan algunas de las más conocidas:

Cuadro No. 1
Definiciones de mindfulness

Definiciones	Autor y año
“Mindfulness es mantener viva la conciencia en la realidad presente”	ThichNahtHanh, 1975
“Prestar atención de un modo particular: a propósito, en el momento presente y sin establecer juicios de valor”	Jon Kabat-Zinn, 1990
“La observación no enjuiciadora de la continua corriente de estímulos internos y externos tal y como ellos surgen”	Baer, 2003
“Tendencia a ser conscientes de las propias experiencias internas en un contexto de aceptación de esas experiencias sin juzgarlas”	Cardaciotto, 2008
“Es una capacidad humana universal y básica, que consiste en la posibilidad de ser conscientes de los contenidos de la mente momento a momento”	Simón, 2007
“Es una autorregulación de la atención, mantenida en la experiencia inmediata, que permite así un mayor reconocimiento de los	Bishop, 2004

Definiciones	Autor y año
<p>acontecimientos mentales en el momento presente y adopta una orientación particular hacia la propia experiencia, caracterizada por la curiosidad, la apertura y la aceptación”</p> <p>Existe dos componentes de mindfulness:</p> <p>Autorregulación de la atención al momento presente</p> <p>Actitud de curiosidad, apertura y aceptación de la experiencia en el momento presente</p>	

Fuente: Font, D. (2017)

Para Kabat-Zinn, (1994) explica que es una herramienta conocida por la apertura de la conciencia al momento presente, sin juicios y con aceptación. La experiencia de mindfulness está relacionada con la experiencia de estar en contacto, es plantearnos la pregunta de quienes somos, de cuestionar la perspectiva que se tiene a la vida y de practicar la capacidad de valorar plenamente cada momento de la vida. Sigue detallando que se trata de una estrategia de meditación que procura la conexión con el aquí y ahora, o simplemente de prestar atención haciéndose conscientes y responsables de lo que se está sintiendo, pensando y haciendo en el momento presente.

La práctica del mindfulness requiere rutina, constancia y esmero, afirma que el hábito diario de meditación ayuda a ponerle un alto al juicio y tener la capacidad de observación y de aceptación, con el fin de nada más que observar, sin querer cambiar los procesos cognitivos y emocionales que resultan en las experiencias del día a día. El objetivo del mindfulness es transformar los vínculos que las personas establecen con los pensamientos, sentimientos y sensaciones físicas que activan y mantienen el estado tanto físico como mental.

“La práctica de mindfulness puede ser conceptualizada como un proceso de conciencia investigadora que implica la observación del siempre cambiante flujo de la experiencia íntima. El término investigación se refiere al esfuerzo de sostener la observación de los pensamientos y

sentimientos con la intención de lograr una mayor comprensión de su naturaleza. Para (Bishop, 2004)” (Rodríguez, 2015, p.21)

Kabat-Zinn (2012) indica que muchas veces la falta de conciencia, imposibilita que las personas conozcan los mensajes y las señales que emite su cuerpo, eso trae como consecuencia muchos problemas físicos, así también, afirma que para enfrentar el dolor físico, como el emocional, es útil el emplear técnicas de mindfulness, porque tiende a investigarlo y observar en tiempo presente el dolor con conciencia, ayudando a establecer las causas e iniciar con estrategias de afrontamiento para prevenir sus consecuencias, esto lo denomina “parar y ver antes de actuar”, una práctica para útil para darse cuenta del proceso de atención plena, el cual proporciona diferentes sistemas de feedback, donde el organismo tiene la capacidad de autorregularse y se adapta al suceso actual, esto lo conlleva a realizar pausas que permite activar los recursos internos para afrontar con herramientas cada situación, en vez de dejarse llevar por reacciones instantáneas y automáticas.

Para Baer (2014) indica que desde

“la perspectiva de la psicología occidental el Mindfulness suele definirse como el hecho de prestar atención sin juzgar y sin reaccionar ante las experiencias que ocurren en el momento presente: sensaciones físicas, pensamientos, emociones e impulsos, además de estímulos externos como imágenes, sonidos y olores; la práctica facilita la introspección hacia la naturaleza del sufrimiento humano y desarrolla características adaptativas como la sabiduría, la ecuanimidad, la compasión y el bienestar.” (p. 23)

Practicar mindfulness, crea una disposición de adoptar un estado de conciencia en las distintas situaciones, como por ejemplo el observar las distintas experiencias, las cuales se pudieran admitir con aceptación, con el objetivo de permanecer en estado consciente a la conducta que se pudo tener en el momento, en lugar de actuar mecánica o automáticamente, mientras se está preocupado por otros asuntos.

La orientación del Mindfulness, se caracteriza por la práctica regular de varios ejercicios, en el cual, las personas aprenden a ser más observadoras, aceptar, a no juzgar sus experiencias y a participar con conciencia sus técnicas. Es decir, aprender a adoptar un estado consciente en las distintas situaciones de la vida diaria.

Dentro de los ejercicios de Mindfulness, es observar los estímulos internos y externos, para asumir una actitud de aceptación ante los hechos que se observan, evitando la crítica, valoración, el juzgar cuando se producen y sobre todo no cambiar lo que observan. Es importante no estimar los pensamientos como racionales o irracionales, ni tratar de evitar los pensamientos no deseados, su fin es sustancialmente observar la ruta de los pensamientos, sensaciones y emociones.

Kabat-Zinn (2012) dice que mindfulness es conciencia, la cual se desarrolla mediante la práctica de atención continua, constante, determinada al no juzgar al momento presente, deduciendo que esta técnica es una de las muchas formas de meditar. Practicar mindfulness, surge cuando se presta atención y no se critica el momento, consiste en permanecer atento a la experiencia, sin empeñarse que sea diferente, dando lugar a manifestarse la conciencia, sin embargo la conciencia es una aptitud que muchas veces resulta desconocida, por ello la necesidad del entrenamiento en mindfulness.

La idea de la práctica del mindfulness es crear una disciplina de ser consciente, mediante el ejercicio continuo, la palabra disciplina significa discípulo, que quiere aprender, por lo cual es asumir cierta disciplina al practicar mindfulness, ayuda a sostener la atención en cualquier momento de la vida.

El mindfulness además de equilibrar los pensamientos, ayuda a procurar una perspectiva más sabia, vivir en conciencia puede permitir acceder a un tipo de pensamiento completamente diferente, por lo cual, la disciplina en mindfulness aumenta la creatividad y libera la mente de producir pensamientos repetitivos e inoperantes. Las personas muchas veces no tienen conciencia cuando se respira en cambio enfocarse en la atención si es voluntario por lo cual mindfulness es atención

plena, porque al practicar es posible darse cuenta y evitar las respuestas automáticas que surgen de acontecimientos y que muchas veces lleva a actuar de manera inapropiada.

Para el Instituto Atman -Investigación y Desarrollo Integral del Ser- (2013) hacen mención a la neurocientífica Shanida Nataraja, de la University College de Londres, en la cual señala que los occidentales utilizan más el hemisferio izquierdo, por lo cual, la práctica de mindfulness busca en las personas mayor aceleración del derecho, cuando logra se activa el sistema parasimpático y se mengua el simpático, que es el encargado de liberar adrenalina, por lo cual, reduce el nivel de estrés.

Siguen mencionando que los estudios de neurociencia relacionados con la meditación han registrado su eficacia en la neuroplasticidad, que significa la capacidad de modificar ciertas regiones del cerebro según los estímulos que recibe; lo que quiere decir, que cuanto más se practica mindfulness, más espacios o puntos neuronales se construyen o transforman para reaccionar de modo más asertivo o adecuado de cada situación.

Mindfulness es un estilo de vida saludable, que requiere práctica, perseverancia y constancia al realizar los ejercicios, por lo cual los resultados de los estudios con personas que practican meditación, evidencian que dicha disciplina pueden incitar cambios neuroplásticos positivos que no sólo reflejan en el bienestar físico y mental, sino el aumento también del equilibrio emocional, la compasión y de aumentar la felicidad, así como también, mejora la paciencia ante hechos o episodios estresantes. Entre otras cosas, como la mente puede cambiar el cerebro, por medio de disciplinas meditativas como Mindfulness, al poder actuar de manera más consciente.

En relación con lo anterior, los doctores Richard Davidson y Jon Kabat- Zinn “juntaron un grupo de trabajadores muy exigidos por su empresa. A la mitad de la muestra les enseñaron la meditación de la plena conciencia. Después, compararon este grupo con la otra mitad de trabajadores de la misma empresa a los que no habían enseñado meditación.

Los resultados que obtuvieron fueron que después del periodo de tiempo, se observó que el grupo de meditadores presentaban una activación pre-frontal izquierda mayor que el grupo al que no se

le enseñó meditación. También afirmaron que su estado de ánimo era mejor y se sentían más comprometidos con todas sus actividades. También los mismos doctores, comenzaron estudios posteriores sobre la meditación en relación con una posible reacción inmunológica y compararon dos grupos con las mismas características, y los resultados del grupo meditador, presentaba una mayor respuesta inmunológica, generando más anticuerpos deseados, que el grupo no meditador (Kabat-Zinn, 2012)” (Santamaría, 2016, p. 12).

Para Quintana (2016) el mindfulness implica, toma de conciencia para mantener la atención sostenida, quiere decir, tener la habilidad de mantener un estado de vigilancia sobre una situación en un espacio de tiempo, esta atención sostenida se desarrolla en base al entrenamiento con técnicas basadas en mindfulness que se inician centrando la atención en la respiración, pensamientos, emociones y otras sensaciones que surjan durante dicho tiempo, son objeto de la toma de conciencia no evaluativa.

En este proceso de atención sostenida, es cuando la mente fija su atención ante el estímulo, volviendo siempre a centrar la mente en el objeto principal de la atención, ese proceso se llama, auto regulación de la atención, que conlleva a la toma de conciencia, la cual no elabora juicios sobre pensamientos, emociones y sensaciones que brotan.

Dentro de los constructos de mindfulness, esta que su fin, no es la represión de pensamiento, por el contrario, los pensamientos son considerados como campos de estudio y de observación y no como elementos de distracción. Desde el enfoque de mindfulness, refiere que si desea mejorar su capacidad de concentración y proyectar estados de paz, es necesario no identificarse con los pensamientos, porque lo que busca, es no realizar cambios en sus cogniciones, porque lo que requiere es aceptar el contenido sin cargarlo de afecto. Además, mindfulness ha sido manifestado como un constructo psicológico, como un proceso mediante el que se alcanza un estado particular de conciencia, e incluso, como un rasgo de personalidad.

