



TRABAJO DE INVESTIGACION

Para optar por el grado académico de Bachiller en Ciencias Económico Empresariales

Facultad de Ciencias Económico Empresariales y Humanas
Departamento de Ciencias Económicas y Empresariales
Escuela Profesional de Administración de Negocios

La influencia de la técnica Mindfulness en la productividad laboral

The influence of the Mindfulness technique on labor productivity

Autor:

Sebastian Andre Matto Alarcon

Asesor:

Dr. Jhony Emerson Velasquez Delgado

Arequipa, 2020

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo principal la investigación descriptiva de diseño transversal, la recopilación de datos y el análisis de fuentes recientes sobre el estudio y aplicación de la técnica Mindfulness en el ámbito empresarial, según un orden temático bajo la modalidad de una revisión de literatura, a través de herramientas para el análisis de fuentes empíricas en la línea de gestión para negocios. Desde la década de 1970 se promocio el Mindfulness con el objetivo de reducir el estrés, principalmente causado por el trabajo o enfermedades; siendo el primer programa que se incorporó en Occidente el *Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR)*, creado por Jon Kabat-Zinn, el cual se basaba en una terapia cognitiva basada en la atención plena diseñada para pacientes con depresión con alto riesgo de recaída. En este caso se investigara y detallara la influencia de la técnica Mindfulness en la productividad laboral, donde se presentan beneficios interpersonales, afectivos e intrapersonales, no solo en la vida cotidiana de las personas, sino también en su ámbito laboral, mejorando su rendimiento y estado de ánimo con respecto a sus lugares de trabajo, las relaciones con sus compañeros de trabajo, relaciones conyugales, familiares y amicales. La investigación comienza con una introducción sobre el Mindfulness para entender su concepto y su práctica como meditación, su origen en el budismo, su historia de cómo se dio a conocer en Occidente, como fue su integración en las organizaciones, específicamente en la administración y distintas ramas que vienen de ella. También cómo el marketing y el liderazgo por parte de los directivos, los beneficios que trae a los empleados desde los puestos bajos hasta los más altos, como implementar su enseñanza y practica dentro de las organizaciones. La importancia del bienestar mental de los empleados, como por ejemplo la reducción de estrés, incremento de su motivación y satisfacción, lo que conlleva a un aumento en su productividad y rendimiento. También se analiza los aspectos que la persona debe tener en cuenta en la aplicación de la técnica Mindfulness, como el laboral, emocional y las implicaciones que tiene en la salud. Asimismo se toman en cuenta las dificultades en su implementación y práctica, las cuales difieren en gran manera según las circunstancias en las que se encuentra la persona. En las conclusiones finales del trabajo de investigación, se detallará la precariedad del Mindfulness al ser una práctica reciente y por el momento un enfoque empírico, por lo que aún no ha podido desarrollarse por completo en la productividad laboral, y solo haberse hecho testeos en grupos de trabajo por iniciativa de las empresas, pero sin una investigación científica de por medio.

Palabras clave: Mindfulness, meditación, psicoterapéutico, salud mental, ámbito laboral.

Abstract

The main objective of this work is the descriptive research of cross-sectional design, the collection of data and the analysis of recent sources on the study and application of the Mindfulness technique in business, according to a thematic order in the form of a literature review. , through tools for the analysis of empirical sources in the line of business management. Since the 1970s, Mindfulness has been promoted with the aim of reducing stress, mainly caused by work or illness; The first program to be incorporated in the West was the Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR), created by Jon Kabat-Zinn, which was based on mindfulness-based cognitive therapy designed for patients with depression at high risk of relapse. In this case, the influence of the Mindfulness technique on labor productivity will be investigated and detailed, where interpersonal, affective and intrapersonal benefits are presented, not only in people's daily lives, but also in their work environment, improving their performance and state of encouragement with regard to their workplaces, relationships with co-workers, marital, family and friends relationships. The research begins with an introduction about Mindfulness to understand its concept and its practice as meditation, its origin in Buddhism, its history of how it became known in the West, how was its integration in organizations, specifically in the administration and different branches that come from it. Also how marketing and leadership by managers, the benefits it brings to employees from low to high positions, how to implement their teaching and practice within organizations. The importance of employees' mental well-being, such as reducing stress, increasing their motivation and satisfaction, which leads to an increase in their productivity and performance. The aspects that the person must take into account in the application of the Mindfulness technique are also analyzed, such as work, emotional and the implications it has on health. Likewise, difficulties in its implementation and practice are taken into account, which differ greatly according to the circumstances in which the person finds himself. In the final conclusions of the research work, the precariousness of Mindfulness will be detailed as it is a recent practice and at the moment an empirical approach, so it has not yet been fully developed in the workplace, and only group testing has been done working on the initiative of companies, but without scientific research involved.

Key words: Mindfulness, meditation, psychotherapeutic, mental health, work environment.

ÍNDICE

Introducción.....	5
1. El Mindfulness.....	7
2. Mindfulness en la historia.....	10
2.1 Origen.....	11
2.2 Cambios en el tiempo	12
2.3 Aplicación de la técnica	12
3. El Mindfulness integrado a la administración.....	13
3.1 Productividad Laboral.....	14
3.2 Liderazgo.....	16
3.3 Marketing.....	16
4. Beneficios y ventajas del Mindfulness en las empresas	17
4.1 Satisfacción.....	18
4.2 Motivación generada por Mindfulness.....	18
4.3 Reducción de estrés.....	19
5. Importancia de la felicidad de los empleados en una organización	19
6. Factores a tener en cuenta en la aplicación de la técnica Mindfulness.....	20
6.1 Factor Laboral	21
6.2 Factor emocional	22
6.3 Factores en la salud	22
7. Dificultades en la aplicación de la técnica Mindfulness.....	23
8. Conclusiones.....	24
Lista de referencias.....	26

INTRODUCCIÓN

El Mindfulness, tiene sus orígenes en la religión budista y puede ser traducido al español como atención plena, plena conciencia, presencia mental, entre otras. En este caso para entender el Mindfulness se debe tomar en cuenta como una práctica que conlleva a un estado psicológico, el cual tiene como objetivo detener la actividad mental por un momento y disfrutar el presente, centrarse en el presente sin estar pendiente del futuro o del pasado, lo cual nos permite relacionarnos de forma directa con lo que actualmente ocurre en nuestras vidas, tomando conciencia de nuestra realidad para poder trabajar con los problemas que nos acarrean día a día. En la actualidad, la investigación en Mindfulness ha experimentado un crecimiento exponencial en sus publicaciones en los últimos años, mostrando como su entrenamiento está relacionado con el bienestar psicológico, en este sentido ha sido una técnica eficaz en el tratamiento de trastornos psicológicos, así como en el tratamiento terapéutico. Además en los últimos años, la investigación Mindfulness también ha aportado evidencias en la eficacia de los trabajadores, aunque todavía no existen resultados concluyentes al respecto, en la revisión literaria podemos encontrar una serie de iniciativas que sugieren cómo la regulación de la atención, la regulación emocional, el cambio de perspectiva son parte del Mindfulness y tienen un impacto positivo en la productividad laboral, por ello se vio por conveniente realizar una investigación más a fondo sobre este tema.

En este contexto, lo que se pretende es una revisión de literatura relacionada con el análisis y evaluación, teniendo como objetivo principal saber cómo esta técnica conocida como Mindfulness afecta en la productividad laboral de un empleado promedio en cualquier tipo de organización, es decir, como se incluye en el área de la administración y el mundo de los negocios. Durante los últimos 30 años, la práctica de Mindfulness ha aumentado de manera formidable en Occidente, llegando a implementarse de forma exitosa en varias empresas las cuales han mostrado un cambio en el rendimientos de sus colaboradores al tener beneficios como la reducción de estrés, una mayor capacidad de atención, mayor motivación y satisfacción, entre otras problemáticas que son comunes dentro del mundo laboral.

En el primer y segundo capítulo se revisará los antecedentes históricos, de donde se originó esta práctica, cómo cambió o mejoró cuando llegó a Occidente, en qué consiste, si es simplemente una técnica o puede ser tomada en cuenta como una ciencia. En el tercer capítulo está el Mindfulness integrado a la administración, donde se enfocará en la integración de esta práctica en la administración, resaltando en que sectores de ella es donde se ha visto más involucrado y ha demostrado mayor cantidad de resultados para poder verificar si hay un cambio después de su integración. Para poder entender mejor estos cambios, en el capítulo cuatro se analizará los beneficios y ventajas del Mindfulness en las empresas anteriormente mencionados, como estas ventajas pueden representar una diferencia entre empresas dentro de un mercado donde compiten y como puede cambiar el clima organizacional dentro de una organización.

En el quinto capítulo se dará protagonismo a la importancia de la felicidad de los empleados dentro de la organización, ya que se por conveniente realizar una explicación de ello por ser uno de los resultados más importantes que la técnica Mindfulness trata de conseguir. En el sexto capítulo se analizarán los factores en los cuales se ha visto un mayor impacto de la práctica, ya que la integración de todos puede verse en el trabajo de un colaborador, ya sea en un entorno social, emocional o familiar, estos siempre se ven reflejados en el trabajo que no realiza, por ellos es importante ver cómo afecta en todos estos factores de la persona. Finalmente en el último capítulo se verán cuáles son las dificultades que se presentan para poder perfeccionar esta técnica a tal punto que se vuelva parte de la vida cotidiana.

