

**UNIVERSITAT
JAUME•I**

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN MINDFULNESS EN OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN

*Máster Universitario Psicología del Trabajo, de
las Organizaciones y Recursos Humanos*

Autora: Noelia Rodríguez Lluch
Al386696@uji.es
Tutor: Cristian Coo Calcagni
Curso académico 2018/2019

Resumen

El objetivo del presente trabajo es aumentar el rendimiento de los trabajadores para la empresa Oficina Técnica de Prevención en Masanassa, a través de una intervención centrada en el Mindfulness. Para ello, se realizará previamente una evaluación psicosocial combinando métodos cuantitativos y cualitativos. La intervención se dividirá en cuatro sesiones con una duración total de catorce horas. En la primera de ellas se hará una introducción sobre estrés y Mindfulness y se introducirán prácticas cortas. En la segunda y tercera se realizarán diversas prácticas formales e informales, éstas últimas, tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo. La última de las sesiones estará focalizada en la actividad laboral en su totalidad. Tras la intervención se espera que, además de aumentar el rendimiento, disminuya el estrés en los trabajadores y los riesgos psicosociales que se hayan podido detectar. Para comprobar que nuestros objetivos generales y específicos se han producido, se realizará una segunda evaluación a los seis meses y otra de rutina a los dieciocho meses.

Palabras clave: Mindfulness, Rendimiento, Evaluación, Intervención, Riesgos psicosociales.

Abstract

The objective of this essay is to increase the workers' performance in the Oficina Técnica de Prevención in Masanassa throughout an intervention focused in Mindfulness. To do this, a previous psicosocial evaluation will be carried out combining qualitative and quantitative methods. The intervention will be divided in four sessions with a total duration of fourteen hours. In the first one is an introduction about stress and Mindfulness and some short practises. In the second and third ones attendants will realise some formal and informal practises. The latters, can be done either at work and out of it. The last of the sessions will focus on the work activity as a whole. After the intervention, is expected that performance will increase and stress and psicosocial risks will decrease. To check that our general and specific objectivies have been carried out, a second evaluation will be performed after six and eighteen months.

Key words: Mindfulness, Performance, Evaluation, Intervention, Psicosocial risks.

Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
1.1. Justificación	3
1.2. Descripción de la empresa y definición del tema a trabajar	3
1.3. Revisión literatura.....	5
2. Objetivos	8
3. Metodología.....	8
3.1. Método.....	8
3.2. Procedimiento.....	9
3.2. Temporalización.....	11
Sesiones.....	13
Primera sesión. Introducción al Mindfulness (2,5 horas).....	13
Segunda sesión. Reflexión práctica formal (2 horas).....	14
Tercera sesión. Reflexión práctica informal (5 horas)	15
Cuarta sesión. ¡Hoy va a ser el primer día de muchos! (4,5 horas).....	17
4. Resultados esperados.....	19
5. Presupuesto.....	20
6. Conclusiones finales	21
Competencias adquiridas durante el cursado Máster	21
Análisis de la transferencia al ámbito profesional.....	24
7. Referencias.....	27
8. Anexos.....	30
Anexo 1. Prácticas formales. Sesión 2	30
Anexo 2. Prácticas Sesión 3	33
Anexo 3. Power Point para la intervención.....	35
SESIÓN 1	35
SESIÓN 2	42
SESIÓN 3	45
Anexo 4. Cuestionarios	50
Variables Sociodemográficas	50
Test Mindfulness o atención plena	51
Cuestionario FPSICO	53

1. Introducción

1.1. Justificación

En este trabajo me quiero centrar en el aumento del rendimiento laboral mediante el Mindfulness en la empresa OTP. Se considera una empresa saludable dedicada a la prevención de riesgos laborales, que vela por la salud y el bienestar de sus trabajadores y por tanto, pienso que sería una buena manera de mantener o mejorar esas buenas prácticas mediante una intervención en la práctica de Mindfulness. El fin principal de este trabajo lleva consigo una serie de objetivos específicos necesarios para conseguir un aumento en el rendimiento laboral. Uno de ellos es la disminución del estrés laboral mediante el aprendizaje de la aceptación. Con una buena intervención en Mindfulness también aumentaremos la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral. Otro de nuestros objetivos específicos es que mediante el mindfulness se consiga un aumento de la concentración, primordial para nuestro objetivo general, el aumento del rendimiento.

He elegido ésta empresa por su potencial, por las diversas tareas que tiene relacionadas con el máster y por su introducción en las intervenciones psicosociales y de prevención, primordiales para una buena salud mental y física en los trabajadores de cualquier empresa. Además pienso que por mucho potencial que tenga una empresa, nunca es suficiente ya que como bien se ha ido diciendo a lo largo del máster, lo realmente constante es el cambio. Toda empresa está en constante cambio, existe mucha competitividad y lo imprescindible es no estancarse y seguir creciendo.

1.2. Descripción de la empresa y definición del tema a trabajar

La empresa en la que vamos a centrarnos en este trabajo es OTP (Oficina Técnica de Prevención). Se trata de una empresa de prevención de riesgos laborales cuya misión es apoyar a las empresas a alcanzar las mejores condiciones laborales de sus trabajadores, fomentando así el desarrollo de la actividad de forma segura y competitiva y, de ésta manera contribuyen a potenciar un entorno profesional basado en el bienestar y la salud (Recuperado de(www.otp.es))

Su visión es ser referente en materia de prevención, seguridad y salud, apostando por contribuir activamente a potenciar en las empresas entornos que garanticen un mayor nivel de felicidad y bienestar en los trabajadores.

Crean en el optimismo, la resiliencia y la capacidad de las personas por mejorar los entornos y, para ello ven la solidaridad y la colaboración como algo imprescindible con el que poder avanzar a un mejor futuro (www.otp.es)

La calidad en la prevención es una de las actividades más destacadas. Cuidan al máximo las condiciones de los trabajadores y para ello se tienen en cuenta los principios éticos de transparencia con los clientes y con los proveedores. (www.otp.es)

Además, apuestan por una tecnología de vanguardia; contribuyen al desarrollo de investigaciones y estudios que sean de carácter académico y aplicables al sector empresarial; invierten en recursos y en formación con el objetivo de alcanzar la innovación y la excelencia; y crean espacios de trabajo más seguros y competitivos.

Los valores que ofrecen son: trabajo en equipo, responsabilidad, resiliencia, saludable, honestidad, innovación y solidaridad (www.otp.es)

En el presente trabajo, el tema a desarrollar es el de Mindfulness o atención plena. El Mindfulness se puede definir como una conciencia y atención receptivas de las experiencias y eventos actuales (Good et al, (2015). Esta atención puede ser entrenada y desarrollada mediante entrenamientos mentales, o lo que es lo mismo, mediante meditación (Fortney et al., (2013).

Otra de las definiciones sería descrita como un estado de conciencia que se caracteriza por una actitud no evaluativa hacia eventos tanto externos como internos y por tener habilidades de atención refinadas (Malinowski, (2015).

Existen 2 tipos de prácticas, las formales y las informales. Las formales se caracterizan por tomarse el tiempo necesario para permanecer sentado, tumbado o de pie, estando atento a la respiración, las sensaciones corporales, sonidos, sentidos externos, pensamientos y emociones. (Stahl y Goldstein (2010). Las informales en cambio trata de prestar atención a las actividades cotidianas, como comer, hacer ejercicio, relacionarnos con los demás... Es decir, cualquier actividad que se pueda llevar a cabo en el lugar de trabajo o en cualquier otro lugar (Stahl y Goldstein (2010).