Cebolla, García-Campayo y Demarzo, (2014) comentan que

“mindfulness es un estado o rasgo que se relaciona a la capacidad de observar lo que sucede en el presente con apertura y aceptación. El rasgo mindfulness describe la personalidad que tiene tendencia a adoptar una actitud de aceptación y centrada en el presente hacia la propia experiencia” (p.20)

En cuanto a la aceptación no significa resignación, pero sí a la apertura de una experiencia sin importar si es positiva o negativa, es importante no intentar realizar ningún tipo de juicio. Estos autores describen que, desde el punto de vista científico, el estado o rasgo de mindfulness está relacionado con varios pilares de la salud física y psicológica, tales como un mejor equilibrio del sistema nervioso autónomo (simpático y parasimpático), satisfacción con la vida, vitalidad y otros síntomas psicopatológicos; por lo cual, mindfulness útil para el tratamiento de muchas enfermedades o trastornos, porque el entrenamiento de mindfulness repercute sobre la salud y el bienestar porque, a mayor control de la atención, se tendrá una mayor conciencia de las experiencias y una mejor regulación emocional.

Kabat-Zinn, (1994) instruye que mindfulness no es lo mismo que meditación, es decir, que se puede meditar sin hacer mindfulness, y se puede realizar mindfulness sin hacer meditación formal. El objetivo de tener la capacidad de entrenar mindfulness no es la propia meditación, es poseer una herramienta eficaz para el entrenamiento de habilidades, destrezas y aptitudes para practicar mindfulness.

Miró (2011), menciona que

“contemplación del cuerpo es el punto de partida para practicar mindfulness. El siguiente estadio lo constituye la contemplación de las emociones, que implica la atención con aceptación de los eventos, tanto si son agradables, desagradables o neutros, con el fin de modificar los patrones de apego a lo placentero y de evitación de lo no placentero”.

(p.92).

“La conciencia en las sensaciones del cuerpo permitiría a los individuos identificar con anterioridad los síntomas de malestar físico, ayudaría a establecer las causas e iniciar con mayor rapidez estrategias de afrontamiento para prevenir sus consecuencias. Para poder aprovechar esta capacidad auto-reguladora del organismo, la técnica MBSR enfatiza la necesidad de “parar y ver antes de actuar”, permitiendo así una pausa entre el estímulo y la respuesta. Esta pausa permitiría activar los recursos internos disponibles que facilitan afrontar adecuadamente la situación, en vez de dejarse llevar por reacciones instantáneas y automáticas (Kabat-Zinn, 2003)” (Martín-Asuero y García, 2006, p.372).

4.4 Componentes de mindfulness

Practicar mindfulness, requiere una serie de conductas que conllevan cambios cognitivos y de actitud en relación con la forma de conducirse y de relacionarse con los hechos o sucesos internos y externos, por lo cual, estas conductas pueden considerarse los componentes esenciales de la práctica de mindfulness.

Según Bishop existen dos componentes relacionado con mindfulness, en la cual, hace la diferenciación lo que son las conductas y la potencian de los efectos que tiene cuando se actúa desde ella, en la cual interviene la respiración, luego aparecen las sensaciones del cuerpo y luego la apertura de la conciencia a todos los pensamientos, sensaciones, sentimientos y emociones que ocurren en ese momento, en cada instante, como si fuera la primera vez que se perciben. (Bishop 2002) (Ruiz, Díaz y Villalobos 2012 p. 4960). Los componentes se describen a continuación.

4.4.1 Autorregulación de la atención

Es el primer proceso, es donde la conducta, trata de observar y contemplar los pensamientos, sentimientos, sensaciones y emociones; de los cambios que se pueden visualizar, estando completamente presentes en cada momento, la autorregulación de la atención se refiere a la forma o habilidad de mantener la atención en el momento presente, para reconocer los sucesos mentales de la experiencia inmediata, es necesario cultivar las siguientes habilidades:

- Atención sostenida: es la capacidad de mantener un estado de atención durante periodos de tiempo largos, es cuando los pensamientos, sentimientos y sensaciones se manifiestan a medida que surgen en la conciencia.
- Cambio atencional: es trasladar la atención a la respiración cuando se reconocen los pensamientos, sentimientos o sensaciones.
- No elaborar pensamientos, sentimientos y sensaciones a medida que surjan: indica que su propósito, no es suprimirlos, sino considerarlos como un hecho de atención, con la intención que no atraigan totalmente la atención, porque al reconocerlos, se pueda llevar nuevamente la atención a la respiración, con el fin que se evite la elaboración de esos pensamientos, sentimientos y sensaciones.

4.4.2 Apertura a la experiencia

Es adquirir una disposición hacia vivir las propias experiencias del momento, una apertura a la curiosidad y la aceptación, con la meta de abrir la mente a la detección de los pensamientos, sentimientos y sensaciones que van surgiendo, con la implementación de la atención sostenida, es tener la habilidad de regresar a la experiencia si la mente se distrae.

Es darse el permiso de experimentar la experiencia y permitir el conocer los pensamientos, sentimientos, sensaciones y emociones que están en nuestra conciencia, al aceptar cualquier tipo de respuesta que viene, sin tratar de evitar esos momentos, por considerar esas vivencias como inaceptables. Es por ello que, para Ellis, los problemas secundarios son producto de la no aceptación de los problemas primarios, según su modelo destaca ocho cualidades que podrían considerarse como componentes:

- No conceptual: no elaborar los pensamientos sino tomar conciencia de ellos.
- Centrado en el presente: permanecer en la experiencia del momento.
- No condenatorio: sin juicios de valor negativos sobre los acontecimientos.

- Intencional: poner la atención en un hecho u objeto y volver a poner atención al hecho automáticamente cuando hay distracciones.
- Observación participante: poder observar lo que ocurre atencionalmente sin distanciarse como si fuera algo ajeno a la propia experiencia.
- No verbal: las experiencias la relación con lo emocional y sensorial.
- Exploratorio: abierto a la experiencia y lo que implica.
- Liberador: son experiencias que proveen liberar dichos hábitos de malestar producidos por los juicios de valor negativos, recuerdos del pasado y al futuro y la necesidad de evitar las sensaciones y emociones.

Por lo anterior, la práctica de mindfulness facilita la identificación y reconocimiento de pensamientos, sentimientos y sensaciones corporales que surgen con el objetivo de observarlos sin quedarse atrapado en dichos pensamientos. Por otro lado, es necesario poner atención a cada pensamiento, sentimientos y sensaciones corporales que surge sin necesidad de cambiarlo y llevándolo a experimentar aceptación de las experiencias del momento presente. Por lo cual, cuando se es consciente de lo que estamos haciendo, pensando o sintiendo, se está ejercitando mindfulness.

4.5 Actitudes necesarias en la práctica de mindfulness

De acuerdo con los fundamentos de Kabat- Zinn (1990), existen siete factores relacionados con la actitud y el compromiso que constituyen los principales pilares de la práctica del Mindfulness, todos influyen entre sí y se basa en la capacidad de practicar, educar y estudiar cada uno, los cuales a continuación se detallan:

Cuadro No.2
Actitudes básicas para la práctica

Actitud básica	Descripción
No juzgar	Implica no resistir ante cualquier suceso o estímulo que esté afectando, evitar la tendencia a categorizar y a juzgar la experiencia como buena o

Actitud básica	Descripción
	mala, es darse cuenta que la mente está enjuiciando.
Paciencia	Es la capacidad de aceptación, de respetar los procesos naturales de los acontecimientos, comprendiendo que las cosas suceden cuando les toca.
Mente de principiante	Estar con mente abierta a experimentar, estar libres de expectativas basadas en experiencias previas, ninguna experiencia es igual a otra.
Confianza	Tener la capacidad de creer y tener confianza en uno mismo y ser responsables de ser nosotros mismos y aprender a escuchar nuestro propio ser.
No esforzarse	Es tener la capacidad de practicar la atención plena o sostenida sin tener la finalidad o determinación de obtener algún resultado.
Aceptación	Es la capacidad de ver las cosas como son en el presente, es un punto necesario del proceso emocional en el cual se conjuga la negación, ira y finalmente ya resignados se logra aceptarlo. Es un proceso que tenga que gustar todo o de adoptar una postura pasiva, sino de llegar a la voluntad de ver las cosas como son.
Atención al momento presente	La capacidad de ver el momento presente, sin tener la necesidad de recordar el pasado también llamado rumiaciones o del futuro que serían las expectativas, temores y deseos, sin embargo, la atención puede variar en función del momento.
Dejar pasar	Tener la cualidad de no anclarse por pensamientos, sentimientos, sensaciones o deseos, al no involucrarse con ellos, es un paso importante en la acción de la conciencia plena, derivado que las personas se involucran en sus experiencias, de esta forma impide su alejamiento.
Intención	Al realizar mindfulness se practica con un propósito e intencional, no es posible llegar a tener resultados sin la intención.

Fuente: Kabat- Zinn (1990)

4.6 Facetas claves en las aplicaciones de Mindfulness

Para Rodríguez (2015) Según lo experimentado en el modelo de Germer identifica tres cualidades relacionadas con lo que una persona hace cuando practica mindfulness:

- La observación, el darse cuenta, traer a la consciencia, con aceptación, no enjuiciar
- La descripción, el etiquetado, el reconocimiento
- La participación.

Conciencia: es estar con la finalidad de estar conscientemente atentos, la mayoría de las técnicas Mindfulness la utilización de tres aspectos para cultivar la conciencia, los cuales son:

- Parar: en la capacidad de poner atención para enfocarse en realizar los esfuerzos necesarios para conseguir metas deseadas y evitar experiencias desagradables. Es la necesidad de soltar el modo automático de los pensamientos para conseguir las metas deseadas y contrarrestar las experiencias desagradables.
- Observar: cuando se practica de mindfulness, es necesario observar la experiencia con desapego, es necesario observar como si fuera un participante, detectar que hay indicios de rumiación del problema, lo más efectivo es soltar la atención de la rumiación, aunado poner atención en los ejercicios mindfulness, con la respiración.
- Retornar: es el momento que se descubre que se ha distraído por un pensamiento, acto seguido se realiza un ajuste mental y revisar que desvió la atención, para volver otra vez al estado de conciencia, para estar alerta hacia dónde se dirige la mente en cada momento, es necesario la práctica de la meditación para retornar a la atención para encontrar y establecerla atención.

Momento presente: uno de los objetivos de mindfulness es agrupar las actividades del momento presente, es decir, vigilantes, alertas, activos, energéticos, contentos, calmados, todos los ejercicios mindfulness traen la atención al momento presente.

Aceptación: es vivir el momento presente y se manifiesta por la actitud, el secreto de la aceptación es recibir las experiencias o sucesos sin juicio, con una actitud afable y con amabilidad.

4.7 Beneficios del mindfulness

Para Gil (2016) la práctica de mindfulness se obtiene beneficios tanto físicos, emocionales, sociales, de autocontrol, de función cerebral y de productividad. Varias investigaciones desvelan que la práctica de mindfulness mejora el funcionamiento de todo el organismo, mejora los procesos de curación, de respuesta inmunitaria, mejora las estrategias de afrontamiento al estrés y brinda una sensación general de bienestar físico.