Después de analizar las secciones descritas, se pondrán las conclusiones llegadas al final de este documento, para poder realizar un análisis general sobre el tema explicado y sobre los hallazgos hallados a partir de la revisión de literatura sobre la aplicación del Mindfulness en la productividad laboral, resaltando a la vez su aplicación en otros ámbitos.

1. El Mindfulness

La técnica Mindfulness comenzó a tomar notoriedad en Occidente cuando Jon Kabat Zinn lo utilizó para reducir el nivel de estrés mediante un programa llamado Mindfulness Basado en la Reducción del Estrés (MBSR) en 1978, desde este inicio, la aplicación y las investigaciones de este programa han aumentado de forma exponencial, siendo esta técnica utilizada por primera vez en Norteamérica para uso clínico, por los buenos resultados que se obtuvieron se tomó la decisión de aplicarlo en diferentes situaciones, como intervenciones individuales, grupales, familiares y dentro de comunidades. Esta aplicación se realizó gracias a la evidencia científica de los cambios cerebrales que causa su práctica, respaldada por la neurociencia, y a la vez su aplicación a distintas campos de la persona.

Mindfulness tiene por objetivo prestar atención a la experiencia que un individuo está viviendo en ese preciso momento, busca dejar de lado los pensamientos del pasado y del futuro, para poder enfocarse con interés, curiosidad y aceptación lo que está ocurriendo en ese momento de su vida. Esta forma de atención plena o también llamada conciencia absoluta, permite relacionarnos con el “aquí y el ahora”, sentir de forma directa y presencial aquello que está ocurriendo en nuestras vidas. El termino Mindfulness se emplea para traducir el termino pali “sati” que denota conciencia, atención, recuerdo (Siegel, 2007). Otro término que se le dió a esta técnica es que se emplea para referirse tanto al sentido teórico como al sentido práctico (meditación), consiste en un proceso psicológico que enfoca toda la atención del individuo en un objeto determinado (Simon y Germer, 2012). Al inicio este objeto suele ser, generalmente, nuestra propia respiración, una vez que se ha conseguido enfocar toda nuestra atención a la respiración, se centra en observar nuestras sensaciones, sentimientos, emociones e ideas en el momentos presente, pero sin juzgarlas, simplemente dejándolas pasar.

La práctica de esta técnica se plantea como un acercamiento hacia nosotros mismos, explorar la esencia de nuestra mente y como trabaja con nuestros procesos cognitivos, dentro del cerebro, el cuerpo y como todo esto envuelve a nuestro ser, lo que llamamos “el yo”. Su investigación y aplicaciones prácticas han tenido lugar en diferentes campos como la neurociencia, la medicina, la psicología, la psicoterapia, ayuda social, apoyando y siendo aplicada para muchas ciencias, por lo tanto debe tener una teoría y detrás de ella un objeto de estudio, así como también tiene un amplio campo de aplicaciones donde puede tener resultados positivos (Mace, 2008). Para entenderlo mejor, explicaremos como se realiza el proceso para aplicarlo y ver cómo actúa en nuestro cuerpo y mente, primero debemos observar como es nuestra vida en el mundo, donde recibe todo tipo de estímulos a lo largo de su vida como físico, social, familiares, laborales, etc. Segundo, nuestra mente reacciona a estos estímulos según hemos aprendido de experiencias por la familia, educación, nuestro entorno, etc. Finalmente el tercer lugar vemos como estas reacciones causan una experiencia en nosotros que al identificarnos con ella nos encarcela y limita, condicionando nuestra salud y bienestar (Moñivas, Garcia Diex y Garcia De Silva, 2012).

La capacidad que se desarrolla a través de la práctica Mindfulness actúa como un recurso interno que permite ser consciente de estas reacciones y tener una relación menos condicionada con las experiencias que tenemos, haciendo que el individuo pueda tener mejor respuestas a estos estímulos, aportando de forma directa a su salud y el bienestar.

Uno de los principios básicos que los profesionales proponen es entrenar a los usuarios y pacientes para que admitan todo tipo de pensamientos y emociones que tengan, sin juzgarlos sin importar cuales sean, la aplicación explica que nadie es responsable de lo que piensa o siente, pero si de lo que hacemos con respecto a estos pensamientos y sentimientos. Mindfulness propone entrenar a las personas a fin de que pudieran identificar en cada instante de sus vidas sus propias sensaciones, emociones y pensamientos, tratando de retirarlos del prejuicio del lenguaje y de los conceptos (Hunter, 2013). Analizar el Mindfulness como un proceso psicológico es esencial para entenderlo mejor, se trata de enfocar toda nuestra atención en los que estamos haciendo o sintiendo, para ser consciente de lo que sucede con nuestro organismo y conductas, puede realizarse de formas más simples como dedicar unos minutos diarios para percibir lo que pasa con el organismo, sin tener ninguna expectativa, solamente escuchar nuestro cuerpo para tomar consciencia de lo que nos está ocurriendo, sin pensar en nuestras actividades o planes y escuchar a nuestro cuerpo para ser plenamente consciente de él.

En la vida cotidiana, por el estilo de vida y las preocupaciones las personas en el mundo, se encuentra en lo que conocemos como “piloto automático” (Ayan, 2019), significa no ser consciente de lo que hacemos en nuestro día a día, las personas no se dan cuenta pero se vuelve algo involuntario, parte de nuestra rutina, como por ejemplo lavarnos los dientes, comer, conducir, etc. Para sacar esto de nuestra mente debemos pasar de la “reactividad de la mente” (actuar de forma inconsciente) a la “responsabilidad de la mente” (actuar de forma controlada y consciente), pero antes de poder cambiar las emociones y los pensamientos, primero se debe cambiar el cuerpo; hay ocasiones que al aceptar una emoción o un pensamiento el cuerpo también sufre un cambio; para ello como cualquier técnica se necesita un método (Moñivas, Garcia Diex y Garcia De Silva, 2012).

El método Mindfulness tiene como función calmar a la mente, tiene como objeto de estudio todo lo que ocurre en el presente como sensaciones, conductas, emociones. Está compuesta por distintas técnicas que tienen como función traer a la mente del pasado de sus teorías y preocupaciones, al “aquí y ahora” de las experiencias de la propia persona, algunos ejemplos de estas técnicas pueden ser simples e implementadas a nuestra vida diaria, la dificultad yace en encontrar el momento de hacerlas dentro del ajetreo de la vida diaria, la primera es la respiración consciente. La respiración es una actividad involuntaria por parte de nuestro cuerpo, por lo tanto algo básico es ser consciente como es nuestra respiración según nuestras actividades diarias, a esto puede implementarse ser conscientes de nuestros pies al momento que caminamos y respiramos a la vez, realizar cualquier actividad de la vida diaria con atención plena: comer, beber, estudiar, trabajar, conducir, cuidar a tus hijos (Vásquez, 2016). Otro ejemplo es la aplicación en las relaciones conyugales, ya que si ocurre una discusión con la pareja, si se realiza la consciencia plena se evitaría la violencia de género ya que controlaríamos nuestras emociones, evitando que estas reaccionen en nuestro sistema motor.

Estas técnicas practican una integración, ya que su objetivo no es eliminar los problemas o síntomas que tengamos, sino cambiar la experiencia subjetiva y la consciencia que tuvimos de ella, dando como resultado que la carga de ellos baje pero no desaparecen, generando un modelo de aceptación hacia ello.

Un modelo de aceptación considera que el paciente o participante, al darse cuenta de que no se pueda cambiar algo en su vida, entonces lo más beneficioso que se puede hacer es que la persona aprenda a vivir con ello. Ese es el enfoque que da este modelo de aceptación; el nivel en que influya en la experiencia depende la calidad de relación que la persona tenga con sus pensamientos y emociones. Una de las dificultades comunes para poder realizar estos procesos de manera exitosa es la dedicación de las personas, es común que los individuos después de unas cuantas prácticas renuncien por falta de tiempo, falta de resultados o simplemente por ocio, pues al igual que cualquier otra técnica, para obtener los beneficios y resultados deseados del Mindfulness se debe ser consistente y dedicar un buen tiempo a su práctica, estos beneficios están respaldados por la neurociencia y por la gran cantidad de logros en nosotros mismos que supone su práctica (Mace, 2008).

Algunas de las habilidades y actitudes que se han visto desarrolladas con la práctica del Mindfulness son las siguientes: empatía, compasión, simpatía, paciencia, aceptación, independencia, tolerancia. A la vez los beneficios que se obtienen son: aumento de la concentración, reducción de distracciones, dejar de estar en “piloto automático”, minimizar los niveles de ansiedad, aceptar la realidad tal y como es, gozar el momento presente, disminuir las acciones fomentadas por impulsos. También se deben mencionar los beneficios para problemas de salud que traen consigo: reducción del estrés, disminuir dolor crónico, prevenir enfermedades cardiovasculares, hipertensión, fatiga o problemas de insomnio. La evidencia de la aplicación de Mindfulness a distintos tipos de problemas y beneficios proviene de la neurociencia aplicando pruebas de neuroimagen antes y después de la meditación a diferentes grupos de personas (Siegel, 2010).