El Mindfulness se ha introducido en nuestra cultura en una gran variedad de contextos, entre otros: la medicina, la psicología, educación, neurociencia y el mundo laboral (Stahl y Goldstein (2010). En este último es en el que nos centraremos a continuación.

1.3. Revisión literatura

A finales de la década de 1970 empieza a llamar la atención el entrenamiento en atención plena como herramienta de terapia en el manejo de enfermedades crónicas. (Kabat-Zinn, (2003).

El interés por la atención plena, definida por Brown y Ryan, 2003 como atención y conciencia centrada en el presente está emergiendo dentro de la ciencia organizacional (Good et al., (2016).

Por ello, en los últimos años están aumentando los estudios de la atención plena en el lugar de trabajo (Vaculik, Vytaskova, Prochazka y Zalis, (2016).

Diversos estudios señalan beneficios en el trabajo en niveles más elevados de atención plena y se han diseñado los primeros programas para aumentar la conciencia en los lugares de trabajo (Malinowski (2015). Se relaciona con cambios cerebrales que perduran en el tiempo relacionados con el procesamiento de las emociones negativas bajo estrés, sobre todo, tras la una formación en MBSR de 8 semanas de intervención en el sitio de trabajo (Kabat-Zinn, (2003). Existe evidencia empírica de que la atención plena predice el bienestar general y el compromiso laboral, que además, está relacionada con efectos positivos como optimismo, esperanza, capacidad de recuperación y autoeficacia. (Malinowski, (2015).

Algunas organizaciones utilizan ésta técnica como una manera de mejorar el funcionamiento en el puesto de trabajo (Good et al., (2016).

Según Brown, Ryan y Creswell la atención plena afecta al funcionamiento humano produciendo impactos positivos. (Good et al., (2016).

El concepto viene de la filosofía budista y se define según como una conciencia y atención receptiva de los eventos que se experimentan en el momento presente (Brown et al., 2007: (2012); (Quaglia et al.,(2015). Para entenderlo dentro del lugar de trabajo es necesario hacer

un contraste entre el procesamiento conceptual y el experiencial. El primero de ellos se considera crucial en la organización. (Good et al., (2016).

La atención puede ser dominada por nuestro pensamiento. A lo largo del día nos encontramos con multitud de estímulos que nuestro pensamiento evalúa e interpreta (procesamiento conceptual). El Mindfulness está muy relacionado con el procesamiento experiencial, el cual permite que una persona preste atención a los estímulos tal y como son (Good et al., (2016). El Mindfulness no es contrario al juicio o a la evaluación, si no que los juicios, recuerdos y evaluaciones son atendidos cercanamente por la mente que en todo momento es consciente de lo que está sucediendo (Good et al., (2016)

El Mindfulness puede estabilizar la atención en el presente. También se sabe que mejora tres cualidades: control, estabilidad y eficiencia. Estas cualidades de atención influyen en los dominios emocional, cognitivo, conductual y fisiológico del funcionamiento (Smallwood & Schooler, (2015).

La mente tiende a ser dinámica. Su atención cambia de una tarea actual a sentimientos o pensamientos sin relación con esa tarea. Diversos estudios han demostrado que las personas que meditan son menos distraibles y tienen mejor rendimiento cognitivo (Tang et al.,2015). Además, disminuye el estrés y tiene efectos positivos para la salud tanto física como mental. (Tang et al.,2015). La práctica de este tipo de meditación hace que utilicemos menos recursos cognitivos y que la atención sea más eficiente (Neubauer y Fink, (2009); (Slagter et al.,(2007).

Con respecto a la conciliación vida laboral-familiar se sabe que los que practican Mindfulness tienden a tener un mejor equilibrio entre trabajo y familia, además de mayor vitalidad y una mejor calidad de descanso. (Allen et al., (2012).

Continuando con cognición, existen otras investigaciones que evidencian que las cualidades de atención se relacionan con habilidades cognitivas y con el rendimiento (Smallwood y Schooler, (2015).Otros estudios como el de Roeser et al.,2013 explica que la atención aumenta la capacidad de memoria de trabajo (Good et al., (2016).

Otros aspectos positivos que ofrece el Mindfulness lo encontramos en la emoción, alterando la forma en la que se evalúan los estímulos reduciendo la reactividad a éstos . También lo encontramos en el comportamiento que confiere una mayor autorregulación de ellos en el lugar de trabajo (Glomb et al.(2011).

La fisiología es otro de los efectos muy importantes de Mindfulness, regulando el estrés y con una recuperación basal más rápida cuando se dan amenazas cognitivas y sociales (Brown et al.,(2012)

Tras haber expuesto algunos de los efectos beneficiosos del Mindfulness nos planteamos la siguiente cuestión: ¿Cómo influye el Mindfulness en el desempeño laboral?

Parece que la emoción, comportamiento y fisiología están relacionados con una variedad muy amplia de resultados en el puesto de trabajo (Good et al., (2016)

Según diferentes investigaciones realizadas en los últimos años, practicar Mindfulness está relacionado de manera positiva con la satisfacción laboral. (Andrews, Kacmar y Kacmar, (2014); (Hülshager et al., (2013); (Charoensukmongkol, (2014); (Reb et al, (2015).

La percepción del estrés resulta relevante para explicar también la relación que tiene el mindfulness con un aumento de la satisfacción laboral. Las personas que lo practican perciben las situaciones menos estresantes y suelen tener menos factores de estrés que las personas que no lo practican (Foureur et al., (2013); Gold et al., (2010); Weinstein et al., (2009).

Además las estrategias de afrontamiento suelen ser más adaptativas, menos evitativas y en sus reacciones emocionales predominan más las positivas que las negativas (Good et al., (2016).

Por otro lado,el Mindfulness tiene un gran poder en la mejora de las relaciones sociales en el lugar de trabajo (Glomb, Duffy, Bono y Tao Yang, (2011). Las personas se vuelven más empáticas y receptivas, menos comparativas negativamente, lo cual contribuye a una mayor calidad (Good et al., (2016).

Otra investigación afirma que el Mindfulness se relaciona positivamente con el compromiso laboral (Leroy, H; Anseel, F; Dimitrova, N.G y Sels, L (2013).

Las intervenciones de Mindfulness suelen ser de entre unas pocas horas a 6 semanas y donde se incluyen prácticas de atención plena. Tales intervenciones en el lugar de trabajo, como por ejemplo notar sensaciones en el cuerpo, comer conscientemente. Estos programas de entrenamiento están diseñados para poder practicarlos en la vida cotidiana mediante actividades del día a día y así poder desarrollar la conciencia de nuestros pensamientos, las

emociones o las respuestas fisiológicas (Alberts, Feinholdt, & Lang, (2013).

2. Objetivos

En el presente trabajo nuestro objetivo general es crear un programa de intervención de Mindfulness con el fin de aumentar el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa OTP (Oficina técnica de Prevención de Riesgos Laborales).

Objetivos específicos:

- Aumentar la frecuencia de Mindfulness en la vida diaria.
- Reducir el estrés laboral.
- Disminución de riesgos psicosociales: disminución carga mental, contenido de trabajo y aumento de autonomía, definición de rol, participación y relaciones personales.