A continuación, comentaran los beneficios de practicar el mindfulness:

- Distinguir claramente los pensamientos.
- Brinda herramientas para vivir en paz con la posibilidad del cambio.
- Sirve para potencializar la concentración en lo que de verdad importa.
- Se regenera el cerebro, porque lo ejercita y envejece menos, la práctica del mindfulness se activa el córtex prefrontal cerebral, la plasticidad y los cambios funcionales del cerebro.
- Método utilizado en la práctica en psicoterapia como tratamiento complementario contra el estrés, miedo, ansiedad y depresión.
- Tiene la capacidad de mejorar el balance inmunológico.
- Mejora capacidad para mantener la atención, decisión, refuerza las competencias, actitudes más positivas y eficaces (capacidad atencional, habilidades de inteligencia emocional, escucha y comunicación y la toma de decisiones).
- Mediante el mindfulness, se aprende a responsabilizarse por el propio dolor (físico y/o psicológico).
- Favorece el aumento de las relaciones personales, ayuda a sentirse más afines con las demás personas, refuerza la empatía y ayuda al aumento de la motivación para realizar cambios de los estilos de vida y otras conductas.

- Mejora la resiliencia.
- Ayuda a controlar el dolor en caso de enfermedades crónicas.
- Con la práctica ayuda a aceptar todas las experiencias sin importar si son agradables.
- Sobrellevar de manera más plena toda clase de experiencias emocionales.

4.8 Qué no es mindfulness

Urcola (2017) cita algunas actividades que no están relacionadas con la práctica de mindfulness, las cuales se describen a continuación:

Cuadro No.3
Qué es mindfulness y qué no es

No es mindfulness	Si es mindfulness
No solamente es relajación	Cuando se práctica mindfulness es estar presentes en cada momentos con atención plena, porque se puede practicar en cualquier actividad, derivado que se puede practicar en diversos momentos de la vida y no únicamente cuando se realiza la meditación.
No es tener la mente en blanco o de vaciarla de pensamientos	Cuando se ejercita mindfulness, la persona puede darse cuenta y reconocer la actividad mental que en ese momento está experimentando. Tener la capacidad de ser conscientes del contenido de la mente este proyectando en ese momento.
No busca misticismo	Mediante la práctica del mindfulness se puede llegar a tomar conciencia plena de todo lo que nos pasa, se puede convertir en personas más sensibles, entendiendo la sensibilidad como una fortaleza, porque se comprende mejor, se asume mejor las emociones.
No es anular las emociones	El mindfulness trata de tomar conciencia de lo que nos pasa aquí y ahora: se puede sentir tanto emociones positivas como negativas, cuando

No es mindfulness	Si es mindfulness
	surgen las emociones negativas, no se debe huir de ellas, sino tomar conciencia de éstas para superarlas o que afecten lo menos posible.
No es vivir en piloto automático o tener pensamientos compulsivos	La atención plena permite darse cuenta y salir del circuito automático y devolver la atención al anclaje. Si se detecta distracción cuando se está meditando, es momento para volver a darse cuenta de que ha perdido el soporte, volvemos a él.
No es eludir del dolor o de la sintomatología	Cuando se observa las experiencias con atención, los pensamientos y sentimientos disminuyen su impacto y su intensidad; por lo cual, es posible, optar por una respuesta apropiada a cada situación, aunque la ansiedad, la depresión, la ira puedan que no desaparezcan, al practicar se comenzará a observar con atención plena y se van haciendo menos confusas, incrementando la responsabilidad de cada situación.
No es difícil	Su fundamento es la práctica para aprender una nueva forma de experimentar la conciencia de la experiencia plena con aceptación sin dejarnos envolver por el automatismo, simplemente observando sin juzgar como las experiencias surgen, se desarrollan y desaparecen.
No es ver las cosas tal y como son	Es actuar con atención plena, es observar sin juzgar, con apertura y aceptación de la experiencia tal y como es en el momento presente, el poder identificar los patrones emocionales, pensamientos, sueños.

Fuente: Urcola (2017)

4.9 Mecanismos de acción

Baer (2003) considera que los mecanismos de acción, por los que mindfulness genera reducción de sintomatología y cambios conductuales, está en la práctica de la exposición, cambios cognitivos, autoeficacia, relajación y aceptación. En esta investigación se han encontrado varios autores que han presentado numerosos modelos acerca de los mecanismos por los que el mindfulness puede reportar efectos beneficiosos para la salud, estos autores se basan en que dichos efectos se deben al cultivo de los siguientes componentes.

4.9.1 Exposición

Considera Santiago (2017) que, en la práctica de mindfulness, la exposición se trabaja para contemplar las sensaciones, los pensamientos, las emociones como son, sin intentar controlarlos o cambiarlos. Se produce cuando dirige la atención a diversas zonas corporales, observando durante un tiempo, no importando cuales son las sensaciones corporales, sean dolorosas o no, sin enjuiciarlas y sin valorar los pensamientos asociados, esta práctica facilitará la desensibilización y lo llevará a ser menos reactivo ante estas sensaciones, indica también que el exponer a los pacientes depresivos a los contenidos de sus pensamientos puede ayudarles a liberarse del temor a sus estados emocionales.

4.9.2 Relajación

Kabat- Zinn (1990), afirma que

“Mindfulness no es un entrenamiento de relajación, de hecho, cuando se atiende con conciencia plena a las sensaciones corporales sin hacer nada para cambiarlas puede ocurrir que se intensifique la percepción de las mismas y se note mayor tensión muscular, dolor o malestar” (p.147).

Hay varios ejercicios de mindfulness, que ayuda a la relajación, la práctica del bodyscan utilizado por Kabat-Zinn, contiene elementos similares a la experiencia de relajación. Por otra parte, todo procedimiento de relajación puede ser complementado con la práctica de mindfulness, al observar las respuestas fisiológicas y acepta cualquier sensación, observando si estas sensaciones cambian, o no, sin intervenir en su proceso.

4.9.3 Cambios cognitivos

Dentro de la práctica mindfulness, el objetivo es provocar cambios en los patrones de pensamientos y en las actitudes, a lo cual, pone en manifiesto, la importancia de poner atención a los pensamientos y no una respuesta de la realidad, ayudando a comprender mejor a las personas en relación con sus respuestas.

Según Ruiz, Díaz y Villalobos (2012) menciona

“el papel ejecutivo de la metacognición como proceso regulador del comportamiento, ha sido propuesto como uno de los mecanismos de acción quizá más establecidos entre las vías de acción implicadas en la práctica de mindfulness. La conciencia metacognitiva es, de hecho, un componente clave de los acercamientos terapéuticos que utilizan mindfulness. Por ejemplo trata de potenciar esta capacidad para disminuir los procesos de rumiación”. (p.481).

Cuando una persona práctica mindfulness puede llegar a desarrollar un buen nivel de conciencia, dando como resultado potencializar la habilidad para detectar pensamientos indeseables y poder tener herramientas adecuadas para elegir una respuesta más acertada.

“Se toma conciencia del hecho de estar inmersos en un torrente de pensamientos interminable, que están presentes queramos o no. La cuestión no es eliminar esos pensamientos sino tomar conciencia, observar y distanciarse. El objetivo es darse cuenta de que somos algo más que nuestros propios pensamientos, cortando ese proceso de identificación con ellos que se ha venido produciendo desde hace tiempo. Este proceso es lo que se define como un proceso de conciencia metacognitiva (Teasdale et al., 1995)” (Según Ruiz, Díaz y Villalobos, 2012, p. 482). Por lo cual, mindfulness funciona cambiando la descripción con esos contenidos y no cambiando los contenidos de los pensamientos, por lo cual, se adopta un papel de espectador de los propios sucesos o hechos.

4.9.4 Mecanismos de re-percepción

Quintana (2016) señala que practicar mindfulness, ayuda al incremento de varias cualidades entre ellas está la intención, atención y actitud, que actúan en diferente forma, en cada persona derivado que tiene que tener una actitud receptiva para experimentar un estado de mindfulness, es decir, conducirse con mayor transparencia y objetividad a la hora de experimentar los sucesos internos

y externos en cada momento a momento. Refiere que “adoptar un estilo cognitivo ayuda a la autorregulación, clarificación de valores, exposición y mayor flexibilidad cognitiva, emocional y conductual, frente a los modelos rígidos que intervienen en el mantenimiento del malestar emocional” (p.86).

4.9.5 Aceptación

Baer (2014) menciona que un punto importante en la práctica de mindfulness es la aceptación, factor determinante para los procesos terapéuticos del programa de mindfulness; tener la capacidad de valorar y aceptar los pensamientos, sentimientos, impulsos, dolor, emociones permitiendo reaccionar de una forma no automática, por lo cual existe herramientas para el afrontamiento y poder realizar el cambio deseado, dando como resultado el poder observar con aceptación el suceso.

4.9.6 Proceso de refocalización

Para la Revista de Psicoterapia (2006) enfoca que la actitud de aceptación puede prevenir la aparición de pensamientos negativos, por tal motivo, muchas auto valoraciones que se realiza el paciente pueden llegar a la perturbación mental, a medida que la práctica del mindfulness se hace más intensa, la aceptación tiende a mejorar la atención y permite detectar de forma en forma más clara todo tipo de experiencias. Concluye que es la evitación lo que constituye el problema, pues muchas conductas desadaptativas se mantienen por los intentos de evitación de esos pensamientos, sentimientos o sensaciones negativas.

4.9.7 Proceso de Auto observación

Melero (2015) indica que el entrenamiento mindfulness puede ayudar a desarrollar la auto observación dando como resultado el incremento de habilidades para promover el uso de estrategias de afrontamiento. Es decir, que las habilidades de auto observación que se desarrollan mediante la práctica de mindfulness pueden ayudar a reestablecer estados físicos como

psicológicos, así como la prevención de recaídas en las adicciones y en la depresión, mejora la conciencia de pensamientos y emociones que pueden ser señales de posibles recaídas y permite poder accionar las herramientas para hacerlas frente. Lo que pretende esta herramienta es comenzar a darse cuenta y aprender a realizar con consciencia una auto observación de cada momento del presente, aceptando la experiencia sabiendo que se transformará mediante la práctica de mindfulness.

4.9.8 Autorregulación emocional

“Algunos autores, proponen que mindfulness supone un mecanismo de retroalimentación que permite ir más allá de las emociones negativas y verlas como estados que aparecen y pasan, esta visión de su transitoriedad produce un mayor grado de tolerancia hacia los estados displacenteros y la posibilidad de no generar conductas disfuncionales para evitarlas. Shapiro et al., 2006)” (Ruiz, Díaz y Villalobos, 2012, p.490)

Conforme a lo anterior, el entrenamiento en mindfulness genera armonía emocional, aunado con las nuevas perspectivas de como aceptar las experiencias internas y externas, claridad afectiva y habilidad para regular las propias emociones y los estados de ánimo. Dentro de los beneficios de la práctica de mindfulness, ayuda a visualizar nuevas formas de relacionarse con las circunstancias tanto positivas como negativas, sino que además parece proveer un efectivo mecanismo de auto regulación de la conexión mente y cuerpo.