Se han realizado estudios para comprobar hasta donde llega la fiabilidad de los efectos de la meditación, no solo en la conducta humana, sino también dentro de nuestro cerebro. Se ha dado evidencia de un aumento en el lado izquierdo del cerebro, que está asociado con los estados de afección y sensibilidad a los estímulos positivos, y mayor uso para enfrentar estados de ánimo negativos (Delgado, 2011). El citado autor también encontró evidencia en el sistema inmunológico, ya que se vio un aumento en la producción de anticuerpos de las personas que realizaron la práctica, dando grandes posibilidades que esta práctica pueda usarse en trabajos de investigación con fines terapéuticos. Otros efectos en el cerebro que se pueden tomar en cuenta es la relación con la aprehensión interpersonal, centrado en la empatía y la compasión, virtudes que son necesarias en las personas para lograr una buena convivencia y desarrollo interpersonal.

Todo esto yace en nuestra capacidad para monitorear y regular el estado de atención durante el desempeño de alguna tarea y las respuestas que damos; controlando esta situación se podrá alcanzar el nivel de calma necesario para aplicar la meditación; es

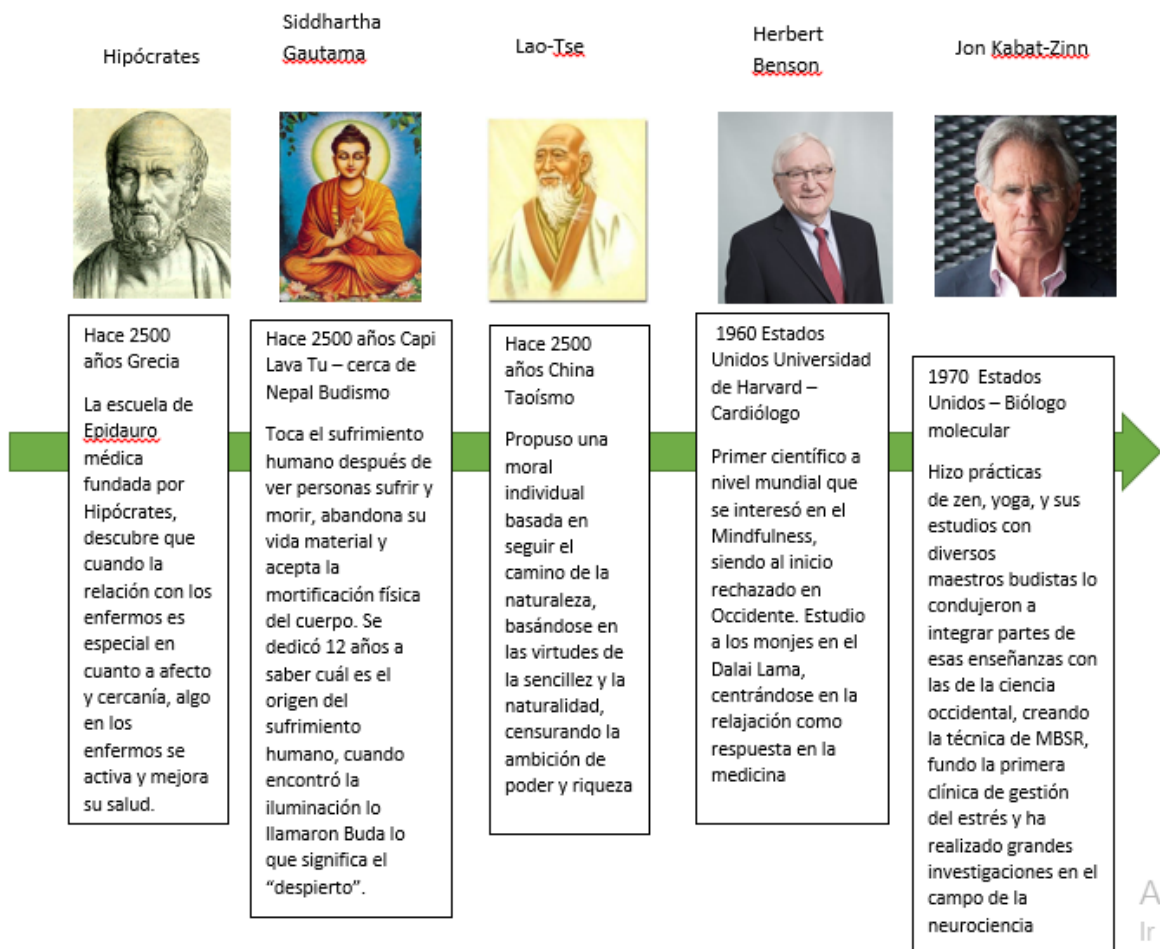
importante resaltar como el estado mental ve incrementado sus facultades como el control de atención, retención de mayor información, prolongaciones más largas de monitoreo, hasta llegar a un punto donde la estabilidad atencional se pueda lograr con poco o casi ningún esfuerzo (Moñivas, Garcia-Diex & Garcia De Silva, 2012). Las personas que mostraron un alto nivel de atención mostraron una mayor actividad en la corteza pre frontal en comparación con aquellas que cuentan con poca disposición de atención al realizar diversas tareas, de igual forma mostraron mejoría en su bienestar psicológico.

2. Mindfulness en la historia

El Mindfulness se está convirtiendo en una técnica valorada en diferentes campos de aplicación, como por ejemplo la salud, educación y psicología; a pesar de la sencillez de sus herramientas y considerando que hoy en día este término sea visto en varios libros en cualquier librería, no es un descubrimiento moderno. Lo que experimentamos ahora es un redescubrimiento de esta técnica dentro de la cultura occidental; en realidad el Mindfulness como tal ha sido experimentado por cualquier de nosotros en algún punto de nuestras vidas, cuando somos conscientes de lo que estamos haciendo o pensando, lo estamos practicando. Por ellos se podría afirmar que el Mindfulness ha sido practicado incluso por nuestros antepasados primitivos cuando descubrieron el fuego o cazaban para sobrevivir; este pudo haber existido desde el primer momento en que los cerebros humanos tuvieron ideas y comenzaron a cambiar el planeta, aunque probablemente no se pueda obtener una fecha exacta de cuando estos seres primitivos utilizaron el Mindfulness de forma sistemática (Arredondo, Hurtado, Uriarte y García, 2016).

Por lo tanto, esta técnica que promueve la atención plena, a pesar de todas las evoluciones y actualizaciones para nuestro tiempo y estilo de vida que ha tenido, dista mucho de considerarse una técnica moderna, para conocer sus orígenes tenemos que indagar muchos años en el pasado.

A continuación se presentara una línea del tiempo con los mayores autores que tuvieron un gran papel en dar origen a la técnica Mindfulness hoy en día.



Fuente: Elaboración propia

2.1 Origen

Como se mencionó anteriormente no es una técnica moderna, sería correcto afirmar que el Mindfulness existió en la mente del hombre desde la época primitiva, además podemos afirmar que hace 2500 años tuvo su pico más alto en la religión budista, siendo concretamente Siddhartha Gautama (el Buda Shakyamuni), quien fue el iniciador de la filosofía y tradiciones que más tarde se extenderían por todo el mundo conocido como budismo, cuyo mayor soporte es precisamente la práctica del Mindfulness, pero no es ahí donde empezó, se sabe que el perfeccionó de manera extraordinaria un proceso que había aprendido de otros maestros y ellos lo aprendieron de muchos otros desde hace bastantes años. A pesar que no haya pruebas que corroboren esta afirmación, tampoco podemos negar que la técnica Mindfulness haya sido practicada por los humanos primitivos. En los primeros pasos de Siddhartha durante el origen de esta práctica, decidió comenzar una vida intensa de meditación en respuesta a una vida rutinaria, pero no encontró la solución que buscaba, lo que lo llevo a recibir una revelación que lo convirtió en un ser iluminado al que llamaron Buda (Simon, 2016). A pesar que no hay ningún escrito alguno que confirme esta historia y pueda considerarse como fantasía, lo que importa es la esencia y filosofía de su pensamiento que se transmitió hasta llegar a la actualidad, dejándonos principios básicos de cómo llevar la práctica Mindfulness en nuestras vidas, como ser plenamente consciente

durante cada momento de nuestra vida para vivir el presente, cualquier experiencia que suframos sea positiva o negativa debemos afrontarla sin juicios y finalmente tener la virtud de la compasión con nuestros allegados (Simon, 2016).

2.2 Cambios en el tiempo

Los pilares que sostienen al Mindfulness desde el inicio de su historia se conocía como meditación vipassana, una práctica que era pieza de los rituales religiosos de muchas zonas de Asia; la más antigua se encontraba en la India, que a su vez tiene que ver con una doctrina filosófica más amplia relacionada con la meditación general, se enseñaba como una cura universal para los problemas (Simon, 2016). Pero el factor importante para ver su cambio y evolución es cuando ocurre el choque con Occidente, el Mindfulness a diferencia de la meditación vipassana, es un resultado de la mezcla de las culturas de Occidente y las regiones de Oriente donde el budismo tuvo mayor influencia.

Este contacto entre estos diferentes tipos de cultura, ocurrió a finales del siglo XIX con la colonización británica de la India. A pesar que esta invasión tenía intereses económicos y territoriales por parte del Reino Europeo, también tuvo implicaciones intelectuales y científicas, una de las cosas que más llamó la atención a los británicos fue la calma y filosofía que habitaba ese lugar por las prácticas de distintos tipos de meditación, esto motivo una serie de investigaciones que dieron lugar en el siglo XX, estos estudios llamaron la atención de los pensadores y filósofos europeos, desde científicos hasta antropólogos deseaban conocer más sobre este lado del mundo que hasta ese día permanecía desconocido, a medida que la globalización aumentaba también lo hacían los intercambios culturales y así fue como el Mindfulness se propagó.