3. Metodología

3.1. Método

Para poder realizar la metodología en primer lugar he realizado una búsqueda bibliográfica y revisión bibliográfica en diversas plataformas de búsqueda de artículos científicos con la finalidad de encontrar una fundamentación teórica para poder realizar el trabajo y poder darle sentido a los objetivos planteados y de ésta manera poder realizar correctamente la intervención en Mindfulness.

La metodología utilizada para la realización de la evaluación psicosocial será longitudinal y cuantitativa donde se estudiará al mismo grupo de la oficina técnica de prevención en varias ocasiones (previamente a la intervención psicosocial y posteriormente a la intervención).

Tendrá una parte de cualitativa en el caso de que se puedan realizar entrevistas a los trabajadores para complementar el cuestionario de factores psicosociales.

3.2. Procedimiento

Este trabajo se basa en una intervención psicosocial en Mindfulness para los trabajadores de la empresa OTP.

La intervención consistirá en 4 sesiones. En la primera de ellas se realizará una introducción sobre estrés y el Mindfulness y se realizarán varias prácticas como toma de contacto. En la segunda se profundizará en las prácticas formales y se realizarán varias prácticas de este tipo. La tercera consistirá en profundizar sobre las prácticas informales y en practicarlas mayoritariamente fuera del entorno laboral. La cuarta sesión se centrará igualmente en las prácticas informales pero dentro del entorno laboral durante un día cotidiano.

Para una adecuada intervención, en primer lugar es necesario realizar una correcta evaluación de factores psicosociales. Para esto, es necesario una correcta elección de los métodos de evaluación, que en nuestro caso, van a ser principalmente métodos cuantitativos junto con apoyo de entrevistas cualitativas.

Para averiguar el nivel de Mindfulness que poseen los trabajadores de OTP, se les pasará el cuestionario MAAS (Escala Mindfulness Attention Awareness Scale). Este cuestionario consta de 15 ítems con respuestas tipo Likert (1-6) y mide la frecuencia del Mindfulness en la vida diaria, sin ser necesario un previo entrenamiento. Puntuaciones elevadas indican un mayor estado de Mindfulness. (Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). **(Test Mindfulness o atención plena;**Error! No se encuentra el origen de la referencia.))

Por otra parte, como uno de nuestros objetivos específicos es la disminución del estrés laboral, se les pasa también el cuestionario Perceived Stress Questionnaire (PSQ), con la versión española Sanz-Carrillo, donde se mide el nivel de estrés percibido. Este, evalúa el grado en que los trabajadores perciben las situaciones de su día a día como estresantes.

Consta de 6 factores: tensión, irritabilidad, fatiga, aceptación social de conflictos, energía y diversión, sobrecarga, satisfacción por autorrealización, miedo y ansiedad (Aurensen et al., (2018).

Dado que otro de nuestros objetivos específicos es una disminución de riesgos psicosociales, se les pasa el cuestionario FPSICO, de aplicación individualizada y elaborado por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Las respuestas son mediante una escala de tipo Likert (1-4) ò (1-5) y evalúa siete grandes grupos de factores psicosociales. Estos son: Carga mental (CM), Autonomía (AT), Contenido del Trabajo (CT), Supervisión-

Participación (SP), Definición de Rol (DR), Interés por el Trabajador (IT) y Relaciones personales (RP) (Ferrer; Guilera y Perú (2011). (**Cuestionario FPSICO** Test Mindfulness o atención plena)

Para medir nuestro objetivo general (Rendimiento), se aplicarán los medidores de indicadores internos que dispone la empresa OTP. Los medidores de los que dispone se dividen en tres partes. La primera de ellas se refiere a la parte comercial, la segunda a la consecución de objetivos, planificación y servicio, y la tercera de ellas a la calidad de servicio. En ellos se valoran el número de clientes citados, el número de bajas, las ganancias obtenidas totales... Complementariamente se les pasará una parte del cuestionario HERO que mide la variable rendimiento. Esta variable está compuesta por 6 ítems en una escala tipo Likert 0-6.

Por último, se les pasa un cuestionario sobre datos sociodemográficos, donde se preguntaría por: sexo, edad, años en la empresa y puesto de trabajo. Todo esto, es importante para valorar si los datos obtenidos en los cuestionarios anteriores están relacionados con algún tipo de dato sociodemográfico. (**Variables Sociodemográficas**; Error! No se encuentra el origen e la referencia.)

Tras tener seleccionados los cuestionarios de evaluación, se les informa a los trabajadores mediante correo electrónico de la posibilidad de realizar ésta intervención de forma gratuita. Se les informa de la confidencialidad de los datos y de la importancia de participar en la evaluación psicosocial, así como de su voluntariedad en la participación. Además se destacará también la voluntariedad para participar en entrevistas con el fin de obtener una mayor calidad en la evaluación. En las entrevistas se preguntará por riesgos observados en los cuestionarios, y de ésta manera podrá corroborar y ampliar la información obtenida cuantitativamente, así como realizar descarte de falsos positivos, en el caso de que existieran.

Después de tener las respuestas de los cuestionarios pasados anteriormente, se hace la evaluación en profundidad a través de Excel. Una vez hecho el informe se le dará feedback a la empresa con los resultados obtenidos y las conclusiones. En el mismo informe, se nombrará la propuesta de intervención “Formación en Mindfulness” que, dependiendo de los resultados obtenidos, se catalogará dentro de una de las preferencias: voluntaria, recomendable, preferente o inmediata, con su correspondiente temporalización (1-3 meses); (3-9 meses) o (12 meses).

Los resultados del informe y evaluación se expondrán en la misma oficina OTP Masanassa de manera presencial mediante Power Point. De esta manera, en caso de que surja cualquier tipo de duda, se podrá resolver con éxito. En la exposición, se explicará la propuesta de intervención en Mindfulness, nombrada también en el informe, y se explicarán sus objetivos y sus beneficios de implantación en la empresa.

Después de implantar la intervención, se realizará una segunda evaluación a los empleados **seis meses** después contando a partir de la última sesión. La finalidad es observar si han habido mejoras en nuestros objetivos específicos, y por consiguiente, en nuestro objetivo general (aumentar el rendimiento de los trabajadores de la Oficina Técnica de Prevención). Se realizará de nuevo otro informe con los cuestionarios citados anteriormente y se volverá a dar feedback a la organización, incluyendo esta vez, tablas comparativas con los efectos de la intervención entre la E1 y E2 (primera y segunda evaluación).

3.2. Temporalización

A continuación, se presenta el programa completo de Mindfulness. Esta temporalización se puede adaptar a las necesidades de la empresa.

	Presentación	Tiempo	Actividades
Sesión Previa Evaluación	Semana 1-4	Variable	Evaluación Excel Presentación a la empresa OTP
Sesión 1. Introducción Mindfulness	Semana 5	2,5 horas	<ul style="list-style-type: none"> - Respiración guiada - Power Point con nociones básicas en Estrés y Mindfulness
Sesión 2. Prácticas formales	Semana 6	2 horas	<ul style="list-style-type: none"> - Respiración guiada - Prácticas formales:

Mindfulness			<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Chequeo atento <input type="checkbox"/> Tensión-Distensión Jacobson - Hoja de Registro prácticas formales
Sesión 3. Prácticas Informales Mindfulness	Semana 7	5 horas	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica DROP - Prácticas informales - Feedback hoja registro prácticas formales - Prácticas informales: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Comer atentamente <input type="checkbox"/> Caminar con plenitud <input type="checkbox"/> Mindfulness a través de la fotografía - Hoja de registro prácticas informales
Sesión 4. Prácticas informales en el trabajo	Semana 8	4,5 horas	<ul style="list-style-type: none"> - Debate grupal - Feedback hoja de registro prácticas informales - Mindfulness en el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Música para empezar <input type="checkbox"/> Trabajando con atención plena (compasión y autocompasión) <input type="checkbox"/> Almuerzo con los 5 sentidos.