4.10 Programa de Reducción de Estrés Basado en Mindfulness

Según Pérez (2017) menciona

“La primera persona en incorporar esta práctica dentro de un contexto clínico en occidente fue Jon Kabat-Zinn con el Programa de Reducción del Estrés Basado en la Atención Plena (REBAP) conocida por su sigla en inglés como MBSR (Mindfulness Based Stress

Reduction), al comienzo, lo creó para realizar intervenciones para pacientes con dolor crónico.” (p.13).

Fue creado por el doctor Jon Kabat- Zinn en el año 1979 dentro de la Clínica de Estrés de la División de Medicina Preventiva y Conductual de la Universidad de Massachusetts, enfocada en el contexto de la medicina tradicional también conocida como medicina conductual; el cual tiene duración de ocho semanas y un fin de semana dedicado para el retiro; relatan que desde sus inicios del tratamiento, era exclusivo para pacientes con estrés crónico, que daba como resultado enfermedades como trastornos del estado de ánimo, ansiedad, trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares, adicciones, tumores, etc., sin embargo, en la actualidad ha sido adoptado como un complemento al tratamiento médico.

Se basa en la preparación para la atención plena, quiere decir ser consciente de cada instante a todo lo que nos rodea, ayuda a desarrollar nuevos tipos de control y sabiduría basados en nuestra capacidad de relajarnos, prestar atención, adquirir conciencia.

“En su afán de conjugar las prácticas y filosofía tradicionales en un marco conceptual científico, el profesor Kabat-Zinn desarrolló su programa, entendiéndolo como una intervención educativa sistemática, bien definida y centrada en el paciente, cuyo núcleo es la formación relativamente intensiva en prácticas de atención plena, con la intención de enseñar a las personas como cuidar mejor de sí mismas y vivir la vida de forma más saludable y adaptativa. (Kabat-Zinn, 1996; Santorelli, 2014)” (Urcola, 2017, p. 28).El profesor Kabat-Zinn marcaba como particular de su programa el cuidado personal, la medicina, la psicoeducación para el afrontamiento del estrés, dolor o ansiedad; sin embargo marca como indispensable asumir compromisos, tener la actitud, disposición y la motivación.

Gil (2016) refiere que

“este programa no pretende desarrollar ningún estado especial o particular en las personas.

Su intención es que permanezcan conscientes y atentas en lo que está ocurriendo en el presente, estando tan plenamente conscientes y despiertas como sea posible en cada

momento. El programa de reducción de estrés basado en mindfulness no es un tratamiento médico o psiquiátrico, sino una aproximación psicoeducacional que enseña mindfulness en el contexto de la medicina mente-cuerpo para reducir el estrés y mejorar la salud, por ello, ha sido siempre entendido como un complemento y no como una alternativa a la terapia”. (p.39).

“La falta de concienciación puede imposibilitar que nos mantengamos en contacto con nuestro propio cuerpo, sus señales, mensajes, lo que, a su vez, puede crearnos muchos problemas físicos, problemas que generamos nosotros mismo sin saberlo. Señala que tanto el dolor físico como el emocional, la clave consiste en que nos mostremos dispuestos a investigar en él, observarlo, abrirnos a él con conciencia en el momento presente, para después poder trabajar con él. Por tanto, relacionarnos con plena conciencia con el dolor, mientras esté ahí, nos permite participar con nuestros sentimientos en lugar de constituirnos en víctimas de ellos (Jon Kabat- Zinn 2012)” (Santamaría, 2016, p.10).

Dentro de la psicología clínicos, ha empezado a incluir mindfulness, dentro de su tratamiento psicoterapéutico, derivado que los distintas técnicas ayudan a los pacientes a detectar y regular pensamientos y emociones desadaptativas, a través de la práctica de la conciencia plena, dando como resultado poder experimentar las emociones de forma diferente, así también la autorregulación atencional es dada por una serie de procesos que varían según el nivel de conciencia plena que presente el individuo.

Para Rodríguez (2015), es un programa introducido dentro de la rama llamada medicina comportamental, el cual trabaja sobre los orígenes y causas psicológicas de determinadas enfermedades, señala que dicho programa ha sido considerado como un complemento y no como una alternativa a la terapia, el cual se basa en el entrenamiento de habilidades y en el modelo de psicoeducación.

Con base en los fundamentos de la práctica en Mindfulness que hace Kabat-Zinn (1990), plantea que la conciencia plena es una transformación que permite tener mayor tolerancia, propone que para conseguir entrar en ese proceso y seguirlo habitualmente es conveniente perfeccionar una serie de fases las cuales se mencionan a continuación:

- Relajación y respiración: hacerlo de forma consciente.
- Ejercicios de concentración en la respiración y en sensaciones.
- Concentración en las sensaciones desagradables, con el fin de aceptar cualquier tipo de pensamientos, sentimientos, sensaciones y emociones.
- Lograr una madurez relacionado con la conciencia, para todos los sucesos.

Afirma que probablemente, una de las razones del éxito del programa se encuentra en que puede ser aplicado de forma masiva, en el centro para la reducción de estrés de la Universidad Estatal de Massachusset, donde se originó el programa, admiten hasta 30 pacientes por grupo, sin hacer diferencias en relación a su tipo de patología, su meta o propósito es el cambio de los estados internos de los pacientes, que el paciente tenga la oportunidad de experimentar y conocer la apertura a la atención plena en cada momento de su vida. Si el paciente desarrolla su habilidad de atención plena, podrá darse cuenta sus estados cambiantes de pensamientos, sensaciones sobre determinados hechos. En otras palabras, a través del programa, los pacientes aprenden a distinguir lo que son sensaciones primarias de lo que son reacciones secundarias.

El profesor Kabat-Zinn (1990) proponía distintas posibilidades para adaptar su programa en la utilización de la atención plena como indicador central, sin embargo, planteaba implementar principios para utilizar el programa, los cuales son:

- Hacer de la experiencia de la atención plena una proeza en lugar de una rutina.
- Recalcar la importancia del esfuerzo individual y la motivación.
- Los resultados del cambio positivo, al adoptar un nuevo estilo de vida al realizar las prácticas diarias.
- La importancia de reconocer estar presente.
- Orientación educativa más que terapéutica.

- Pretender no clasificar a los pacientes por patologías.

Menciona Fernández (2017) que los beneficios que producen el programa de reducción de estrés se centran en tres ámbitos:

- Mejorar la resiliencia, aumentar el bienestar, salud física y psicológica (reducción del estrés y controlar el dolor en caso de enfermedades crónicas).
- Incrementar las competencias, implementar actitudes más positivas y eficaces (capacidad atencional, habilidades de inteligencia emocional, escucha y comunicación y la toma de decisiones).
- Procurar los nexos con las personas (empatía, confianza y la capacidad de relacionarse).

Cebolla, García-Campayo y Demarzo, (2014) El entrenamiento con el programa de Kabat-Zinn ha brindado diversos resultados en cuanto a la eficacia de la práctica de mindfulness se ha demostrado resultados sorprendentes en muchos campos de la psicología y la medicina, así también, como el tratamiento ha sido de complemento para el abordaje de:

- Depresión
- Reducción del stress y la ansiedad
- Reducción del malestar psicológico y físico en personas con dolor crónico
- Fibromialgia
- Problemas oncológicos
- Regulación de emociones
- Reducción de la frecuencia de los ataques de pánico, llegando a disminuir síntomas de ansiedad y de pánico
- Mejora de la percepción de autoregulación, autoeficacia, mejora del humor y de la calidad del sueño

Miró (2011), Ejemplificó cómo se usa mindfulness, en una situación de la vida real:

Inicia relatando que tiene que empezar a imaginar que camina distraída (sin atención plena) por la habitación y se golpea el pie con la pata de la mesa, por consiguiente, siente un dolor intenso y a continuación, de manera automática, surge un comentario mental, así como: “¡qué tonta!, mira que golpearse con la pata de la mesa”.

En esta situación se presenta dos cosas: por un lado, está el dolor físico que sobrevino, es una sensación de dolor. Pero, está otra situación, hay siempre un comentario mental que hace que, además de sentir el dolor, tiene la sensación de sentirse una tonta. Mientras el dolor no lo puedo evitar, porque si se golpeó el pie con la pata de la mesa, es natural que duela. El malestar al verse como una tonta, que viene como consecuencia del dolor. El autor lo analiza de la siguiente forma, ver que el comentario mental tiene origen de una actitud de juicio y de no aceptación de la experiencia tal y como es y que proviene del ego, dando una conclusión final siguiente: “Una persona como yo, no debería golpearse en la pata de la mesa, pero me he golpeado, porque soy una tonta”.

4.11 Técnicas del programa de reducción de estrés basado en mindfulness

Para el desarrollo de las habilidades para practicar mindfulness, deberá ser una práctica constante de ejercicios, en las cuales se necesitará una actitud para tomar un estilo de vida diferente, derivado que el fin de la práctica de mindfulness es mantener una atención sobre cada momento que vive. A continuación, se muestra varias técnicas de mindfulness para la práctica diaria formal.

4.11.1 Formarse en la meditación

Villajos, Ballesteros, y Moraleda (2013) incluyen:

“la meditación como terapia de psicoterapéutica, derivado a los estudios realizados a nivel neurobiológico y a nivel conductual sobre las consecuencias del mindfulness al mejorar la

capacidad de regular las emociones, de combatir las disfunciones emocionales, de mejorar las pautas cognitivas y de reducir los pensamientos negativos” (p.64).

Meditar significa estar centrado en el presente, dentro de las cosas que hay que evitar son los recuerdos del pasado como los planes para el futuro y permanecer en el presente, una de las formas que enseñan es que, si la atención se desvía y se va a otras cosas, se vuelve a llevar con amabilidad al soporte, a fin de que la mente se acostumbre a estar en el soporte. En la meditación puede ser que el soporte puede ser un objeto visual, un sonido, una sensación, pero el soporte más utilizado, cuando se empieza a practicar, es la propia respiración.

Enseñan que cuando emerge un pensamiento, hay que reconocerlo y sencillamente se trata de no seguirlo, esto quiere decir, que no hay que intentar detenerlos, porque si los pensamientos no se siguen, ni se alimentan, se disuelven. Los pasos que han de seguir para poder entrar en un estado de meditación, que servirá como antesala a un estado de mindfulness.

Enseñan que, al comienzo de la práctica, es recomendable no cambiar la postura original, el tiempo solicitado es de 20 minutos, porque con el tiempo y la práctica se podrá ir aumentando el tiempo. La duración de la meditación sentada depende del tiempo de que se disponga sin sentir dolor. Sugieren no establecer un tiempo límite para alcanzar el objetivo, porque los resultados dependerán del mejoramiento de la práctica, basada en el desarrollo de las habilidades.

Es necesario sentarse y cerrar los ojos, permanecer en silencio e inmóvil centrando toda la atención en el objeto de la meditación para que la mente empiece a experimentar la meditación. Como requisito es mantener y tratar de prestar atención al presente, porque la mente divaga con una serie de imágenes que pasan por la mente, como un proyector de imágenes grabadas de experiencias pasadas y expectativas del futuro.