Hay que acotar que uno de los personajes que más aportó a la llegada del Mindfulness a Occidente, fue el estadounidense Jon Kabat-Zinn, es un médico famoso por haber propuesto, en la década de los años 70, el uso de la atención plena para el bienestar clínico con objetivos terapéuticos y llegó a ser el proyecto que hoy conocemos como Reducción del Estrés Basado en Atención Plena (MBSR) y fundar la primera clínica dedicada a la gestión del estrés, la cual tiene como objetivo utilizar la meditación para fines terapéuticos y potenciarlos, separado de la religión.

2.3 Aplicación de la técnica

Según Delgado García (2016), que una persona sea consciente va relacionado con la habilidad que posea de darse cuenta de lo que sucede en ese momento. Todos tenemos la capacidad de ser conscientes, lo que hace falta es incrementar nuestra capacidad de prestar atención, pero para aumentar la probabilidad de éxito uno debe evaluar su propia filosofía y pensamiento del mundo, porque siguiendo las enseñanzas del budismo e idea principal de esta técnica “somos los que pensamos”. Hay tres principios que uno debe tomar como base para el desarrollo de la atención plena:

Primero, el individuo debe darse cuenta que “la vida no es justa”, aquellos que no aceptan esto experimentan una constante angustia e interrupciones en su vida, ya que

regularmente en nuestra vida diaria vivimos injusticias y como cosas malas le pasan a personas buenas, el mal no siempre es castigado. La persona que mantiene una creencia de “todas las cosas deben ser justas”, se angustia severamente y aumenta su sufrimiento (Fries, 2009).

Segundo, uno debe enfrentar a la realidad tal y como es, debe lidiar con la verdad tal como se presenta en cualquier situación. Esta filosofía de enfrentar la verdad también se ha visto reflejada en el mundo corporativo y se conoce como la paradoja de Stockdale, que explica que al hacer negocios uno siempre debe mantener la fe de que pueda prevalecer independientemente de las dificultades y al mismo tiempo confrontar la realidad de los hechos no importa que tan brutal sea (Fries, 2009).

Tercero y último, uno siempre es libre de elegir su actitud sin importar la situación, el ser humano puede soportar muchas cosas, todo puede ser quitado, pero uno siempre es libre de tomar una actitud independientemente de las circunstancias (Fries, 2009).

La atención plena es una habilidad que se puede aprender y refinar con práctica constante, todos tenemos la capacidad de ser conscientes si decidimos dejar de continuar funcionando en piloto automático basado en viejos hábitos. ¿Realmente podemos decir que somos libres si solo reaccionamos según nuestro pasado o futuro y si solo vivimos nuestra vida como si fuera programada? En el entrenamiento del Mindfulness, no es necesario participar de la meditación formal para poder desarrollar la capacidad de ser consciente del cuerpo y sus reacciones, uno debe simplemente quedarse quieto y enfocarse en algo que te distraiga de tus pensamientos, como tu respiración, la dificultad es darse cuenta que cuando tus pensamientos te alejan del presente solo hay que tomar consciencia del hecho y repetir el procedimiento, sin juzgar ni evaluar.

3. El Mindfulness integrado a la administración

Ya vimos que el Mindfulness puede transformar la relación con uno mismo y con otras personas, a la vez ayudarnos a sobrellevar la presión y estrés del mundo moderno. Pero la pregunta que nos haremos es, ¿es buena para los negocios?, la economía hoy en día valora la manera en como usamos nuestras mentes, las ideas que originamos, invención, innovación o creatividad; esas son las actividades que hacen girar nuestra economía global hoy en día (Reb y Choi, 2014). Se expresa mucho que en una economía que evoluciona tan rápido y los trabajadores deben ponerse al mismo ritmo teniendo siempre presente las viejas nociones de productividad, como trabajar más rápido, pensar más rápido y usar todas las herramientas y equipos tecnológicos que tenga a su disposición para aumentar su eficiencia.

Se busca maximizar las habilidades de los trabajadores ante un mundo que no para de avanzar, donde uno tiene que estar constantemente avanzando con él. Esta es llamada la era de la información, pero también ha sido llamada la era de la inteligencia emocional, la cual se ha visto integrada a prácticamente cualquier aspecto de nuestras vidas. En el entorno laboral se propaga la idea de que tu centro de trabajo sirve para desarrollarte no solo como empleador sino como persona, donde la gente no sea explotada sino que

explote su mayor potencia, aprender a trabajar en equipo mientras aprendes de otras personas que tienen mayor conocimiento y experiencia que tú (Choi, 2014). Pero realmente no podemos afirmar que una empresa sea un lugar así.

Es por eso que a continuación se exponen aspectos de la vida laboral y empresarial en los cuales impactará directamente la aplicación del Mindfulness, se expondrá como se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores, en el liderazgo que puedan impartir las personas de vértice y en un área funcional de la empresa como es el marketing, lugar donde se pueden generar estrategias de fidelización tanto para clientes internos como externos y donde se ha visto un mayor impacto que en otras áreas, siendo las primeras en experimentar la implementación del Mindfulness.

3.1 Productividad Laboral

Se ha sugerido varios mecanismos de meditación de forma que ayude a aumentar la productividad laboral. La atención completa, meditar y buscar el bienestar y conectarlo con el trabajo en una empresa funcionará con ayuda de la meditación, (Huffington, 2013). Las grandes organizaciones se han dado cuenta de cómo este tipo de estímulo y mejoría mental incrementa exponencialmente los niveles de productividad de sus empleados, en estos últimos años se ha estado dando un mayor enfoque a este tipo de actividades en las empresas, incluso dando áreas enteras para la práctica de ellas e invirtiendo en programas cada vez más completos y con mejores resultados.

Por ejemplo la técnica de Mindfulness, la atención plena, puede influir de manera positiva en varias dimensiones de los trabajadores, una mayor memoria de trabajo llevaría a una mejor capacidad para realizar sus obligaciones bajo estrés y autodeterminación y persistencia hacia sus objetivos, también el aprendizaje y el rendimiento hacia la tarea. La atención plena también puede eludir la automaticidad, lo que llevaría a una mayor flexibilidad cognitiva cuando reaccionen a impulsos mentales (Siegel, 2010). Dentro de una empresa, esto podría manifestarse en generación de ideas y soluciones de problemas más creativas y rápidas al eliminarse los límites del pensamiento habitual, la capacidad de atención plena permite a los empleados experimentar la satisfacción y efectividad dentro de su trabajo y también fuera de él, dando un mayor equilibrio entre trabajo y familia.

Mediante un control efectivo de esta práctica y mantener la estabilidad de la atención, los individuos generalmente exhiben un mejor desempeño en sus tareas. Por ejemplo en los trabajos dentro de oficinas donde se trabaja por jornadas laborales, una atención eficiente implica la reducción de los costos de atención, lo que sugiere que la atención plena permite una atención más estable y controlada en contextos rutinarios donde los empleados son propensos a errores debido a las fallas de atención. Es importante resaltar que la aplicación del Mindfulness es de forma individual, también afecta la calidad de las relaciones didácticas en los grupos de trabajo, fomentando una mejor calidad en la comunicación y menos juicio hacia las opiniones de los demás, y no solo entre los mismos empleados, también mejora la calidad de relación cuando atienden al cliente (Liddy, Glomb y Brown, 2015).

No cabe duda que la atención plena tanto en el campo clínico como en el laboral, tiene una relación con la disminución del estrés, depresión y ansiedad, otorgando a los colaboradores una mayor vitalidad para gestionar mejor sus experiencias, incluyendo aquellos que llevan consigo emociones fuertes o dolor físico, pero también tiene un beneficio en la toma de decisiones éticas ya que una de las virtudes que se desarrolla en esta práctica es la compasión, la cual está relacionada fuertemente con la ética, relacionada con un comportamiento de apoyo, mayor confianza y cooperación (Liddy, Glomb, Brown, 2015). El comportamiento compasivo requiere una respuesta regulada por la cognición en lugar de una respuesta automática, permite a los empleados contestar de forma consciente a diferentes situaciones, presentan flexibilidad psicológica dado por la combinación de Mindfulness y valores definidos como facilitador de respuestas compasivas, siendo una cualidad aún más importante para los directivos al momento de tratar con sus empleados, a pesar de las pruebas aun no es una verdad absoluta por ello se necesita futuras investigaciones para establecer una conexión permanente entre la atención plena, la compasión y el comportamiento ético en las organizaciones.

Según la revista *Mindful Brain Staff (2014)*, esta práctica ofrece una guía en general para poder practicar y aumentar la atención plena en el trabajo. Esta no es una guía definitiva ni la única forma de practicar Mindfulness. La metodología depende de quien lo esté impartiendo, en qué contexto se encuentre y el nivel de la persona en la técnica.