Sesiones

La intervención constará de cuatro sesiones con un total de 12 horas que se desglosa de la siguiente manera:

Primera sesión. Introducción al Mindfulness (2,5 horas)

Antes de empezar con la sesión, se hará una ronda de presentaciones donde los participantes dirán el nombre y qué esperan de estas sesiones en Mindfulness.

Una vez hechas las presentaciones, se tomará conciencia durante 5 minutos a la respiración mediante práctica guiada. Nada más realizarla, se les preguntará, cómo se sienten, es decir, si sienten que están más agitados o por el contrario, más atentos, más relajados... Se les pedirá que lo apunten en una hoja y que la guarden para comparar sensaciones de la primera sesión a la última.

Tras esta toma de contacto, se explicará cuáles son los objetivos de la sesión y se presentará un Power Point a modo de introducción donde, además de hablar de Mindfulness, se hará una pequeña introducción previamente sobre el estrés. El Power Point tendrá las siguientes partes (*Anexo 3. Power Point para la intervención*):

Estrés:

- ¿Qué es el estrés y para qué sirve?
- Tipos de estrés
- Fases del estrés (Síndrome General de Adaptación)
- ¿Por qué se produce el estrés?
- Factores que lo provocan

Mindfulness:

- Definición Mindfulness
- Componentes del Mindfulness
- Diferencia entre un trabajador que practica Mindfulness con otro que no lo hace.
- ¿Qué NO es Mindfulness?
- Diferencia entre Mindfulness y relajación.
- Tipos de prácticas existentes (formales e informales)
- Las siete actitudes del Mindfulness
- Beneficios de su práctica
- Obstáculos que se pueden encontrar en el día a día

Tras la introducción teórica, pasaremos a realizar la “Técnica de escaneo del cuerpo”. La práctica durará 10 minutos aproximadamente. Conlleva guiar a los empleados para que hagan un barrido sistemático en el cuerpo mediante la mente, llevando la atención a las diversas partes de forma abierta. La atención se moverá sistemáticamente a lo largo del cuerpo, sin mover ningún tipo de músculo.

El objetivo de esta práctica es notar sensaciones que pueden estar presentes en el cuerpo, que sean conscientes de lo que les está ocurriendo y que solemos ignorar habitualmente.

Para concluir con la sesión, se volverá a realizar otra respiración atenta guiada, similar a la del principio de la sesión y se les preguntará a cada uno de los participantes, qué es lo que esperan de las siguientes sesiones.

Además, para la siguiente sesión se les recomendará que traigan calzado y ropa cómoda.

Segunda sesión. Reflexión práctica formal (2 horas)

La sesión empezará con otra respiración atenta de 5 minutos, similar a la primera sesión.

Se expondrán cuales son los objetivos a alcanzar en la presente sesión.

Para continuar, se realizará un recordatorio de lo que son las prácticas formales pero hablando con mayor profundidad de ellas. Se harán recomendaciones de los lugares y momentos del día más acordes y de las posibles posturas que se pueden adoptar.

En esta sesión se realizarán 2 tipos de prácticas:

1. Chequeo atento. La práctica durará aproximadamente tres minutos y permite reconocer cómo nos sentimos tanto físicamente, mentalmente y emocionalmente. Se trata de que afloren todos nuestros pensamientos, emociones y sensaciones físicas. Se trata de analizarlas sin juzgarlas. Al finalizarla se anotará en un “diario de chequeo” todo aquello que recordemos que se nos haya pasado por la cabeza.

El objetivo de apuntarlo es tomar más conciencia de cómo nos sentimos y de los pensamientos intrusivos que podamos tener. Una vez apuntado en el diario se realizará un análisis grupal donde reflexionen y compartan todos los pensamientos, emociones y sensaciones apuntado previamente en el diario.

2. Tensión-distensión de Jacobson (Versión larga). Los empleados permanecerán sentados mientras se les guía para la realización de la práctica. Se tensarán y distensarán gran parte de los músculos del cuerpo, empezando por las partes de arriba (cara y brazos) y terminando por la parte de abajo (piernas y pies).

Finalizada la práctica, se solicitará que expongan si han sentido tensión en alguna/s parte/s del cuerpo y recibirán feedback sobre como pueden relajar el cuerpo para realizar la práctica de Jacobson correctamente.

Para continuar con la sesión, se explicará cuales son los pasos para una buena práctica (planificar la práctica y revisar cómo está funcionando) y se les pasará una hoja de registro a cada uno de ellos, para enseñarles a programar las prácticas formales y así que puedan practicar alguna de ellas, al menos cinco minutos al día.

En la hoja se anotará: la fecha y práctica formal; la hora; y los pensamientos, sentimientos y sensaciones que afloran durante la práctica, y cómo se siente tras realizarla.

La sesión concluirá con una palabra que defina cada uno de lo que ha supuesto la sesión para ellos y se les preguntará con qué práctica se han sentido más identificados dentro de las formales.

Se les ofrecerá un CD a cada trabajador con diversos audios para poder practicar diversas técnicas formales de forma más sencilla. En cada audio se guiará a la persona con todos los pasos a seguir para cada técnica. Esto hará que con la práctica se aprendan de memoria todos los pasos a seguir y vayan interiorizando las prácticas.

Tercera sesión. Reflexión práctica informal (5 horas)

Para empezar la sesión se realizará la técnica DROP (Detente, Respira, Observa y Prosigue), durante aproximadamente cinco minutos.

A continuación, se expondrán los objetivos de esta tercera sesión y se realizará un feedback sobre la hoja de registro de las prácticas formales que hayan realizado a lo largo de la semana y se darán consejos de mejora.

Continuaremos recordando lo que son las prácticas informales, pero explicándolas con las detalle a través del Power Point y mediante la práctica de éstas mismas.

Para ello se hará primeramente hincapié en la importancia de aplicar las ocho actitudes de Mindfulness en la vida cotidiana. Se expondrá como cualquier tarea en el lugar de trabajo o en la vida cotidiana puede ser realizada mediante atención plena, como por ejemplo: el trayecto de casa al trabajo, ducharse, limpiar, hablar...

Seguidamente se realizarán varias prácticas informales:

1. Comer atentamente. Aquí los participantes podrán elegir cualquier alimento que esté a su disposición. Se les guiará para que analicen y examinen el alimento con los cinco sentidos, siempre comenzando con la atención en la respiración. El objetivo de esta práctica es crear una relación nueva con la comida y mejorar la relación con ella pretando atención a cómo comemos, es decir, si comemos con prisa, si llegamos a darnos cuenta de la textura o del sabor...

Finalizada la práctica se les facilitará a cada uno de ellos, una tabla para que puedan apuntar cada vez que coman atentamente qué alimento han tomado durante la práctica y cual ha sido el efecto tras ella. Paralelamente recibirán otra hoja para que puedan apuntar y describir que han percibido con cada uno de sus sentidos. (ANEXO)
Todo ello se expondrá grupalmente, comentando sus sensaciones y recibiendo feedback por parte del formador.