Instruyen que la mente no puede concentrarse sin tener un objeto mental, por lo cual, es necesario facilitar a la mente el objeto de meditación, como por ejemplo la respiración. Para ello, es

necesario realizar respiraciones con normalidad, dejando que la respiración entre y salga libremente y sin esfuerzo, concentrarse la atención en el borde de las fosas nasales, apreciar la sensación de entrada y salida del aire, entre el final de la inspiración y el momento en que empiezas a espirar, hay una breve pausa, es necesario darse cuenta e indica también el comienzo de la espiración, también hay una breve pausa entre el final de la espiración y el momento en que empieza la inspiración, por lo cual, existen, dos breves pausas en la respiración, al final de la inspiración y al final de la espiración, el objetivo es percibir las. Es necesario no verbalizar ni imaginar nada, es necesario ignorar cualquier pensamiento, recuerdo, sonido, olor, sabor, es prestar atención solamente a la respiración.

4.11.2 El caminar consciente

Según Ruiz, Díaz y Villalobos (2012) el fin de esta meditación es concentrarse en las sensaciones que se producen en los pies o piernas, sintiendo el movimiento de todo el cuerpo al caminar, se puede practicar por 20 minutos.

- Para este ejercicio es necesario elegir un espacio agradable en donde se pueda caminar libremente, sin sentirse cohibido, y sin que se produzca ninguna interrupción, es necesario programar cuánto tiempo se llevará la caminata.
- Para comenzar es necesario estar de pie, inmóvil, durante un momento y fijar la atención en el cuerpo.
- Empezar a caminar en forma lenta y pausadamente, es percibir como se levanta un pie, da un paso hacia adelante, y bajarlo mientras el otro pie comienza a elevarse del suelo, una y otra vez.
- Indican que cuando tu mente divague, es necesario volver nuevamente a la sensación físicas de caminar, si existe el impulso de moverse más rápido, es necesario a limitarse a percibirlo y volver a la sensación de caminar, hay que experimentar la acción de caminar, ser consciente de estar caminando, buscar mantener la atención en cualquier parte de las piernas, al finalizar es necesario pararse un momento, realizar una respiración consciente y contener la atención a las sensaciones del cuerpo.

- Al final del período de meditación, es oportuno estar plenamente atento a las sensaciones del cuerpo durante todo el día, este mismo ejercicio se puede practicar en muchas otras ocasiones, cuando realiza caminatas, cuando va de compras, o simplemente se dirige a cualquier sitio.

4.11.3 Autoexploración corporal (bodyscan)

Según Ruiz, Díaz y Villalobos (2012) en este ejercicio, es necesario estar acostados sobre la espalda, descansando en el mejor lugar de cada persona, este ejercicio consiste en ir explorando, con curiosidad y con sensibilidad, pero sin querer modificar nada, las diferentes partes del cuerpo.

- Tiempo aproximado para practicar este ejercicio es de 30 minutos, es necesario cerrar los ojos.
- Se comienza por los dedos del pie y lentamente se va recorriendo el cuerpo, a diferencia de los ejercicios de relajación, aquí los participantes no tienen que contraer y soltar sus músculos.
- Este ejercicio es de observar y tienen que hacer dos cosas: centrar la atención sobre una parte del cuerpo y sentir como es la sensación que hay en ese momento presente en esa parte del cuerpo. Si no hay ninguna sensación particular, se toma nota de la ausencia de sensación y se sigue avanzando a la siguiente zona del cuerpo que se está explorando.
- Recalcan en que no se trata de cambiar las sensaciones, sino únicamente de observarlas.
- Si en una parte del cuerpo se siente dolor, tensión, picor o cualquier otra sensación, se instruye a que la observe cuidadosamente tomando nota de cómo es la sensación.
- Si percibe que la mente relacionando alguna imagen, es necesario dejar que se desvanezca y regresa a la zona del cuerpo, con el objetivo de ejercitar la consciencia con las sensaciones corporales al descubierto.
- Las sensaciones corporales son el principal objetivo de la atención, mientras que inspirar y espirar, ayuda a estar conectado, es necesario liberar las sensaciones de cada zona,

estando presente junto a la respiración y avanzado a la siguiente zona, si la atención se aleja, vuelve gradualmente la conciencia a la zona, de este modo se avanza lentamente por el resto de tu cuerpo.

- Cuando se haya explorado todas las zonas de tu cuerpo, es necesario permanecer conectado con la respiración y al cuerpo, dejar que las sensaciones de la respiración lleguen a través de la cabeza y atraviesen todo el cuerpo y que salgan por los dedos de ambos pies simultáneamente. Respirar a través de los dedos de los pies, deja que la respiración ascienda por el cuerpo y salga por la parte superior de la cabeza.
- Cuando decide concluir tu práctica, se respira profundamente, se abre los ojos y se mueve lentamente.

4.11.4 Meditación mindfulness sentado

Según Ruiz, Díaz y Villalobos (2012) presenta una guía de la meditación sentada:

- Es necesario tener una posición cómoda para esta práctica e intentar minimizar distracciones o interrupciones.
- Es necesario de no juzgar, estar presto y dispuesto a identificar y descartar cualquier distracción.
- Sentarse en posición erguida con la espalda, el cuello y la cabeza bien alineados, ambos pies en el suelo y las manos en una posición cómoda, sentarse de un modo que favorezca la alerta y la atención y cerrar los ojos.
- Concentrar la atención en las sensaciones del cuerpo, de forma relajada apoyándose en la silla y el suelo que hay en los pies.
- Dirigir la atención al abdomen, que se relaje y distienda.
- Concentrar la atención en las sensaciones de la inspiración y la espiración.
- Concentrar la atención en aquel lugar del cuerpo en el que resulte más fácil sentir el fluir de la respiración (en algunos es el abdomen, en otros es el pecho, en otros la nariz e incluso la boca).

- Centrar la atención se concentre en ese lugar donde las sensaciones de la respiración le resultan más fáciles, empezar con la sensación de la respiración avanzando por todo el cuerpo.
- Seguir con atención todo el proceso de la respiración, desde el comienzo de la inspiración, hasta la espiración y el espacio entre cada respiración.
- Prestar atención a las sensaciones físicas que acompañan a cada respiración, permitiendo que las sensaciones se vayan extendiendo, simplemente observando.
- Es importante observar los pensamientos o juicios que vienen a la mente.
- Dirigir la atención como los pensamientos vienen y van, mientras se presta atención a como fluctúa la respiración, conscientemente eligiendo observar y dejando ir los pensamientos, sentimientos, sensaciones corporales e impulsos con la próxima espiración.
- Dirigir la atención hacia el momento presente, recuperar la atención, usar las sensaciones de la respiración para conseguir la conciencia del momento presente y recuperar la experiencia actual, el aquí y ahora.
- Es importante indicar si la ansiedad, el aburrimiento o la impaciencia se intensifican es necesario dejarlos estar, inspirar y espirar con ellos, aceptar, ser paciente, es importante aprender que se está comenzando a respirar conscientemente.
- Cuando se encuentre preparado, entra en contacto en dónde está el cuerpo y poco a poco abriendo los ojos.

4.11.5 Observar las emociones a lo largo del día

González (2014) indica que este ejercicio es reflexivo y ayuda a analizar las emociones que se van sintiendo a lo largo del día como medio para combatir los pensamientos negativos.

Cuadro No.4
Registro de emociones

	Acontecimiento desencadenante y emoción surgida (alegría, tristeza, miedo, preocupación, ira, indignación, vergüenza, culpa...)	Fuerza del sentimiento 1=suave 2=moderado 3=fuerte	Reacción al sentimiento (rechazarlo, retenerlo, ignorarlo, expresarlo, pasar a la acción...)
Familia			
Amigos/social			
Centro de trabajo/ enseñanza			
Hobby/ ocio			
Otros			

Fuente: González (2014)

4.11.6 Respirar consciente

González (2014) expresa que la respiración consciente es la técnica de mindfulness más fácil y cómoda, indica que es importante practicarla cuando este en estrados de estrés, abrumado o de confusión, el punto principal es poner atención al acto de inspiración y de espiración, es poder centrar la atención en el fluir de la respiración, como entra y sale el aire por las fosas nasales y su proceso que conlleva en el cuerpo, desde el comienzo de la inspiración, hasta la espiración y el espacio entre cada respiración, práctica que se puede experimentar en cualquier momento y lugar.

4.11.7 Procedimiento del programa

Según Ruiz, Díaz y Villalobos (2012) indica cual es procedimiento para participante que se inscribe en el programa, empieza porque se le recibe de forma individual, existen varias sesiones en donde se puede hablar del pasado, tristezas, preocupaciones y sus expectativas. En dichas

sesiones se explica el contenido derivado que cada sesión necesita la participación y compromiso para realizar los ejercicios que son el componente esencial de este programa.

Dicho programa, en la primera sesión tiene el objetivo de impartir a los asistentes, como ser más conscientes, sin la necesidad de vivir en modo automática, así también se practican todo tipo de ejercicios con el asesoramiento de personal debidamente capacitado. Acto seguido, se incorpora varias prácticas de meditación basada en la respiración, la meditación mediante sensaciones del cuerpo o en la conciencia de los sonidos, se enseña a los participantes a permitir que los pensamientos, sentimientos y sensaciones vayan y vengan, tomando conciencia del modo en que la mente tiende a relacionarse a una experiencia juzgándola como positiva o negativa.

Las sesiones posteriores comienzan con la práctica de la exploración corporal o una meditación en atención en la respiración y en las restantes sesiones se incluye el diálogo, una práctica más diversas en la cual se puede incluir la poesía, historias y ejercicios de consciencia para ayudar a los pacientes a ser más conscientes del momento presente, en la última sesión, se explican varias actitudes que ayuden a adoptar mindfulness como una forma de vida, se insta en la continuidad de las prácticas, tanto formales como informales, en adoptar una actitud positiva, procurando vivir conscientemente cada momento.

Aplicación práctica de la técnica mindfulness para reducir el estrés en el ámbito laboral

Para promover un buen clima laboral es necesario el involucramiento de todos miembros de una organización con el fin de trabajar en un ambiente óptimo, pero el eje principal es la dirección general, encargada de unir esfuerzos para la creación de un ambiente de trabajo donde los empleados se puedan identificar con los valores, misión y visión de la empresa con el objetivo de poder solucionar los posibles conflictos de forma puntual y de la manera más rápida, pero también es la encargada de la prevención de conflictos o la detección temprana de los mismos para solucionarlos.

Para Eslava (2009) Refiere que el objetivo de las organizaciones es alcanzar el éxito en sus negocios, pero saben que para alcanzar dichos planes es necesario crear un buen clima laboral que pesa como una garantía para la consecución de las metas organizacionales y las personales. Dentro de las ventajas de tener un buen clima laboral, es que protege el sistema inmunológico, lo cual, previene enfermedades físicas y psicosomáticas, dando como resultado trabajadores más animados, saludables, productivos, con identidad en sus valores como empresa para su desarrollo humano.