- Estar atento: los empleados antes del trabajo deben pasar 15 minutos sentados siendo conscientes de sus sensaciones de su respiración y su cuerpo, cuando comiencen a divagar traten de regresar su atención.
- Tome cinco: los empleados deben mostrar la señal de DETENERSE cuando se sientan estresados: detenga lo que está haciendo, tome 5 respiraciones profundas conscientes, observe la sensación del cuerpo y lo que pasa con él, continúe.
- Haga una cosa a la vez: cuando sus mentes se alejen, tráigala de nuevo al aquí y al ahora.
- Tome un tiempo fuera: los empleados tomen pequeños descansos entre 15 a 20 minutos cada 90 o 120 minutos de trabajo, recuerde que estiren, respiren o caminen durante esos descansos.
- Coma su almuerzo en otra parte: los empleados deben almorzar en otro lugar que no sea su escritorio, que tomen consciencia de sus niveles de hambre y la comida que está a punto de comer.
- Escuchar: los empleados deben aprender a practicar escuchar atentamente durante las reuniones y estar completamente presentes para quien habla.
- Tener en cuenta los logros: los empleados deben tomar nota de lo que lograron al final de cada día.

3.2 Liderazgo

La atención plena puede ayudar a todos los empleados, de forma individual y en los grupos de trabajo, pero puede ser particularmente beneficiosa para los líderes de mayor edad o los que llevan bastante tiempo al frente de sus corporaciones, ya que ellos son los más inflexibles ante este tipo de prácticas, pero al estar completamente presente en sus trabajos será un líder más efectivo, en el futuro tomarán mejores decisiones y trabajarán mejor con las personas. Para destacar mejor las virtudes del Mindfulness, particularmente cuando se trata de tomar decisiones, se debe hacer una observación desde el lado opuesto, la falta de atención en el lugar de trabajo significa no tomarse el esfuerzo o el tiempo para pensar, los líderes que toman decisiones sin prestar atención, de forma inconsciente, no se toman el tiempo para pensar en nuevas y diferentes opciones, confiando en su lugar en suposiciones, intuiciones o experiencias pasadas, en cambio, viéndolo del otro lado con el Mindfulness, tomándose el tiempo para considerar todos los aspectos y circunstancias de las diferentes opciones, toman decisiones más informadas y actuales de acuerdo al contexto en el que se encuentran (Ling Keng, Smoski, Robins, 2011).

La atención plena también puede ayudar a estos líderes a mejorar su enfoque en su mentalidad, estados emocionales y como estos dos afectan cómo interactúan con los demás, el enfoque a largo plazo ayuda a mejorar la flexibilidad y adaptabilidad de los líderes, también les ayuda a ir más allá de su forma común de pensar y ver el mundo, abriéndose a nuevas formas de pensar, innovar, liderar, escuchar y responder, dando un equilibrio entre el trabajo y la vida laboral, reduciendo la probabilidad de hostilidad hacia los subordinados que la mayoría expresa como abusos, mejorando su capacidad de autorregulación. Los efectos de mejora de capacidad de relacionarse de forma interpersonal, no son los únicos relevantes en los líderes, también los son otras situaciones interactivas como reuniones y negociaciones ya que la capacidad de regular mejor las emociones en las negociaciones conlleva a resultados superiores de los esperados (Schaufenbuel, 2013).

3.3 Marketing

Fue solo recientemente que investigadores y profesionales en los campos de administración y marketing, comenzaron a investigar el concepto de atención plena, debido al desarrollo de este durante muchas décadas antes y desarrollos recientes como el creciente número de artículos publicados sobre la relación de ambos, su uso e implementación dentro de la industria, como por ejemplo conferencias y prácticas dentro de la organización.

De hecho existe una gran escasez de investigación sobre el Mindfulness relacionado o aplicado en el marketing o como se le podría llamar, marketing consciente, por parte de las organizaciones o nuevas empresas emprendedoras. Específicamente hablando, casi no hay alguna intención de integrar el Mindfulness a esta área para proporcionar recomendaciones para empresarios y especialistas en marketing sobre cómo desarrollar la atención plena como una habilidad inherente y como parte del marketing empresarial, por ello se decidió darle un enfoque diferente, centrando la investigación en el análisis de mercado dentro del proceso empresarial (Uslay, 2014).

El propósito es explorar la atención plena como un proceso cognitivo que afecta el procesamiento de información al momento de realizar un análisis de mercado, lo que lleva a la evaluación de oportunidades, esto permite darle la habilidad al empleador de ser más consciente durante la realización del análisis de mercado como un actividad funcional en su proceso de análisis. La atención plena se exhibe en el proceso de análisis de mercado cuando el empleador o el equipo de trabajo piensan en nuevas categorías como nuevos mercados o innovación de los productos, aceptación a la novedad o cambios que se da en un mercado desafiante, prestando mayor atención a las circunstancias únicas que afectan al mercado; les ayuda a tener consciencia de perspectivas múltiples al momento de tomar decisiones o confirmar información relevante que puede influenciar la situación y posterior decisión de acción que mayor beneficio traiga (Uslay, 2014).

Finalmente se enfatiza la importancia de responder de forma rápida y efectiva hacia un entorno de mercado potencialmente diverso y cambiante, dando la capacidad de actuar de manera correcta ante ellas, la ejecución del marketing consciente se lleva a cabo de forma individual y así obtener un mejor resultado en los procesos de interacción dentro de las empresas, lo cual ayuda al desarrollo de la orientación de mercado a nivel individual y por lo tanto puede ser de gran ayuda en la ejecución del marketing basado en Mindfulness.

4. Beneficios y ventajas del Mindfulness en las empresas

La práctica del Mindfulness reduce los procesos mentales de forma automática basados en prácticas pasadas y la falta de atención que priva la innovación y creatividad de los empleados y gerentes para la resolución de problemas o dificultades en los mercados actuales, reduciendo las respuestas automáticas y sustituyéndolo por respuestas que se adaptan constantemente a estos cambios (Davis y Hayes, 2011). Las habilidades que mayormente se desarrollan y representan mucho más énfasis son las expuestas a continuación:

- Focalización en lo importante: el Mindfulness elimina todo lo superfluo de nosotros y se enfoca en lo que realmente es importante
- Inteligencia emocional: la gestión del estrés se desarrolla a través del Mindfulness gracias a un entrenamiento sistemático de nuestro cerebro al ser capaz de controlar nuestras emociones hacia comportamientos más beneficiosos.
- Visión estratégica: en el caso de los directivos, la claridad mental que se les otorga, ayuda a generar una visión más abierta que fija un rumbo más productivo a la organización.
- Flexibilidad ante el cambio: el Mindfulness ayuda a dominar la flexibilidad cognitiva, la cual significa ser flexible ante los constantes cambios y la incertidumbre de los mercados, y no aferrarse viejas técnicas para hacer las cosas que puede limitar el crecimiento de la organización.
- Creatividad e innovación: en este estado la mente se calma, dejando entrar nuevas e innovadoras ideas a nuestro cerebro.

Luego de conocer las habilidades que son desarrolladas con la aplicación del Mindfulness veremos cómo estas influyen variables importantes dentro de una empresa, como son la satisfacción que influye directamente en el comportamiento y desempeño de los colaboradores, la motivación al momento de realizar sus actividades y sentirse satisfechos con lo que hacen y principalmente en la búsqueda de la reducción del estrés que es una enfermedad moderna que afecta a muchas personas.

4.1 Satisfacción

Investigaciones posteriores, señalan que parte de la felicidad de las personas viene en conjunto con la satisfacción en sus centros de trabajo, de modo que los sentimientos positivos sean dominantes sobre los negativos, resultantes de molestias diarias en las actividades cotidianas, la mayoría de empleados son recompensados a través de su sueldo u otro tipo de reconocimientos por mostrar esta actitud, según varios estudios previos en su mayoría estadounidenses (Olson, Garling, Ettema, Friman y Fuji, 2012).

La satisfacción hace referencia al grado de conformidad que siente el empleado con respecto a su entorno de trabajo, identificándose con la visión de la organización, con sus metas y con los miembros de ella. Se puede describir como un estado emocional positivo al cual podemos llegar con la práctica del Mindfulness, evitando el “ruido” que hay en nuestras mentes y dando una mayor focalización en lo que estamos haciendo, mejorando nuestro trabajo y resultados, pero a pesar de cambiar la mentalidad de la persona, esto no garantiza que las condiciones del trabajo también mejoren o las relaciones con los directivos, por ello en los ambientes de trabajo es importante practicarlo de manera conjunta para que no solo una persona se vea beneficiada, sino toda la organización en conjunto.

4.2 Motivación generada por Mindfulness

La motivación laboral es una característica de las personas y su psicología, lo que influye con su compromiso y empuja a los empleados a realizar un trabajo lo mejor posible (Más, 2005). Este impulso ocasiona que se active el proceso de motivación, el cual se puede dar por un incentivo externo o por una reflexión de la misma persona. Un colaborador motivado ejecutará de manera más eficaz su trabajo dentro de la organización y con una actitud más positiva, mientras un colaborador que no está motivado aplica todo lo contrario, generando un ambiente negativo, de tensión, ansiedad y frustración.

La motivación del personal puede ser generada por distintas variables, dependiendo del comportamiento de cada persona, se divide en factores intrínsecos y extrínsecos, como por ejemplo el estado de ánimo, situaciones de estrés, remuneración económica, clima laboral en la organización, autonomía, desarrollo profesional, etc. El Mindfulness surge como una alternativa hacia las empresas que permite el equilibrio entre el estado emocional y el desarrollo de sus actividades laborales, al implementar esta práctica, surgen mejoras como incrementar eficazmente las habilidades blandas, mantienen relaciones productivas con sus compañeros de equipo, todo esto afectando de manera directa el clima laboral de toda la empresa.