2. Mindfulness a través de la fotografía. Aquí tenemos como objetivo utilizar la fotografía para conectar con el momento presente. Lo unico necesario es disponer de un aparato tecnológico con el que poder realizar fotografías, como por ejemplo un teléfono móvil. Para ello, primero praticaremos la fotografía en el espacio de la formación y después en el exterior.

En el espacio laboral, dedicaremos cinco minutos aproximadamente a observar todo lo que hay a nuestro alrededor para despues tomar conciencia y fotografiar. El participante puede realizar tantas fotografías quiera, ya que después elegirá alguna de ellas.

Como paso posterior se evaluará la fotografía con la practica de los principios Mindfulness.

Para poder realizar esta práctica en el exterior, se asistirá a un merendero situado a tres minutos andando desde la oficina.

3. Caminar al aire libre. Esta practica se realizará en el mismo merendero en el que hacemos la práctica de la fotografía, ya que es un ambiente con pocos estímulos y es donde se puede conectar lo mejor posible con la naturaleza.

El objetivo de esta práctica es hacer a los participantes más conscientes de su interior y de todo lo que les rodea, enseñándoles a aprovechar cada instante de forma consciente.

Por último, se pasará un registro de prácticas informales, con apartados diferentes al entregado en la sesión anterior. Aquí anotarán: La práctica, cuál fue la situación, lo que advirtió antes, lo que advirtió después y lo que aprendió.

Cuarta sesión. ¡Hoy va a ser el primer día de muchos! (4,5 horas)

Esta sesión empezará con un debate grupal sobre lo que les han parecido las técnicas informales que han realizado a lo largo de la semana. Además, comentarán por grupos de cinco personas cuáles han sido las prácticas informales que han practicado en su vida cotidiana estos días. A continuación, se les dará feedback sobre la hoja de registro de las prácticas informales y recibirán consejos de mejora.

Después de ello, en esta sesión se realizarán diversas prácticas informales de Mindfulness en el trabajo durante la jornada laboral.

- 7:30. Música relajante como toma de contacto al lugar de trabajo, junto con la respiración consciente (5 minutos).
- 7:40-10:30. Trabajar con atención plena. Aquí se guiará a los trabajadores para que trabajen como un día cualquiera pero focalizando la atención en la actividad que estén realizando. Sería normal, que en algún momento la mente se distrajera, y para ello, se les recordará la técnica “DROP” practicada en una de las sesiones anteriores para que la mente descanse un par de minutos y pueda volver a focalizar su atención en la práctica que estaba realizando. Se trata de realizar las actividades del trabajo como si fuese la primera vez que se hiciesen, observando y siendo conscientes de todo lo que

pasa al alrededor. Aquí está permitido cometer errores o sentirse mal, de manera que los trabajadores practiquen la autocompasión. En el caso de que sea otro compañero el que cometa cualquier error, no se encuentre bien emocionalmente, o necesite contar algo, se practicará también la compasión con los compañeros. Aquí se tratará de prestar atención al compañero desde la amabilidad y la curiosidad, es decir, sin juzgarle. Se trata de pensar que se están haciendo las cosas lo mejor posible y no recrearse en pensamientos irracionales o negativos. Es el momento para abrirse y ser conscientes del aquí y ahora en el trabajo.

- 10:30-11:00. Almuerzo con los cinco sentidos. Contará de un almuerzo con atención consciente a los sabores, tacto, sensaciones. Se acudirá al bar donde normalmente suelen almorzar para que aprendan a mantener la atención plena en el mismo ambiente en el que se van a encontrar en su día a día.

- Se tomará por última vez conciencia durante 5 minutos a la respiración. Nuevamente, como hicimos en la primera sesión, nada más realizarla, se les preguntará, cómo se sienten (si más agitados, más atentos, más relajados) Y se les pedirá que lo vuelvan a apuntar en una hoja. Se sacará la hoja de la primera sesión, junto con ésta última y se cerrará la sesión comentando cómo han sentido que han evolucionado durante estas semanas. Se les preguntará también con qué tipo de práctica se han sentido más identificados, más placentera, o cual les ha resultado más fácil de aplicar.

4. Resultados esperados

Mediante una correcta evaluación previa, aplicación de la intervención e implicación de los trabajadores, se espera conseguir una mayor y mejor práctica de Mindfulness en sus vidas diarias y como consecuencia, que tengan una disminución del estrés laboral y extralaboral y una disminución de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Con todo ello, se espera que el rendimiento de los trabajadores de OTP aumente y trabajen de forma más eficaz y eficiente y, sobre todo, de manera más saludable, al haber conseguido disminuir cualquier riesgo psicosocial encontrado en la evaluación previa. Se espera por tanto, que en la segunda evaluación realizada, se encuentren niveles más elevados de Mindfulness y niveles más bajos tanto de estrés laboral como de riesgos psicosociales.

Además, esperamos transmitir la práctica de la mejor manera posible para que, una vez finalizado el programa de intervención, ellos mismos sigan practicándolo y sigan manteniendo el nivel de beneficios que provoca el Mindfulness.

Existe la posibilidad de que ciertos empleados no terminen de interiorizar la práctica o que no sean constantes en ella. Por ello se realiza una segunda evaluación a los seis meses. En el caso en el que encontremos alguna/s variable/s sin apenas mejoría, se podría proponer una segunda intervención haciendo hincapié concretamente en los riesgos observados.

5. Presupuesto

La primera evaluación durará aproximadamente 2 semanas. Para el cálculo, se ha tenido en cuenta las características de la organización (número de empleados), así como la cercanía de la oficina de OTP Masanassa. El presupuesto se desglosa de la siguiente manera:

Evaluación	Primera Evaluación	250
	Segunda Evaluación	100
	Suplemento Resúmenes	50
Intervención	Sesión 1 (2'5 h)	100
	Sesión 2 (2 h)	80
	Sesión 3 (5 h)	200
	Sesión 4 (4'5 h)	180
	Desplazamientos	60
	Materiales (Audio CD's)	30
TOTAL	1.050 euros	

**** Precio por hora: 40 euros.**

6. Conclusiones finales

Competencias adquiridas durante el cursado Máster

A lo largo de máster he cursado en total 8 asignaturas, de las cuales he adquirido las siguientes competencias:

Trabajo y Salud Ocupacional	<p>De esta asignatura me quedo sobre todo con los modelos teóricos de psicología organizacional, sobre todo con el de demandas-recursos laborales. Interioricé conceptos básicos sobre psicología de las organizaciones.</p> <p>La parte de metodología mediante el trabajo grupal hizo que volviese a retomar el Excel.</p>
Psicología de los RRHH y Salud Ocupacional	<p>Explicaron los distintos tipos de liderazgo y sus consecuencias, haciendo hincapié sobre todo en el líder positivo y en el gestor de conocimiento.</p> <p>Nos hablaron sobre conceptos básicos en recursos humanos y dieron una pequeña pincelada sobre la economía española, importante para entender el mercado laboral actual.</p>
Psicología Organizacional Positiva	<p>Nos hicieron una pequeña introducción sobre las intervenciones psicosociales, junto con la prevención y promoción laboral. Lo más llamativo de todo fue que en muchas de las clases incidían mucho con el tema de la felicidad. Nos hablaron sobre las organizaciones saludables e hicimos una</p>