Para Rodríguez (2016) entabla varias estrategias para empresas que se preocupan por la salud y bienestar de sus empleados con el fin de contrarrestar los conflictos, las mismas se muestran a continuación:

Respetar las normas correspondientes

En Guatemala existe una normativa relacionada con las condiciones mínimas que debe ofrecer una empresa a sus trabajadores, la cual está reflejada en el Código de Trabajo.

Acceso de la información

Uno de los objetivos de cualquier organización es contrarrestar el secretismo, es necesario implantar mecanismo que mejoren las relaciones entre sus miembros, no importando la dinámica del trabajo, es necesario apertura para que sus miembros se comuniquen adecuadamente.

Generar confianza

La confianza es imprescindible para transmitir confianza, coherencia y acompañamiento en la resolución de conflictos y para el incremento de la productividad.

Modelo de liderazgo

Es parte fundamental para la construcción de un clima laboral saludable, es contar con un liderazgo para el desarrollo de la confianza y la efectividad, porque los líderes autocráticos o burocráticos suelen generar rechazo.

Sistema de recompensa

Es un componente importante para el incremento de la motivación efectiva en los espacios de trabajo, derivado que se estimula moldear su comportamiento, por la línea de recompensa por superar los retos propuestos con beneficios y promociones para los empleados. El clima laboral de la empresa de estudio está actualmente en cambio, derivado que se están implementando un nuevo marco estratégico en el cual se están revisando nuevas reglas, políticas, misión, visión y ejes de trabajo para cinco años.

En dicha empresa, existen consolidadas relaciones interpersonales, tanto en la relación horizontal como en las relaciones verticales, estas se encuentran cimentadas por las normas y valores que establece la empresa con la finalidad de tener un sistema integral en el desarrollo de las actividades que permiten el cumplimiento de las metas y que a su vez permite el cumplimiento de necesidades básicas de los colaboradores; sin embargo el ritmo de trabajo es muy acelerado y ocasiona mucho estrés en los trabajadores, los cuales se quejan de múltiples tareas con plazos de tiempo muy cortos; aunado a eso el estilo de dirección es autoritario, lo que repercute en la desconfianza en la ejecución y en la confidencialidad de la información que se maneja.

Por lo cual, para prevenir el estrés, se ha de contar con la elaboración de estrategias dirigidas a la situación de trabajo y a la persona, eliminando o modificando la situación productora de estrés y adaptar el trabajo a la persona y a sus necesidades; las causas del estrés son múltiples, no existe para reducir el estrés una única medida preventiva; sin embargo, es indispensable evitar riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos desde su origen, adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así

como en la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y producción, con miras, en atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

Para Comín, De la Fuente y Gracias (2010) mencionan la importancia de la organización, como ente encargado de garantizar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores, para lo cual, es necesario tomar en cuenta ciertos componentes, entre ellos están:

- Horario de trabajo: implementar los horarios de trabajo, respetando los códigos de trabajo y las responsabilidades fuera del horario de cada trabajador.
- Participación y control: tener la cultura de inclusión de los diferentes aportes o ideas que tengan los trabajadores
- Carga de trabajo: verificar que las instrucciones para la realización del trabajo sean claras y compatibles con las capacidades y recursos otorgados a cada trabajador para la consecución de su trabajo.
- Contenido: proyectar las distintas tareas y proyectos con la finalidad que los empleados se sientan identificados para la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones.
- Roles: delimitar claramente los papeles y responsabilidades en el trabajo.
- Entorno social: fomentar oportunidades para crear mayor interacción social para el grupo de trabajo para incrementar el apoyo moral.
- Futuro laboral: implementar y desarrollar la carrera profesional.

Es por ello, la necesidad la reducción del estrés en los ambientes de trabajo para promover la mejora de la salud física y mental en los trabajadores, evitando que sensaciones, preocupaciones, pensamientos, que son causantes de apartarse del presente; es por ello, la necesidad de inmersión de nuevas técnicas para equilibrar su yo actual con el principio fundamental del mindfulness, en donde puedan aprender a centrar la atención mediante prácticas. Se requiere un compromiso por parte de los participantes, ya que esta experiencia de requiere práctica de vivir con consciencia en todas las actividades de la vida diaria.

La meta de este programa refiere que es necesario:

Práctica formal: el tiempo destinado a la práctica del mindfulness, durante el programa se solicita un compromiso diario de 25 minutos.

Práctica informal: es poder aplicar atención plena a las diferentes actividades del día a día (ejemplo, estar en el tráfico, en un momento de espera, etc.) es tomar conciencia en cualquier situación o momento.

5.1 Mecánica de trabajo

Cada una de las seis sesiones programadas tuvo una duración de 35 minutos, donde se realizó, lo siguiente:

Al principio de cada sesión se realiza una retroalimentación en grupo, compartiendo las experiencias vividas de la tarea asignada en casa. En cada sesión, se realizó una breve introducción de aspectos teóricos entre ellos:

- Explicación de la terminología e instrucciones sobre la práctica del método mindfulness, con el objetivo de practicar de la mejor forma y poder mejorar los estados de estrés que esté viviendo la personas, así también resaltar la importancia de la aplicación a situaciones específicas de la vida cotidiana.
- Aspectos teóricos sobre la atención, las emociones, la reacción del estrés, la comunicación y los hábitos de vida saludables.
- Cuáles son los componentes del estrés, que pudieran estar afectando la salud, mente y cuerpo.
- Y finalmente se propuso realizar una práctica a lo largo de la semana.

5.2 Participantes

Cuadro No. 5
Características de los trabajadores

No.	Género	Edad	Estado civil	Nº de hijos
1	Mujer	28	casada	-
2	Mujer	31	soltera	-
3	Hombre	41	casado	1
4	Hombre	40	casado	3
5	Hombre	52	casado	2
6	Hombre	55	casado	3
7	Hombre	38	soltero	-
8	Hombre	48	casado	2

Fuente: elaboración propia

5.3 Procedimiento

El programa completo se diseñó por semana, se realizaron seis sesiones los miércoles de cada semana, a continuación, se muestra en la tabla siguiente con sus actividades realizadas:

Cuadro No.6
Programa de actividades

Sesión	Programa
Sesión 1 27 junio	<u>Introducción al grupo (10 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none">• Calendarización, lugar y horarios del grupo• Instrucciones de la práctica semanal• Pre test

Sesión	Programa
	<p><u>Teoría y charla (5 minutos)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es el mindfulness? • ¿Por qué el mindfulness? • ¿De qué se trata? • ¿Qué beneficios obtendrá? • ¿Qué no es mindfulness? • ¿Cómo se práctica? <p><u>Práctica (15 minutos)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formarse en la meditación <p><u>Feedback (5 minutos)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorar la sesión <p><u>Práctica en casa (25 minutos)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Meditación • Observar las emociones a lo largo del día
<p>Sesión 2 4 julio</p>	<p><u>Introducción al grupo (10 minutos)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback trabajo sesión 1 <p><u>Teoría y charla (5 minutos)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Actitudes necesarias en la práctica de mindfulness <p><u>Práctica (15 minutos)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El caminar consciente <p><u>Feedback (5 minutos)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorar la sesión <p><u>Práctica en casa (25 minutos)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El caminar consciente • Observar las emociones a lo largo del día
<p>Sesión 3 11 julio</p>	<p><u>Introducción al grupo (10 minutos)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback trabajo sesión 2 <p><u>Teoría y charla (5 minutos)</u></p>

Sesión	Programa
	<ul style="list-style-type: none"> • Facetas claves en la aplicación de mindfulness <u>Práctica (15 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Autoexploración corporal (bodyscan) <u>Feedback (5 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Valorar la sesión <u>Práctica en casa (25 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Autoexploración corporal (bodyscan) • Observar las emociones a lo largo del día
<p>Sesión 4 18 julio</p>	<u>Introducción al grupo (10 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback trabajo sesión 3 <u>Teoría y charla (5 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Trampas psicológicas <u>Práctica (15 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Meditación mindfulness sentado <u>Feedback (5 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Valorar la sesión <u>Práctica en casa (25 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Meditación mindfulness sentado • Observar las emociones a lo largo del día
<p>Sesión 5 25 julio</p>	<u>Introducción al grupo (10 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback trabajo sesión 4 <u>Teoría y charla (5 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • La observación plenamente consciente <u>Práctica (15 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Respirar consciente <u>Feedback (5 minutos)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Valorar la sesión <u>Práctica en casa (25 minutos)</u>

Sesión	Programa
	<ul style="list-style-type: none"> • Respirar consciente (vida cotidiana) • Observar las emociones a lo largo del día
Sesión 6 1 agosto	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback programa completo • Cuestionario y Post test

Fuente: elaboración propia

5.4 Instrumentos

Se utilizó el inventario SCL-90R desarrollado por Derogatis, el cual se pasó a los participantes el primer día y el último día de práctica; con el objetivo de valorar los cambios desde la primera ejecución de la práctica de mindfulness. El SCL-90-R es un instrumento de reconocida utilidad para la detección de un amplio rango de sintomatología psicopatológica. Se trata de una escala de síntomas que se administra de forma autoaplicada y que evalúa el grado de malestar psicológico o estrés, puede ser utilizado en pacientes en tratamiento psicológico o psiquiátrico y en población general. Además resulta útil para la valoración de cambios sintomáticos producidos por el tratamiento o para el seguimiento de diversos casos crónicos.

Fue desarrollado para evaluar patrones de síntomas presentes en individuos y puede ser utilizado tanto en tareas comunitarias como de diagnóstico clínico. Cada una de las 90 alteraciones de tipo psicológico que lo integran se responde sobre la base de una escala de cinco puntos (0-4). Para tal fin, de poder medir el malestar de los participantes, se utilizó este inventario, el cual tiene la capacidad de medir tipos de malestar psicológico y poderse emplear en estudios comparables. Este inventario tiene 9 subescalas entre las que se eligieron: depresión, ansiedad y hostilidad.

5.5 Resultados cualitativo y cuantitativo del proceso

5.5.1 Valoración de las sesiones

De acuerdo con las valoraciones solicitadas en cada una de las sesiones, tenemos los siguientes resultados:

Cuadro No.7
Valoración de sesiones

	Teoría	Práctica	Trabajo casa
Sesión 1	64	48	40
Sesión 2	64	72	72
Sesión 3	56	56	56
Sesión 4	72	48	56
Sesión 5	56	56	64
Promedio	62.4	56	57.6

Fuente: Elaboración propia

La puntuación de valoración de las 5 sesiones que se llevaron a cabo en la práctica era de 1 a 10, cada sesión fue calificada superior de la media, por lo cual, indicaba que tanto como la teoría como las instrucciones sobre la práctica eran claras y comprensibles para los participantes.