4.3 Reducción de estrés

La reducción de estrés fue probablemente la primera problemática por la cual el Mindfulness ingreso a Occidente por parte de Jon Kabat-Zinn, quien es el autor del Programa de Reducción de Estrés (MBSR), un programa que tiene como objetivo mejorar la eficiencia del personal y reducir el estrés mediante la atención plena, este entrenamiento tiene un gran prestigio y reconocimiento a nivel mundial, la cual enseña a relajar la mente y el cuerpo después de una jornada tensa de trabajo.

El estrés puede manifestarse de muchas formas, no solo en el ámbito laboral. El estrés es considerado como cualquier estado de malestar o dificultad, que se puede manifestar en miedo, ansiedad, angustia, nerviosismo, falta de autoestima, pánico, fatiga, incapacidad para conciliar el sueño, negatividad, agresividad, irritabilidad, bloqueo mental, entre muchas otras (Klatt, Buckworth & Malarkey, 2009). Por estos motivos los resultados del MBSR produce comportamientos beneficiosos tanto psicológicos como fisiológicos, son tan conocidos y alabados por la ciencia, al tratar o disminuir tantas problemáticas por las cuales pasan todas las personas, no solo en su entorno laboral, también en distintos aspectos de su vida cotidiana, incrementando su habilidad de autocontrol, regulando tus emociones sin evitar que ellas te controlen a ti, disfrutando tu vida y de tus seres queridos, transformando pensamientos negativos en positivos, y lo más importante estar satisfecho con la vida con uno lleva y consigo mismo.

5. Importancia de la felicidad de los empleados en una organización

Uno de los principales objetivos del bienestar laboral y de las organizaciones es promover tanto la felicidad como el rendimiento de los empleados, siendo uno de los principales objetivos del Mindfulness. Hay distintos factores que pueden contribuir a ello, pero lo importante es enfatizar los beneficios y contribuciones que pueden ayudar a aumentar o mantener la felicidad de un trabajador, así como la influencia en el ámbito laboral y en su productividad. La felicidad puede ser asociada al placer, compromiso, significado, bienestar, tranquilidad, pero la verdad es que la felicidad se puede extender a campos muchos más amplios y examinado por diferentes perspectivas, ninguna equivocada, pero contribuyendo a la idea en general (Moccia, 2016).

El ser humano siempre ha estado constantemente en la persecución de la felicidad como una meta, pero no se conforma solo con alcanzarla al final de su vida, quiere tenerla en cada momento de su vida de forma permanente a pesar de ser imposible, ya que una persona no puede estar feliz todo el tiempo, los pequeños momentos de felicidad que tenemos en nuestra vida cotidiana rápidamente desaparecen por pequeños disgustos. La felicidad se vuelve más complicada si la asociamos al trabajo, se muestra una mayor preocupación que las personas sean felices en el ámbito laboral, dando como resultado el incremento de investigaciones y búsquedas sobre la relación de la felicidad con el trabajo, demostrando es uno de los temas interesantes de la actualidad pero también muestra que existe una gran depresión entorno al trabajo (Moccia, 2016)

Una parte importante es la gestión de los sentimientos, para que actúen de forma beneficiosa dentro de la organización, las emociones positivas pueden contribuir a la transformación de las organizaciones y de la comunidad dado que las emociones afectan la inteligencia interpersonal de las personas, por ello a través de eventos que entreguen estas emociones positivas se puede transformar las organizaciones en ambientes más sociales, más morales y armoniosos (Moccia, 2016). Está demostrado por varios estudios científicos que compartir y hablar con otros una buena convivencia refuerza la felicidad, y a la vez se puede amplificar este impacto positivo si las personas escuchan y responden con sinceridad y autenticidad, de forma positiva, en cambio sí ocurre todo lo contrario y la persona responde de forma pasiva o negativa da como efecto la destrucción del evento de emociones positivas.

Otros estudios confirman estos hechos y agregan que la felicidad puede extenderse como una red social, de unas personas a otras, llegando a la conclusión de que la felicidad de las personas depende de la felicidad de las personas con las que se relaciona y se considera como un fenómeno colectivo, esto quiere decir que la felicidad de una persona en el trabajo se vuelve una reacción en cadena, que beneficia no solo a las personas dentro de la organización, también a sus conocidos en su ámbito social y familiar, amigos, conyugues, familiares tiene una probabilidad de experimentar un estado de felicidad, inclusive hasta las personas que viven cerca pueden experimentarlo (Fowler y Christakis, 2008). Pero los sentimientos no deben guiar a la personas, por eso la importancia de gestionar de una manera racional, bien orientados para que su realización en la práctica sea de la manera más productiva posible.

El comportamiento organizativo positivo es a lo que se quiere llegar, el estudio y aplicación de los recursos positivos para evaluar, desarrollar y gestionar de manera eficiente para la mejora del rendimiento del trabajador (Luthans, 2002). Uno de los factores que afecta este comportamientos son los cambios rápidos y constantes por los que pasa la sociedad, también ocurre en las organizaciones, estos cambios determinan cambios en los puestos de trabajo que pueden influir de forma positiva o negativa en la confianza, seguridad, salud y bienestar de los empleados, de manera que si no se gestiona de forma correcta estos cambios, puede repercutir en las organizaciones una incapacidad de adaptarse al entorno. Otro de los factores es que las organizaciones modernas esperan que sus empleados sean productivos y muestren iniciativa personal para colaborar con sus compañeros de trabajo, que sean responsables del desarrollo de su carrera y estén comprometidos con la empresa, dando como resultado una fuerza laboral saludable.

6. Factores a tener en cuenta en la aplicación de la técnica Mindfulness

El Mindfulness puede utilizarse varias maneras, puede referirse a distintos factores dentro de la vida de la persona donde tuvo éxito o ha hecho grandes cambios, como concepto tiene distintas definiciones como metacognición, conciencia reflexiva, aceptación, etc. de igual forma en la práctica permite a los profesionales admitir sus pensamientos y gestionar sus emociones para mejorar en el ambiente laboral, trabajar de forma más concentrada, mejorar su productividad y disfrutar de las actividades que realicen, a los pacientes les permite reflexionar sobre sus problemas sin juzgarlos y los beneficios que traen las aplicaciones clínicas, y finalmente en el manejo emocional cada persona puede identificar

en cada instante sus pensamientos, emociones y sensaciones tratando de sacarlos del prejuicio, focalizando nuestra atención en lo que estamos sintiendo (Vásquez, 2016).

Así podemos analizar cómo afecta el Mindfulness en distintos factores que se involucran en la vida de las personas, y como mejoran cada uno de estos ámbitos. Además lo que se busca es hacer énfasis en la aplicación de la técnica en la vida laboral de las personas, la presión y las actividades diarias tanto personales como profesionales pueden influir negativamente en las personas, por lo que se busca aplicar la técnica de meditación para ayudar a enfocar al individuo en lo que sucede en ese momento y tomarlo de una forma calmada para tomar las mejores decisiones. A continuación se exponen tres factores en los cuales influirá el desarrollo de habilidades gracias al Mindfulness, se expondrán el factor laboral o empresarial, el factor emocional de cada persona y el impacto en la salud de las personas.

6.1 Factor Laboral

La dimensión laboral actual está compuesta de grandes compañías y empresas a nivel mundial, donde están sujetos a los mercados volátiles y a los constantes cambios de los clientes, dificultan de gran manera la conciliación entre su vida personal y profesional, presentando un alto nivel de estrés que significa una constante presión que les hace sentir una inestabilidad laboral, lo cual los obliga a adaptarse a cambios los cuales no pueden manejar, lo que constituye poco a poco el fin de su carrera laboral y un gran debacle en su vida personal.

Como hemos podido comprender a través del presente documento la practica regular del Mindfulness produce cambios en el cerebro de las personas, y con esto mayor flexibilidad cognitiva, mejor proceso creativo e innovación, además de mejorar la atención de las personas y resolver problemas de forma más rápida y sencilla (Martínez, 2017). Por estas razones es que exponemos para que es necesario aplicar la técnica en las empresas.

Dentro del trabajo el Minfulness puede ser aplicado como un enfoque de intervención (individual o grupal), como un medio para fomentar una relación positiva con los clientes, como autoayuda para el propio trabajador, en este contexto se ha reconocido un incremento en la calidad laboral y los beneficios tangibles e intangibles que trae a la organización y también una relación trabajo-familia positiva como resultado de una satisfacción y compromiso laboral, para el logro de un impacto sostenido es necesario una cultura organizacional promovida por el Mindfulness a diferencia de una organización con un alto grado de formalidad y jerarquía (Jiménez y Moyano, 2008).

La aplicación de Álvarez Blesa (2016), en la empresa Google haciendo referencia a la sociedad tan cambiante en la que vivimos y como la vida laboral genera mucha exigencia en los colaboradores, generando en ellos estrés, preocupación e incertidumbre que podría afectar directamente a su salud. Por esta razón muchas empresas toman medidas en búsqueda de implementar buenos hábitos empresariales que busquen erradicar el estrés en los trabajadores.