	<p>visita guiada a Vygon, donde se pudo ver de manera práctica todo lo explicado en clase.</p>
<p>Cambio Organizacional y Gestión de calidad</p>	<p>De manera práctica vimos como realizar una evaluación de calidad de servicio a través de un trabajo grupal.</p> <p>Aprendí una nueva intervención (Survey Feedback), importante para poder realizar un cambio organizacional positivo.</p> <p>Nos hablaron también sobre como aprenden las organizaciones en contextos de cambio.</p> <p>En cuanto a la Excelencia, vimos los tipos de distintivos que pueden tener las empresas para poder destacarse como empresas con Excelencia, así como el procedimiento de evaluación a seguir hasta conseguir ese distintivo.</p>
<p>Técnicas de Gestión de RRHH</p>	<p>Vimos por encima la descripción y análisis de puestos, así como su importancia para una buena selección posterior.</p> <p>Nos hablaron y explicaron con más detalle sobre el reclutamiento y selección de personal, destacando nuevamente el tema del análisis de puestos.</p> <p>La socialización y Desvinculación laboral nos las explicaron con todas sus etapas y temporalizaciones, importante para poder comprender las etapas por las que pasas cuando te encuentras en una incorporación laboral.</p>
<p>Prácticas Organizacionales Saludables</p>	<p>La práctica de las 5Ss supone algo importante y básico para una correcta</p>

	<p>prevención laboral. Nos explicaron mediante una clase práctica como realizar una correcta negociación, que junto con las lecturas del Aula Virtual resultó un aprendizaje muy completo.</p> <p>La justicia y confianza organizacional también fue otro de los temas aprendidos, donde pudimos distinguir los tipos o dimensiones, fases, antecedentes, consecuentes...</p>
<p>Intervención Psicosocial en el Trabajo</p>	<p>En cuanto a las evaluaciones psicosociales nos hablaron primero de los factores y riesgos psicosociales y de la importancia de valorar en una organización cuáles son los factores que en ella existen. Además, nos explicaron modelos de informes, tipos de evaluaciones, interacción de evaluaciones cuantitativas y cualitativas, así como las posteriores propuestas de intervención. Nos hablaron de la gran importancia que tienen como paso previo a una correcta intervención.</p> <p>En cuanto a las intervenciones, se volvió a incidir en las evaluaciones y nos explicaron los tipos de intervenciones individuales y grupales existentes.</p>
<p>Gestión por Competencias de Empleabilidad</p>	<p>Esta asignatura resultó ser la más práctica de todas porque en cada clase había que realizar diferentes actividades sobre la teoría dada, como por ejemplo: elaborar un currículum y práctica de presentación; hablar sobre la marca personal; aplicar el modelo Canvas...</p>

	<p>Todo mediante el learning doing, eficaz para interiorizar conceptos y saber aplicarlos en el mundo laboral.</p>
--	--

Análisis de la transferencia al ámbito profesional

Todas las asignaturas en mayor o menor medida me han servido para aplicarlo al ámbito profesional, pero las asignaturas que más relevancia han tenido han sido cinco: técnicas de gestión de recursos humanos, psicología organizacional positiva; cambio organizacional y gestión de calidad, intervención psicosocial en el trabajo y gestión por competencias de empleabilidad

En primer lugar, la asignatura de técnicas de gestión de recursos humanos me ha servido de gran utilidad para mi estancia en las prácticas sobre todo por la parte de liderazgos. Ha sido un pilar básico a la hora de proponer intervenciones ya que en algunas de las empresas la necesidad se basaba en una formación de liderazgo, especialmente en liderazgo positivo y en liderazgo de equipo.

En esta asignatura, nos enseñaron las etapas de socialización y desvinculación laboral que me resultó de gran ayuda para incorporarme a las prácticas. Nos enseñaron, que la primera etapa viene dada desde el aprendizaje en la escuela y me sirvió para profundizar un poco más con mi interior y conocerme mejor a mi misma.

Dada la conexión que tienen el TFM (propuesta de intervención) con las prácticas (intervenciones psicosociales) la asignatura de psicología organizacional positiva me ha sido de gran utilidad para ambas cosas por su relación con el bienestar en el trabajo, la prevención y la salud de los empleados.

Además, en esta asignatura nos hablaron de la importancia del “flow” en el trabajo y del Mindfulness y de sus beneficios en las organizaciones.

Otro aspecto importante que tratamos fue el engagement, sus antecedentes y sus beneficios. Este concepto está muy relacionado con el objetivo principal de este

trabajo ya que engagement y rendimiento se alimentan mutuamente de manera positiva.

La asignatura de cambio organizacional y gestión de calidad me ha servido sobre todo para el ámbito laboral, ya que a la hora de realizar las intervenciones psicosociales era necesario tener claros los conceptos dados, especialmente los de cultura, clima organizacional y calidad. Todo ello es destacable porque muchas empresas desean que se realice una intervención psicosocial con el objetivo de realizar un cambio de cultura, clima o de aumentar la calidad. Además, aprendí a como realizar evaluaciones y nos enseñaron algunos de los cuestionarios clave para la evaluación.

La asignatura de intervención psicosocial en el trabajo, es sin duda con la que más he aprendido para poder realizar el TFM y las prácticas. En ella, nos hablaron de la importancia que tiene una correcta evaluación previa a la intervención. Sin evaluación, no hay intervención. Aprendí las partes que tiene que tener un informe de evaluación, que me vino muy bien para realizar los informes en las prácticas de manera más eficaz. Además, nos han mostrado bastantes tipos de evaluaciones cuantitativas que me han servido para conocer con profundidad algunas de ellas, aprendiendo a respaldarme de una evaluación cualitativa, junto con la cuantitativa. Además, destacan mucho el tema de los factores y riesgos psicosociales, que es una de las cosas a lo que me he estado dedicando a lo largo de las prácticas y donde se destaca la promoción del bienestar en los trabajadores.

En esta asignatura he aprendido sobre todo mediante el trabajo grupal, a cómo realizar una intervención psicosocial, lo cual me ha resultado muy positivo para poder mejorar las intervenciones que estaba realizando en el lugar de prácticas.

En ella, nos hablaron también de la práctica en Mindfulness como un tipo de práctica organizacional saludable. Fue muy positivo para diferenciar las cuatro áreas de intervención en Mindfulness (cuerpo, sensaciones, pensamientos y ambiente) y para aplicarlo de forma práctica tanto en mi TFM como en las prácticas externas del máster.

La optativa de gestión por competencias de empleabilidad me ofreció multitud herramientas para enfrentarme a la búsqueda de empleo (redactando acordemente el currículum y la carta de presentación) y exponerme a diversos procedimientos de

selección de personal como entrevistas, tests de capacidades, de personalidad, pruebas profesionales...

Además, nos hablaron de la marca personal y nos motivaron para trabajar en lo que realmente nos gustase, destacando de alguna manera en algo. A mi, en cierto modo, me motivaron a añadir para este TFM la práctica de Mindfulness a través de la fotografía. Es una de mis grandes pasiones y nunca le había visto la conexión a ambas cosas hasta que me explicaron la parte de marca personal.

Como partes negativas de las asignaturas he de decir que, la asignatura de Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional me la esperaba con mayor aporte sobre empresas y recursos humanos. Lo mismo me ocurrió con la de Técnicas de Gestión de Recursos Humanos. En ella, nos explicaron muy por encima los temas de reclutamiento y selección, así como el de análisis y descripción de puestos, pero terminé con la sensación de que no sabría realizar ninguna práctica de las nombradas.