5.5.2 Valoración pre-inventario/post-inventario

A continuación, se valoró los resultados del inventario SCL-90R que consta de nueve subescalas, pero para este estudio, solamente se tomaran en cuenta las siguientes:

- **Depresión:** Los ítems que integran esta subescala representan una muestra representativa de las principales manifestaciones clínicas de un trastorno de tipo depresivo: estado de ánimo disfórico, falta de motivación, poca energía vital, sentimientos de desesperanza, ideaciones suicidas.
- **Ansiedad:** Evalúa la presencia de signos generales de ansiedad tales como nerviosismo, tensión, ataques de pánico, miedos.
- **Hostilidad:** Esta dimensión hace referencia a pensamientos, sentimientos y acciones característicos de la presencia de afectos negativos de enojo.

Cuadro No.8
Resultados pre/post-test y sus variaciones

	Paciente 1			Paciente 2		
	Pre-test	Post-test	Variación	Pre-test	Post-test	Variación
Depresión	2	1.8	0.2	2.6	2.2	0.4
Ansiedad	1.9	1.7	0.2	2.3	2.1	0.2
Hostilidad	1.5	1.4	0.1	1.6	1.2	0.4

	Paciente 3			Paciente 4		
	Pre-test	Post-test	Variación	Pre-test	Post-test	Variación
Depresión	1.8	1.7	0.1	2.4	2	0.4
Ansiedad	1.7	1.5	0.2	2.1	2	0.1
Hostilidad	1.1	1	0.1	1.7	1.3	0.4

	Paciente 5			Paciente 6		
	Pre-test	Post-test	Variación	Pre-test	Post-test	Variación
Depresión	2.2	2	0.2	2.4	2.3	0.1
Ansiedad	2.3	2.2	0.1	1.9	1.8	0.1
Hostilidad	1.6	1.4	0.2	1.5	1.4	0.1

	Paciente 7			Paciente 8		
	Pre-test	Post-test	Variación	Pre-test	Post-test	Variación
Depresión	2	2	0	2	1.9	0.1
Ansiedad	1.8	1.7	0.1	1.7	1.7	0
Hostilidad	1.4	1.2	0.2	1.3	1.2	0.1

Fuente: elaboración propia.

5.6 Proceso de seguimiento

Se pudo constatar los cambios percibidos de la aplicación de mindfulness y estos fueron los resultados:

Dentro de las opiniones sobre el entrenamiento sobre mindfulness, los participantes respondieron con calificación positiva, tan solo uno respondió que le parecía un entrenamiento regular. El 54% lo relaciono como una experiencia positiva, el 33% lo catalogo como una práctica útil y el resto lo clasificaron como provechoso. Entre las dificultades encontró al practicar mindfulness, un 39% indica que entre las dificultades que tienen los participantes es el tiempo para practicar los ejercicios asignados, la privacidad para ejecutarlos. El 22% indica que en la práctica le surgieron varios síntomas relacionados con la ansiedad, entre ellos desesperación, falta de paciencia, pérdida de control en la respiración, las cuales aparecieron durante la práctica.

Y el resto reconoció tener dificultades en la concentración, sobre todo respecto a pensamientos repetitivos, a lo cual, se les retroalimentó que, en la realización del programa, no se pretende controlar los pensamientos y es normal que aparezcan pensamientos fustigadores, sin embargo, el fin de la atención plena es la observación de ir y venir de pensamientos, sin juzgar.

Era de interés preguntar si, dentro de los participantes ha notado cambios en su estado de ánimo, un 91% de los participantes de este estudio reconocen haber notado algún tipo de mejora en su estado de ánimo más positivo, quiere decir que están menos irritables, más animados con mayor seguridad y paz. El porcentaje restante no mira reducción de síntoma alguno. Otra era preguntar si ha notado cambios en su forma de pensar, un 94% reconoce haber percibido sus pensamientos, de los cuales indican los siguientes puntos:

Comprenden la necesidad de pensar más positivamente. Visualizan que es imprescindible aumentar la paciencia y por ende se sentirán con más tranquilidad. Entienden que es una habilidad de la atención plena, y es necesario practicarla. Dentro de las habilidades que se aprendió en la

práctica de mindfulness, fue que la mayoría de los participantes hacen la referencia a relacionarse con la atención plena, el estar presente y aceptar las experiencias.

El 35% reconoce haber aprendido a relajarse, un 28% aprendió la habilidad de parar los pensamientos hostigantes, un 24% le ayudó a reducir la rumiación, un 13% ha aprendido a respirar, es decir ha aprendido la concentración en la respiración. También era de interés, preguntar a los participantes, si seguirían practicando mindfulness y un 100% respondió que efectivamente seguirá practicando mindfulness.

Por lo cual, esta terapia, es de tipo de intervención que pretende que la persona vea los pensamientos como simples eventos mentales y no como realidades incuestionables, lo que ayuda a que las personas dejen de creer firmemente en sus ideas irracionales. El paciente aprende a observar los pensamientos, sin reaccionar o juzgar, aprende aceptar el suceso en el momento presente, no importando si es agradable o desagradable; sin intención de escapar o evitar el momento presente, en contraposición a dejarse arrastrar por sus pensamientos y emociones.

Estas técnicas son una integración a la práctica para mejorar el conocimiento y la aceptación, este tipo de terapias, el fin es que el paciente deje experimentar reacciones emocionales y conductuales basadas en contenidos distorsionados; por lo cual, una vía para conseguir que se produzca ambientes laborales sanos, es la utilización de estrategias, como mindfulness, en la cual suscitará reducción de niveles de ansiedad y estrés que ocasiona que exista factores que afectan el desarrollo de sus labores.

Para concluir esta terapia cognitiva conductual enseña a la persona a discutir los pensamientos irracionales o distorsionados y modificarlos. Sin embargo, desde el mindfulness no se discuten dichos pensamientos, sino que se enseña a la persona a dejarlos estar y observarlos, sin dejar arrastrarse por ellos, contemplándolos como simples acontecimientos mentales.

Conclusiones

Los resultados cuantitativos y cualitativos de este artículo científico, mostraron que mindfulness es eficaz en la reducción de sintomatología de estrés y de ansiedad, en la reducción de pensamientos de preocupación y en el aumento de habilidades cognitivas; desde el punto de vista descriptivo, la evolución ha sido favorable para todos los participantes, en las escalas evaluadas, los índices disminuyeron, por lo cual se puede decir que la práctica del mindfulness, redujo los estados de depresión, ansiedad y hostilidad, ya que por evidencias los participantes describen que sus niveles de estrés han disminuido, su tolerancia se ha elevado, su pensamiento es más positivo y entienden que es una habilidad la atención plena.

Practicar mindfulness puede ser una buena terapia complementaria para disminuir el estrés y mejorar el bienestar de las personas que aunado a esto podría mejorar su estilo de vida y por ende ayudaría a mejorar el clima laboral dentro de la organización con el fin de mejorar tanto el ambiente físico de trabajo como el incrementar el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Los participantes comprendieron el objetivo y los beneficios de practicar la técnica de mindfulness y aseveraron que seguirían con su práctica diaria, derivado que observaron cambios en su estado de ánimo al tratar de regular su comportamiento al potenciar esta capacidad de atención plena para disminuir los procesos de rumiación de pensamiento negativos, el poder desarrollar un mejor desempeño en sus labores, aumentar su nivel de conciencia para aquietar los pensamientos indeseables y poder elegir una respuesta más adecuada ante cualquier situación que les cause estrés.

La práctica de mindfulness ofrece la oportunidad de experimentarla día a día, sin necesidad de acudir a un consultorio para una sesión; mindfulness es fácil de practicar porque se puede hacer desde la comodidad de cualquier lugar, las diferentes técnicas como la observación o la meditación plenamente consciente, la actuación con atención plena, para lo cual, solo requerirá de un compromiso de entrenamiento durante al menos 25 minutos al día, realizando cualquier ejercicio de meditación mindfulness.

Referencias

- Barrientos, L. (2014). *Análisis del clima organizacional de una fundación ubicada en el municipio de río hondo, Zacapa*. (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar. Campus "San Luis Gonzaga, s. J" de Zacapa.
- Baer, R (2003) *Técnicas de tratamiento basadas en mindfulness. Guía clínica de la base de evidencias y aplicaciones*. Facultad de psicología de la Universidad de Kentucky, Estados Unidos. Desclée De Brouwer
- Baer, R (2014) *Mindfulness para la felicidad*. 1ª edición. Urano
- Bensabat, S. (1987). *Stress*. Grandes especialistas responden. Bilbao: Mensajero.
- Caal, B. (2015) *Satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública*. (Tesis de grado) Universidad San Carlos de Guatemala.
- Caro, I. (2011) *Hacia una práctica eficaz de las psicoterapias cognitivas*. España: Desclée De Brouwer.
- Caballo, V. (1993) *Manual de Técnicas de Terapia y Modificación de Conducta*. (2a. ed) Manuales psicología. Siglo veintiuno de España editores, S. A.
- Feldman, R. (2010) *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana*. México: McGraw Hill
- Feixas, G., y Miró, M. (1993). *Aproximaciones a la psicoterapia*. Una introducción a los tratamientos psicológicos. Barcelona: Paidós.

- Manual clínico de mindfulness (2008) Biblioteca de psicología. Desclée de Brouwer
- Martínez, J. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Miró, M. (2011) *Mindfulness, en la práctica clínica*. 3ª edición. Biblioteca de psicología, Desclée de Brouwer
- Nezú, A., Nezú, Ch. y Lombardo, E. (2004) *Cognitivo-Conductual, un enfoque basado en problemas*. México: Manual moderno.
- Neidhardt, J., Weinstein, M., y Conry, R. (1989). *Seis programas para prevenir y controlar el estrés*. Madrid: Deusto.
- Oblitas, L. (2004). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Australia: International Thompson Editores.
- Ortega, J. (1999). *Estrés*. (pp. 340-345). México: Mc.Graw-Hill.
- Ruiz, M., Díaz, M. y Villalobos, A. (2012) *Manual de técnicas de intervención cognitivo conductual*. España: Desclée De Brouwer
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. (12ª.ed). México: Pearson Ediciones.
- Zayfert, C. y Black C. (2007) *Terapia cognitivo-conductual para el tratamiento del trastorno por estrés postraumático*. Manual moderno.