La realidad empresarial hoy en día indica que las grandes empresas hacen esfuerzos y realizan acciones para fortalecer en sus colaboradores el equilibrio entre mente y cuerpo. Realizar estas prácticas hacen que la experiencia de sus trabajadores sea positiva y logren fortalecer intrínsecamente los beneficios de esta técnica, la cual impactará en el desarrollo del talento humano y hará que la empresa está basada en una cultura de innovación y alta participación (Martínez, 2017).

La técnica de Mindfulness se utiliza como una herramienta que ayuda a combatir el estrés en las organizaciones de manera fácil y eficiente, esto se realiza desarrollando en el personal un “estado de presencia”. Con esto se busca mejorar la capacidad para enfrentar situaciones complejas y luego tomar la mejor decisión. Pero lo más importante de esta toma de decisiones es que incluso en momentos de tensión y estrés la decisión se realice de manera consciente y no mecánica, indica Álvarez Blesa (2016).

6.2 Factor emocional

La inteligencia emocional ha sido definida como la capacidad de las personas de reconocer y regular los sentimientos y emociones, tener claridad sobre los mismos y utilizar esa base como información para el pensamiento propio y tomar práctica (Ramos, Hernández y Blanca, 2009). Desde que se dio a conocer este término, se ha visto un creciente interés por desarrollar programas para mejorar estas habilidades, pero la realidad es que la mayoría de veces aunque haya una necesidad de mejorar estas habilidades, queda una profunda decepción cuando el programa no consiguen que su comportamiento vaya en la dirección deseada, algunos participantes descubren que estos programas si llegan a tener un efecto en sus vidas pero solo a corto plazo, después de eso vuelven a su rutina diaria experimentando las mismas dificultades sintiendo una sensación de que no se les proporciono una herramienta útil para incrementar su inteligencia emocional.

A pesar de ello, se ha demostrado la relevancia del Mindfulness en la regulación emocional, puesto que, con evidencia, favorece la expresión de emociones auténticas y mantiene a la persona en un trabajo óptimo (Surden, 2012). Las personas que logran poner en práctica esta técnica informan que son más conscientes de sus pensamientos automáticos, por lo que sienten una sensación de libertad cuando comprenden sus condiciones, pero a pesar de sus beneficios son muy pocos los que mantienen una cierta constancia, el mayor responsable de esto es el aburrimiento o el malestar que les genera practicarla.

6.3 Factores en la salud

Aunque en un inicio los objetivos iniciales del Mindfulness en occidente fueron la reducción del estrés, del dolor y mejorar la calidad de vida, las aplicaciones clínicas se han ido incrementando y diversificando en diferentes campos con el pasar de los años. En la neurociencia hay pruebas y evidencia empírica que muestra como la aplicación de esta técnica ayuda a reponer el equilibrio emocional en las personas, logrando generar en las personas que su estado de ánimo se torne positivo y eviten tener actitudes negativas frente a las adversidades. La puesta en práctica de este método se recoge en campos como la

psicología o medicina en búsqueda de disminuir los niveles de estrés y ansiedad (Iglesias, 2016).

La neurociencia va avanzando mucho con el pasar de los años generando campos de estudio los cuales concluyen en técnicas de atención completa las cuales se obtienen haciendo uso de tecnologías avanzadas, estudios relacionados a la neurobiología de la mente y las emociones de las personas en el momento exacto que las están viviendo (Simón, 2007). Es por eso que según Hernández y Barrachina (2015), si existe la evidencia que demuestra que los tratamientos que han hecho uso de la técnica del Mindfulness hacen que la irrigación del cerebro sea mayor en áreas corticales y subcorticales aumentando de esta forma la conexión y densidad de las neuronas. Sin embargo estos autores también afirman que hay que tener mucho cuidado con las evidencias que se obtienen ya que esta técnica se encuentra en desarrollo y crecimiento yendo de la mano con la neurociencia.

El principal problema que se quiso solucionar fue el estrés, dando como resultado que las intervenciones basadas en el Mindfulness son tratamientos efectivos para una variedad de problemas psicológicos, incluyendo el estrés. Trastornos del estado de ánimo, el Mindfulness probó ser efectivo contra la depresión y contra las personas que tuvieran constantes pensamientos negativos relacionados con sucesos externos, mejorando la situación de varios pacientes y con los que tuvieron recaídas, también toma en cuenta los trastornos de ansiedad, reduciendo los niveles de ansiedad y los pensamientos de hiperactivación debido a la práctica de mente y cuerpo que se encuentra en la meditación. También significó una ayuda en los trastornos de conducta alimentaria para que la persona cultive la consciencia de comer, el balance emocional y la auto aceptación, mejorando el sentido de autocontrol y disminuyendo los síntomas depresivos (Ling Keng, Smoski y Robins, 2011). Asimismo ayudo a pacientes con dolor crónico, reduciendo y disminuyendo el malestar psicológico que esta causa, aceptando el dolor y las limitaciones físicas que este conlleva.

7. Dificultades en la aplicación de la técnica Mindfulness

Como cualquier programa el Mindfulness requiere práctica y dedicación para poder manejarlo de forma exitosa. El Mindfulness es un hábito que se debe impartir e las personas, cuanto más seguido o practiques, se volverá más sencillo y se querrá aprender más (Martinez, 2016). Como toda actividad en busca de algún beneficio debe ser constante y continua para generar resultados en la persona. Por la novedad de esta técnica, se pueden presentar obstáculos como por ejemplo comprender por completo el concepto de Mindfulness. Es común que se relacione este tipo de meditación con prácticas esotéricas o espirituales, otras veces se puede confundir con una excusa para escapar de la realidad como indica Fernández (2016). Una problemática en común en toda practica o proceso es el aburrimiento que se puede dar en cualquier ámbito de la persona o cuando no son lo suficientemente realistas sobre sus problemas, lo que se busca en concreto es poner en contacto a las personas con su sabiduría interior, o en otras palabras descubrir su propio mundo interior, es una habilidad que permite que nos desarrollemos de forma libre con mejores relaciones entre todas las personas (Kabat-Zinn, 2015).

En el ámbito laboral es normal que el Mindfulness se practique en grupo en horarios y áreas dentro de la organización, por ello hay una diferencia enorme entre una persona que demanda participar de manera voluntaria y otra que es obligada, obviamente la persona obligada no tendrá intención de hacer la práctica de forma correcta al no tener ningún conocimiento sobre su utilidad y carencia de motivación, dando como resultado que no obtenga ningún resultado, en este punto importa bastante como los educadores y directivos aborden este problema introduciendo el tema y sus beneficios, explicando los motivos de su inclusión en la empresa y el porqué de la actividad, comprendiendo y aceptando que siempre habrá algunos trabajadores que se muestren reacios a su participación (Palomero y Valero, 2016).

Otro factor que afecta son las diferentes patologías que sufre cada persona, no todas las personas responden de la misma manera, algunas tienen problemas más complejos que otras, por ellos es importante que los educadores evalúen a cada empleado para saber cómo operar junto a él y que soliciten asesoramiento personal, aceptando los límites de la intervención, de ser necesario en caso que el trastorno psicológico sea muy grave o la participación de un profesional clínico que pueda sobrellevar el problema de la mejor manera (Palomero y Valero, 2016). Probablemente el más importante de todos es que el educador o entrenador del Mindfulness tenga las competencias y formación profesional necesaria para poder llevar a cabo de forma exitosa su implementación y práctica, es necesario que tenga una disposición positiva para ayudar a los demás y la experiencia personal necesaria que requiere varios años de formación, estos procesos tienen como resultado el desarrollo de distintas habilidades como escuchar, la amabilidad, la compasión, y la asertividad del educador que será fundamental para el éxito de cualquier práctica Mindfulness.

8. Conclusiones

Según el presente documento podemos decir que el Mindfulness es una herramienta óptima para la reducción del estrés y el control sobre la ansiedad, tiene suficiente evidencia científica que la respalda para comprobar su efectividad y aun se necesita mayor investigación para mostrar en que ámbitos específicos, como por el ejemplo el campo laboral, tiene una mejor efectividad. Con respecto al origen del Mindfulness, no es una práctica novedosa, proviene de la religión budista y probablemente desde mucho antes y no tiene que ser considerada como meditación, sino una forma de ella. Esta técnica debe ser concluida como la plena atención de lo que sucede en el presente, sin querer cambiar las cosas y aceptando la situación tal como es.

Es importante resaltar que la técnica debe ser enseñada y supervisada por un especialista que tenga conocimiento sobre las distintas modalidades de aplicación, según las circunstancias y que sepa hacer frente a posibles complicaciones en cada practicante. En la actualidad se utiliza mucho en actividades psicoterapéuticas, que realizan la aplicación del Mindfulness como herramienta de trabajo, estas aplicaciones han demostrado ser útiles en distintos ámbitos de la persona como en el laboral, emocional, y en su vida cotidiana. Además de ser útil para fines terapéuticos y el fortalecimiento de habilidades interpersonales, siendo una parte esencial en el desarrollo de la psicoterapia, mejorando las relaciones de las personas consigo mismos y sus conocidos y familiares, por lo cual el

Mindfulness puede seguir creciendo dentro del ámbito clínico y ayudar en un mayor número de enfermedades.