7. Referencias

Allen, T. D., & Kiburz, K. M. 2012. Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80: 372-379.

Aranda Auserón, G et al., (2018). Evaluación de la efectividad de un programa de mindfulness y autocompasión para reducir el estrés y prevenir el burnout en profesionales sanitarios de atención primaria. *El Servier*, 50(3), 141-150.

Brown, K. W., Weinstein, N., & Creswell, J. D. 2012. Trait mindfulness modulates neuroendocrine and affective responses to social evaluative threat. *Psychoneuroendocrinology*, 37: 2037-2041.

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822–848.

Ferrer Puig, R; Guilera Ferré, G y Però Cebollero (2011). *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO)*. Universitat de Barcelona.

Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. 2011. Mindfulness at work. Research in Personnel and Human Resources Management, 30: 115-157.

Good, D., & Michel, E. J. 2013. Individual ambidexterity: Exploring and exploiting in dynamic contexts. *The Journal of Psychology*, 147: 435-453.

Good, D.J et al., (2016). Contemplating Mindfulness at Work. *Journal of Management*, 42: 114-142.

Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. 2013. Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98: 310-325

Jha, A. P., Morrison, A. B., Dainer-Best, J., Parker, S., Rostrup, N., & Stanley, E. A. 2015. Minds “at attention”: Mindfulness training curbs attentional lapses in military cohorts. *PLoS ONE*, 10: e0116889.

Kabat-Zinn, J. 2003. Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology Science and Practice*, 10: 144-156.

Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. 2013. Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82: 238-247.

Lehrhaupt, L y Meibert, P (2018). *MBSR: El programa de reducción del estrés basado en el Mindfulness*. Barcelona, España: Kairos.

Malinouski,P (2015). Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being. *SpringerLink*, 6, 1250-1262.

Malinowski, P., & Lim, H. J. 2015. Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 1-13.

Ramos, N; Recondo, O y Enríquez, Héctor (2012). *Practica la inteligencia emocional plena. Mindfulness para regular nuestras emociones*. Barcelona, España: Kairos

Smallwood, J., & Schooler, J. W. 2015. The science of mind wandering: Empirically navigating the stream of consciousness. *Annual Review of Psychology*, 66: 487-518.

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

Tang, Y.-Y., Hölzel, B. K., & Posner, M. I. 2015. The neuroscience of mindfulness meditation. *Nature Reviews Neuroscience*, 16: 213-225.

Glom, T; Duffy, M; Bono, J & Yang, T, (2011). Mindfulness at Work. Personnel and Human Resources Management. *Emerald Group Publishing Limited*, 30: pp.115 – 157

Vaculik, M., Vytaskova, J., Prochazka, J. & Zalis, L. (2016). Mindfulness, job satisfaction and job performance: Mutual relationships and moderation effect. *Smart and Efficient Economy: Preparation for the Future Innovative Economy* (pp. 148-156).

Recuperado de <http://www.OTP.es>

8. Anexos

Anexo 1. Prácticas formales. Sesión 2

Cinco minutos de respiración atenta (5 min)

Respiración atenta. Es el fundamento básico del Mindfulness.

Lo único que tenemos que hacer es permanecer atentos a la inspiración y espiración. No hay que analizar, contar, visualizar ni manipular la respiración. Respira de forma natural y sencilla y se consciente de como entra y sale el aire. Puedes centrarte en como entra la respiración en el vientre. (Lehrhaupt, L y Meibert, P (2018).

Chequeo atento (3 min)

Nos permite reconocer como nos sentimos física, mental y emocionalmente y nos ayuda a centrarnos en el momento presente. Puede ser sentado o tumbado, pero que nos mantenga despiertos. Los ojos pueden estar cerrados o ligeramente abiertos. (Lehrhaupt, L y Meibert, P (2018).

Toma un instante para tranquilizarte. Empieza un chequeo atento sintiendo tu cuerpo y mente, abriendo un espacio a todos los pensamientos, emociones o sensaciones físicas que afloran. Mientras deja el mundo del hacer y se centra en el ser, advierta ahora la trayectoria de sensaciones que emergen de su interior. No juzgue, analice ni imagine nada. Permítase sencillamente estar atento, aquí y ahora, en medio de todo lo que está presente en este momento. (Lehrhaupt, L y Meibert, P (2018).

Diario del chequeo

Anote cualquier pensamiento, sentimiento y sensación que haya advertido mientras llevaba a cabo ésta practica. (Lehrhaupt, L y Meibert, P (2018).

Tensión-distensión de Jacobson

Empezaremos con los músculos de la cara. Tensaremos y distensaremos primeramente la frente, despues los ojos, la boca.

Continuaremos con la espalda, los puños y los brazos. Después la barriga, nalgas, partes intimas, piernas y por último, los pies.

DROP o en inglés (STOP)

D= Deténgase

R= Respire

O= Observe

P= Prosiga

Esta practica puede ser muy reveladora. Podemos descubrir que tenemos los hombros levantados, la mandíbula apretada o el cuerpo tenso... (Lehrhaupt, L y Meibert, P (2018).

Ejercitar mindfulness a lo largo de todo el día

Se trata de llevar el Mindfulness a la vida cotidiana. Da igual la actividad o actividades que sean. Puede ser conduciendo, limpiando, duchandote, caminando, cocinando...

Aquí nos vamos a centrar en la actividad de comer.

Comer atentamente

Elige el alimento que quieras. Miralo y observa los detalles, el color, la forma, el tamaño.

Huelelo, experimenta con el olfato. Tócalo y siente su textura, si es fino, grueso, aspero...

Pégale un mordisco y siente el sabor como si fuera la primera vez que lo probases. Siente la textura en tu paladar, siente si está duro o blando y sigue observando el alimento. (Stahl, B y Goldstein, E (2010).

Día	Alimento	Efecto
Ejemplo 1	Huevo con tortilla y frijoles	Me puedo concentrar fácilmente y me da hambre hasta el receso.
Ejemplo 2	Papas fritas y refresco	Me ayuda al inicio del día a enfocarme, pero me siento muy acelerado y después me da mucho sueño.
Lunes		
Martes		
Miércoles		
Jueves		
Viernes		

(Stahl, B y Goldstein, E (2010).

Experimento COMER ATENTO Describe con palabras cómo percibiste tu alimento con cada uno de tus sentidos:	Sentido	Hipótesis: Comer atentos nos permite percibir más cualidades del alimento que comemos.
<hr/> <hr/> <hr/>	 • Vista •	I. ¿La experiencia de comer atento fue acorde a la hipótesis planteada? SÍ/NO
<hr/> <hr/> <hr/>	 • Oído •	II. Describe qué cambió en tu manera de comer, al incorporar el ingrediente de la atención: <hr/> <hr/> <hr/>
<hr/> <hr/> <hr/>	 • Olfato •	III. ¿Qué beneficio consideras que te traería agregar el ingrediente de atención a cada una de tus comidas? <hr/> <hr/> <hr/>
<hr/> <hr/> <hr/>	 • Gusto •	
<hr/> <hr/> <hr/>	 • Tacto •	IV. Conclusión: <hr/> <hr/> <hr/>

(Stahl, B y Goldstein, E (2010).