Electrónico

- Andrés Martín-Asuero, A. y García, G. (2006) *Las ventajas de estar presente: desarrollando una conciencia plena para reducir el malestar psicológico*. Universitat de les Illes Balears,

- España. Vol. 7, N° 2, pp. 369-384. Recuperado de: http://aepec.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-226.pdf
- Arlinzon, L. (2015) *Enfoque cognitivo conductual*. Historia de la psicología. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/Arlinzon/enfoque-cognitivo-conductual-historia-de-la-psicologia>
- Barraca, J. (2009) *Habilidades Clínicas en la Terapia Conductual Tercera Generación*. *Clínica y Salud*. vol. 20, núm. 2, 2009, pp. 109-117. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/1806/180613879001.pdf
- Brown, K. y Ryan, R. (2003). *Los beneficios de estar presente: Mindfulness y su papel en el bienestar psicológico*. *Revista personalidad y psicología*, 84, No.4. Recuperado de: selfdeterminationtheory.org/SDT/.../2003_BrownRyan.pdf
- Brunet, L. (1999) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/244913524/El-Clima-de-Trabajo-en-Las-Organizaciones>
- Bustos, P., Miranda, M., y Peralta, R. (2002). *Clima Organizacional*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>
- Borobia, C., Mercader, J., y Pinilla, A. (2007) *Valoración médica y jurídica de la incapacidad laboral*. Recuperado de: <https://books.google.com.gt/books?id=7R6rEKPfsrkC&pg=PA5&lpg=PA5&dq=Borobia+mercader+y+pinilla&source=bl&ots=t8pEDnHjSA&sig=2z0UgwXXhq244LsbE1xhdnQY310&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjNxemRtfXbAhWO2lMKHbxeBJMQ6AEIPDAJ#v=onepage&q=Borobia%20mercader%20y%20pinilla&f=false>

- Cebolla, A., García-Campayo, J. y Demarzo, M. (2014) *Mindfulness y ciencia*. De la tradición a la modernidad. Alianza Editorial. Madrid. España. Recuperado de: nucleonumi.com.br/wp-content/uploads/2017/01/003-Mindfulness-y-ciencia.pdf
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill. (5a. Edición). Recuperado de: [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESadministracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESadministracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Collazo, C. (2017) *Mindfulness enfocado al tratamiento del Trastorno de Pánico*. Tesis de grado. Universidad de la República. Montevideo. Recuperado de: https://sifp.psico.edu.uy/.../tfg_-_trastorno_de_panico_y_mindfulness_-_carolina_coll...
- Cebolla, A. y Miró, M. (2008) *Eficacia de la terapia cognitiva basada en la atención plena en el tratamiento de la depresión*. Revista de psicoterapia, ISSN 1130-5142, ISSN-e 2339-7950, Vol. 17, Nº. 66-67, págs. 133-156. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2389827>
- Consejo Editorial de Educación Pública del Royal College of Psychiatrists (2007) *La Terapia Cognitivo Conductual*. Sociedad Española de Psiquiatría. Recuperado de: <https://www.rcpsych.ac.uk/expertadvice/translations/spanish/tcccbt.aspx>
- Comín, E., De la Fuente, I. y Gracias, A. (2010) *El estrés y el riesgo para la salud*. Maz, centro de prevención. Recuperado de: <https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Centro de Terapia Cognitivo Conductual y Ciencias del Comportamiento (2018) *Revista de Terapia Cognitivo Conductual*. No. 32. Recuperado de: <http://cetecic.com.ar/revista/>

Daneri, F. (2012) *Biología del comportamiento*. Psicología del Estrés. (Tesis de grado). Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios.../090.../tp_estres.pdf

Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales UGT Andalucía. (2010). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado de: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf

Eslava, E. (2009). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-estrategica-del-clima-laboral.htm>

Fernández, D. (2017) *Mindfulness y su capacidad para reducir el estrés en el ámbito laboral*. Tesis de grado. Universidad Jaume I. Recuperado de: repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/.../TFG_2017_FernandezFontDavid.pdf?...1

Gálvez, J. (2009) *Revisión de evidencias científicas de la terapia cognitivo conductual*. Medicina naturista. Vol 3-No.1: 10-16. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2867904.pdf>

Germer, C., Siegel, R. y Fulton, P (2005) *Mindfulness y Psicoterapia*. Nueva York: Guilford Press. Recuperado de: <https://www.edeslee.com/img/cms/pdfs/9788433027672.pdf>

González, A. (2014) *Mindfulness: guía práctica para educadores*. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/266794224>

García, M. (2009) *Clima Organizacional y su Diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración, 42, julio-diciembre, 43-61. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- García, G. (2007) *Clima organizacional; hacia un nuevo modelo*. Recuperado de: www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.../articulo6.pdf
- Guillén, C. (2001) *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. 1era Edición. McGraw-Hill Interamericana de España. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/273959598_Psicologia_del_trabajo_para_relaciones_laborales.
- Goncalves, A. (2000). *El Clima como término Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Bogotá. Recuperado de: http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_en_los_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf
- Gutiérrez, R. (2012) *Conociendo mindfulness*. Ensayo, Revista de la Facultad de Educación de Albacete, N° 27, Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4202742.pdf>
- Gil, R. (2016) *Aplicación de la terapia cognitiva basada en mindfulness y compasión a personas en duelo*. Facultad de Psicología Departamento de Psicobiología. Tesis doctoral. Universidad de Valencia. Recuperado de: www.aemind.es/wp-content/uploads/2016/07/Tesis-Rafael-Gil-Sánchez-.pdf
- Instituto Atman -Investigación y Desarrollo Integral del Ser (2013). *Mindfulness*. Recuperado de: www.institutoatman.com
- Kabat-Zinn, J. (2005) *La práctica de la atención plena*. Barcelona. Kairós. Recuperado de: <https://books.google.com.gt/books?isbn=8472456463>
- Kabat-Zinn, J. (2000) *Mindfulness en la vida cotidiana*. Donde quiera que vayas, ahí estás. Paidós. Recuperado de: <https://books.google.com.gt/books?isbn=8449333652>
- Kabat-Zinn, J. (2012) *Mindfulness para principiantes*. Barcelona. Kairós

- Kabat-Zinn, J. (2005) *Llamando a tu propia puerta. 108 enseñanzas sobre la atención plena*. Barcelona. Kairós. Recuperado de: <https://books.google.com.gt/books?isbn=8472456773>
- Lyle, H., Miller, D., y Dell, A. (2004). *El estrés*. Recuperado de: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Likert, R. (1999). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Bilbao, España: Editorial Deusto.
- Marroquín, S. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Tesis: Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3175.pdf
- Melero, A. (2015) *Terapia cognitiva basada en la atención plena (o mindfulness) en juego patológico*. Tesis de grado. Universidad Pontificia de Salamanca. Recuperado de: summa.upsa.es/high.raw?id=0000043139&name=00000001.original.pdf
- Naranjo, M. (2009) *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo*. Revista educación 33(2) pág. 171-190. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/511/527>
- Oró, P. (2016) *Efectos de un entrenamiento basado en mindfulness (atención o conciencia plena) sobre la salud psíquica y las habilidades de autocuidado y cuidado de otros en estudiantes de medicina*. Tesis doctoral. Universidad de Lleida. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/387228/Tpop1de1.pdf?...2>
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008) *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*. Universidad de Valencia. Papeles del Psicólogo, 2008. Vol. 29(1), pp. 68-82. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>

- Pérez, M. (2010) *Factores de estrés cotidiano entre alumnos de quinto primaria y alumnos de sexto primaria que egresan de la escuela kemna'oj.* Tesis de grado. Recuperado: recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/42/Perez-Maria.pdf
- Pérez, C. (2017) *Efectos de la práctica de mindfulness en psicoterapia.* Universidad del Rosario. Bogotá. Recuperado de: repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/.../PérezEscobar-Catalina.pdf?
- Pérez, A. (2006) *Introducción a la Terapia Cognitivo-Conductual.* Instituto Cognitivo-Conductual de Salud Mental de México (2006) recuperado www.incosame.com.mx/downloader.php?archivo..
- Puerta, J. y Padilla, D. (2011) *Terapia cognitiva-conducta. Como tratamiento para la depresión: una revisión del estado del arte.* Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3903329>
- Psicología y Empresa. (2011). *Factores que afectan y conforman el clima organizacional.* Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/factores-que-afectan-y-conforman-el-clima-organizacional.html>
- Parra, M., Montañes, J., y Bartolomé, R. (2012) *Conociendo mindfulness.* Revista de la Facultad de educación de Albacete. 27. Recuperado de: <http://revistas.uclm.es/index.php/ensayos>
- Quintana, B. (2016) *Evaluación del Mindfulness: aplicación del cuestionario Mindfulness de cinco facetas (FFMQ) en población española.* Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=128644>
- Reig, J., Cano, A. y Tobal, J. (1995) *El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención.* Universidad Complutense de Madrid. Recuperado https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_

marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_back-
ground_and_intervention_framework

Rodríguez, I. (2017) *Revisión teórica sobre la terapia cognitiva basada en atención plena*. (Tesis de grado) Universidad de Málaga. España. Recuperado <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/14649/Memoria%20TFG.pdf?...>

Rodríguez, M. (2015) *Mindfulness (atención plena) el camino desde el malestar hacia el desarrollo personal*. Tesis doctoral. Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Recuperado de: <https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433029157.pdf>

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD-. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Vol. 1 N° 25. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Sierra, M. (2015) *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, Alta Verapaz*, (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf

Salazar, M. (2016) *Beneficios del mindfulness y su influencia en las relaciones familiares: Un estudio de caso*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: www.alternativas.me/.../10%20-%20Beneficios%20del%20mindfulness%20y%20su%20...

- Santamaría, C. (2016) *Programa de reducción de estrés basado en mindfulness y su aplicación al ámbito laboral*. Tesis de grado. Universidad Pontificia de Salamanca. Recuperado de: summa.upsa.es/high.raw?id=0000043546&name=00000001.original.pdf
- Santiago, L. (2017) *Programa de atención plena (mindfulness) en mayores*. Tesis de maestría. Universidad de Jaén. Recuperado de: tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/6241/1/TFM%20Lucia%20Santiago%20Castro.pdf
- Toro, F., y Sanín, A. (2013) *Gestión del clima organizacional, intervención basada en evidencias*. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional. Recuperado de: <http://www.cincel.com.co/libros/1/libro.pdf>
- Toro, F. (1998). *Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional vol. 17 N°2, p.36. Recuperado de: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/33/33>
- Urcola, F. (2017) *Atención plena de los profesionales sanitarios del Servicio Aragonés de Salud y relación con la calidad percibida por profesionales y usuarios*. Tesis de grado. Universidad de Zaragoza. Recuperado de: zaguan.unizar.es/record/61575/files/TESIS-2017-047.pdf
- Valdés, C. (2010). *Clima organizacional*. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/clima-organizacional.htm>
- Vargas, G. (2013). *Evaluación del clima organizacional en la municipalidad de Malacatancito Huehuetenango*. (Tesis de Grado), Universidad Rafael Landívar. Campus "San Roque González de santa cruz, s. j." de Huehuetenango.
- Villajos L., Ballesteros F., y Moraleda B. (2013) *Mindfulness en medicina*. MedfamAndal Vol. 14, N°. 2. Recuperado de: www.samfyc.es/Revista/PDF/v14n2/v14n2_07_artRevision.pdf

Zazo, R. (2013) *Fases de la Terapia cognitivo conductual*, Centro de psicología Madrid.

Recuperado <https://www.psicoadapta.es/terapia-cognitivo-conductual-fases/>