Finalmente, se ha comprobado con evidencia científica y clínica los beneficios que trae consigo el Mindfulness, a pesar de ello es necesario ampliar la investigación del Mindfulness en la productividad laboral, en aspectos importantes que permitan atender mejor la forma como actúa, estudios sobre cómo ponerlo en acción para cada persona, aspectos neurobiológicos y seguir incrementando la evidencia clínica, son algunos de los puntos más importantes a tener en cuenta en futuras investigaciones.

En conclusión el Mindfulness logra evidenciar que la técnica estimula positivamente a los trabajadores, para desarrollar en estas técnicas, mejorar sus habilidades y desarrollar capacidades para enfrentar el trabajo duro, pero sobre todo evitar enfermedades como el estrés. Los empresarios deben conocer la importancia de esta técnica en general para darles a sus colaboradores la confianza que necesitan y velar por su bienestar físico y mental.

Lista de referencias

- Álvarez Blesa, M. (2016). Mindfulness en las empresas: un estudio de caso en Google. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/164487/TFG_2016_AlvarezBlesaMaria.pdf?sequence=1
- Arredondo, M., Hurtado, P., Sabaté, M., Uriarte, C., & Garcia, L. (2016). Programa de entrenamiento en mindfulness basado en prácticas breves integradas. *Revista de psicoterapia*, 27, 133-150. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Luis_Botella/publication/299057943_Programa_de_Entrenamiento_en_Mindfulness_Basado_en_Practicas_Breves_Integradas_M-PBI/links/56fa5bb008ae95e8b6d48e74/Programa-de-Entrenamiento-en-Mindfulness-Basado-en-Practicas-Breves-Integradas-M-PBI.pdf
- Ayan, S., (2019). El inconsciente: el piloto automático de la mente. Investigación y Ciencia. Recuperado de <https://www.investigacionyciencia.es/revistas/mente-y-cerebro/el-inconsciente-sale-a-la-luz-783/el-inconsciente-el-piloto-automtico-de-la-mente-17999>
- Davis, D y Hayes, J. (2011). What Are the Benefits of Mindfulness? A Practice Review of Psychotherapy-Related Research. *American Psychological Association*, 48(2), 198-208. Recuperado de <https://www.apa.org/pubs/journals/features/pst-48-2-198.pdf>
- Delgado, L., (2016). Ser consciente. Milenio 2020. Recuperado de <https://www.milenio.com/opinion/luis-rey-delgado-garcia/para-reflexionar/ser-consciente>
- Fernández, P. P., & Errazu, D. V. (2016). Mindfulness y educación: posibilidades y límites. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, (87), 17-29. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802510>
- Fowler, J., & Christakis, N. (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network: longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. *BMJ*, 1-9. Recuperado de <https://www.bmj.com/content/bmj/337/bmj.a2338.full.pdf>
- Fries, M. (2009). Mindfulness Based Stress Reduction for the Changing Work Environment. *Journal of Academic and Business Ethics*, 2, 1-10. Recuperado de <http://www.aabri.com/manuscripts/08124.pdf>
- Hernández, D. J. Q., & Barrachina, M. T. M. (2015). Estimulación Basada En Mindfulness Para Personas Mayores Con Enfermedad De Alzheimer U Otras Demencias. *Papeles del Psicólogo*, 36(3), 207-215. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2614.pdf>
- Huffington, A., (2013). Mindfulness, Meditation, Wellness and Their Connection to Corporate America's Bottom Line. Huffpost. Recuperado de https://www.huffpost.com/entry/corporate-wellness_b_2903222

- Hunter, J. (2013). Is mindfulness good for business? *mindful*, 3, 52-59. Recuperado de <http://www.modernmindfulness.se/wp-content/uploads/2013/10/Mindful-Is-Mindfulness-Good-for-Business.pdf>
- Iglesias, A. I. S., & Castro, F. V. (2016). "Mindfulness": revisión sobre su estado de arte. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 41-50. Recuperado de <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/293>
- Jimenez, A., y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 116-133. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext
- Kabat-Zinn, J. (2015). *Mindfulness para principiantes*. Barcelona: Kairós. http://www.asapar.com/descargas/mindfulness_02.pdf
- Klatt, M. D., Buckworth, J., y Malarkey, W. B. (2009). Effects of low-dose mindfulness-based stress reduction (MBSR-ld) on working adults. *Health Education & Behavior*, 36(3), 601-614. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.930.2939&rep=rep1&type=pdf>
- Ling Keng, S., Smoski, M., y Robinson, C. (2011). Effects of Mindfulness on Psychological Health: A Review of Empirical Studies. *Clin Psychol*, 31(6), 2-17. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3679190/pdf/nihms463108.pdf>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of Essay positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.165>
- Lyddy, C., Glomb, T., y Brown, K. (2015). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *School of Business Faculty Publications*, (6), 4-22. Recuperado de https://digitalcommons.providence.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=business_fac
- Martínez, I. (2017). " Mindfulness" en las empresas, ¿ para qué?. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, (129), 18-19. Recuperado de <https://factorhuma.org/attachments/article/13334/c502-mindfulness-en-las-empresas.pdf>
- Mace, C. (2008). *Mindfulness and Mental Health: Therapy, Theory and Science* (1.ª ed.). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=h\WPAGAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=what+is+mindfulness&ots=YLuk5oweWU&sig=oFaTZ4lr5KkXAVI1sCiqLFHOGGA&redir_esc=y#v=onepage&q=what%20is%20mindfulness&f=false
- Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

- Moñivas, A., García-Diex, G y García De Silva, R, (2012). Mindfulness (atención plena): concepto y teoría. *Portularia*, 83-89. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024437009.pdf>
- Olson, L., Garling, T., Ettema, D., Friman, M y Fuji, S., (2012). Happiness and Satisfaction with Work Commute. *Springerlink*, 225-263. Recuperado de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11205-012-0003-2.pdf>
- Palomero, P., y Valero, D. (2016). Mindfulness y educación: posibilidades y límites. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17-29. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/274/27449361001/27449361001.pdf>
- Ramos, N., Hernandez, S., y Blanca, J. (2009). Hacia un programa integrado de mindfulness e inteligencia emocional. *Ansiedad y Estrés*, 15, 35-37. Recuperado de <https://www.cop.es/infocop/pdf/1832.pdf>
- Reb, J., y Choi, E., (2014) Mindfulness in Organizations. The Psychology of Meditation. Research Collection Lee Kong Chian School Of Business. Recuperado de https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.mx/&httpsredir=1&article=5198&context=lkcsb_research
- Schaufenbuel, K. (2013). Bringing Mindfulness to the Workplace. Recuperado 18 de abril de 2020, de <http://affinityhealthhub.co.uk/d/attachments/bringing-mindfulness-to-the-workplace-1498492995.pdf>
- Siegel, D. (2007). *The Mindful Brain: Reflection and Attunement in the Cultivation of Well-Being* (14.ª ed.). Recuperado de https://www.goodreads.com/book/show/403026.The_Mindful_Brain
- Siegel, D. (2010). *The Mindful Therapist: A Clinician's Guide to Mindsight and Neural Integration* (15.ª ed.). Recuperado de <https://www.goodreads.com/book/show/7529269-the-mindful-therapist>
- Simón, V. (2007). Mindfulness y neurobiología. *Revista de psicoterapia*, 17(66-67), 5-30. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/paper/Mindfulness-y-neurobiolog%C3%ADa-P%C3%A9rez/63f4c5b7b5e56dc2a963bd5806dc1f5e7ff5d084?p2df>
- Simón, V. (2016). Editorial: Mindfulness y Psicoterapia 10 Años Después (2006-2016). *Revista de Psicoterapia*, 27 (103), 1-5. Recuperado de <http://ojs.revistadepsicoterapia.com/index.php/rdp/article/view/100/158>
- Simon, V., y Germer, C. (2012). Aprender a practicar mindfulness. *Papeles del Psicólogo*, 33(1), 68-73. Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33619467/APRENDERAPRACTICARCOMPASION.pdf?1399133933=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAPRENDER_A_PRACTICAR_MINDFULNESS.pdf&Expires=1595043749&Signature=FW~UfAccy8H~QgwmWo5U-e55GQ8apnJWBjkQIYPKbfYWY5EfKGXvhEd4QGLnBkAtd43Dzz-UG2ekSuMt9zBUBqlmoEvpWS3H5Yv7FQuIX3IVUnl~GYG~I24rqQjid9f736HrVCAwH6GqCBKhO2q1qxAHZmGayvnjx-WyQOrT9BZw9X3MIWajkwe51mfTZ5KcVzKvpwXWGNQjIrnY2~bNeKK13DE-LYHZ0Ki6GAonVBUEASoJrkFFWO4tFPFfxSEENdJ8wMe2XZnKsEwy9VWVFHeU

[Uj9juvA3VjBR3aE3thM7ekafpe7oBFz8OREBGRArxEwyxs6nfkNLV1KbD1TqVQ
&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.abacademies.org/articles/aeljvol16no32012.pdf#page=107)

- Surden, M. (2012). Mindfulness improves emotional regulation. *Academy of Educational Leadership Journal*, 16(3), 108-110. Recuperado de <https://www.abacademies.org/articles/aeljvol16no32012.pdf#page=107>
- Uslay, N. (2014). Mindfulness and entrepreneurial marketing: an introduction. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 16(1), 90-105. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JRME-10-2013-0030/full/html>
- Vásquez, E. (2016). Mindfulness: Conceptos generales, psicoterapia y aplicaciones clínicas. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 79(1), 26-35. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972016000100006