Anexo 2. Prácticas Sesión 3

Caminar al aire libre

Toma consciencia con el momento presente, empieza con la respiración. Siente tus pies en la tierra, siente como roza tu pie con el zapato y este con las piedras o con la tierra. Toma consciencia de todos los detalles que existen a tu alrededor, del sonido de los pájaros cantando, el sonido de los coches al fondo, los niños jugando en la cancha de baloncesto. Si te viene algún pensamiento, déjalo pasar, no te esfuerces en no pensar, sino, simplemente déjalo pasar. Observa, toma consciencia de todo lo que ven tus ojos. El tren de cercanías pasando, los colores de los árboles y de la tierra. Vuelve a observar tu respiración y sigue sintiendo los pies en el suelo. Fíjate como están tus piernas (tensas, relajadas, cómodas...) y observa, simplemente observa. (Lehrhaupt, L y Meibert, P (2018).

Mindfulness Fotográfico

Practicar con fotografía en el espacio de la formación y en el exterior.

Lo único necesario es disponer de un aparato con el que realizar fotografías (ej: teléfono móvil). (Ramos, N; Recondo, O y Enríquez, Héctor (2012).

En el espacio laboral, dedicaremos 5 minutos aproximadamente a observar todo lo que tenemos a nuestro alrededor (SIN FOTOGRAFIAR). Solo observaremos, sin juzgar.

Después, pasearemos dentro del espacio laboral y observaremos zonas que nos despierten algún tipo de emoción, que nos resulten atractivas, luminosas, curiosas...). Obsérvala e inmortalízala. No tiene por qué ser la imagen perfecta, solo que despierte algo en ti, sin juzgar. Repite el mismo procedimiento las veces que quieras durante los 10 minutos que dura la actividad. (Ramos, N; Recondo, O y Enríquez, Héctor (2012).

Mira todas las fotos que hayas realizado (ya sea 1 o 20) y elige alguna de ellas, a ser posible la que más te guste.

Evaluar la fotografía con la practica de los principios Mindfulness

Ahora toca observar la fotografía elegida. Contéplala como si fuera la primera vez que ves todo lo que ella contiene. Date cuenta de los detalles, amplíala si es necesario. Mira los colores, las cosas que en ella contiene, si hay movimiento o todo es estático. No juzgues y

solo observa. Si te viene cualquier pensamiento a la cabeza, no te tortures, simplemente déjalo pasar y sigue admirando la fotografía. (Ramos, N; Recondo, O y Enríquez, Héctor (2012).

Si lo preferís, podéis coger una hoja y un boli y escribir todo lo que veis en la fotografía, todo lo que os evoca. Se trata de observar la foto con los ojos de un niño, como si fuera la primera vez que la vierais, por ello también sirve escribirlo, siempre que estés en el aquí y ahora, en el momento presente. (Ramos, N; Recondo, O y Enríquez, Héctor (2012).

Feedback:

- ¿Cómo os habéis sentido?
- ¿Qué sensaciones habéis tenido?
- Debate grupal

Ahora ya podéis aplicarlo en cualquier lugar y recuerda, observa:

Si estas en la naturaleza, observa el sonido de los pájaros, las ramas de los arboles chocando entre ellas por el viento que las roza, el calor rozando tu piel, o el frio que cala en tus huesos. Observa, descubre e immortaliza. Igual como cuando te haces una foto para un evento, pero rodeado de vida.

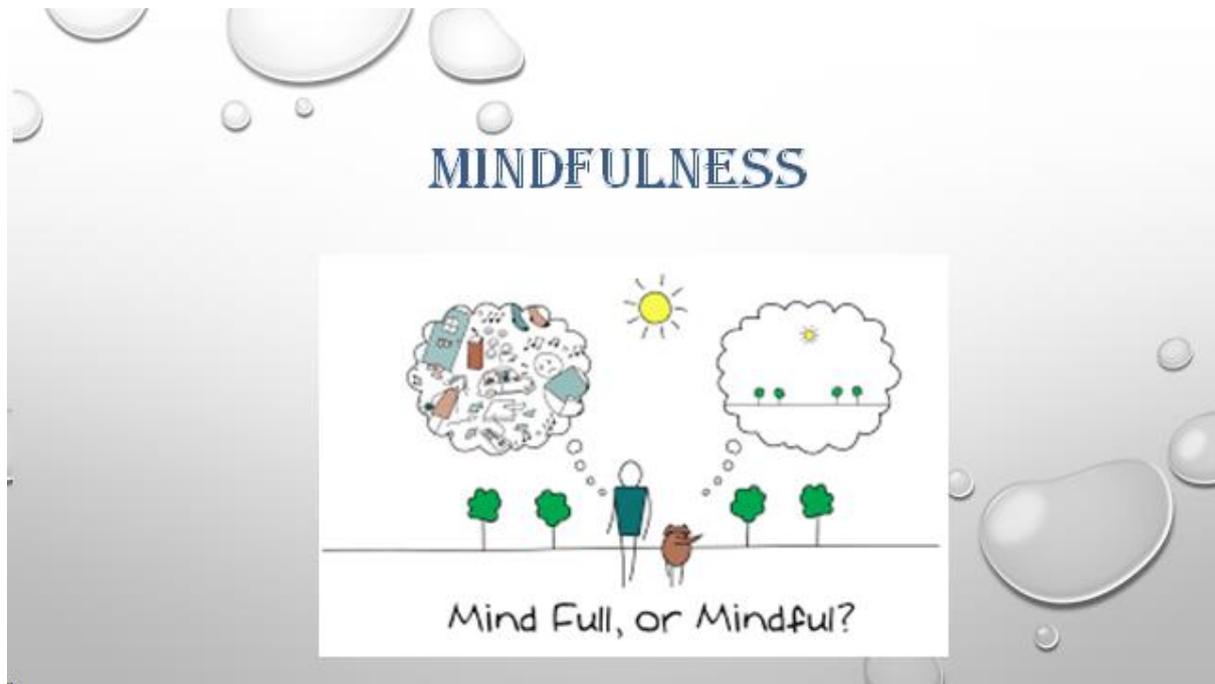
Si estas en la urbe, observa también la vida, está repleta de cosas vivas, de cosas en movimiento, o de cosas en silencio. Solo observa, vive e immortaliza.

La vida ocurre en el presente, así que lo verdaderamente real está detrás de la fotografía, y eso es lo que realmente importa.

Por ello, se trata de relajarse y abrir por completo todos los sentidos para poder vivir la experiencia plenamente, enfocándote plenamente en el paisaje de manera irreflexiva e ingenua, sin tensiones o sin estar pensando que la maravillosa luz que existe en este momento va a desaparecer segundos después y no vas a poder realizar una “buena” fotografía.

Anexo 3. Power Point para la intervención

SESIÓN 1



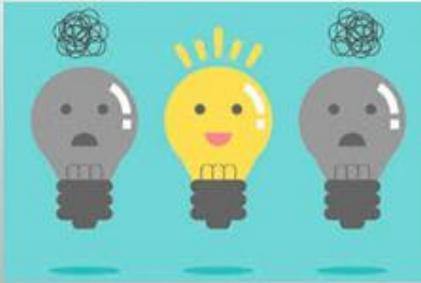
¿QUÉ ES EL MINDFULNESS?



- ESTADO EN EL QUE EL PRACTICANTE ES CAPAZ DE MANTENER LA ATENCIÓN CENTRADA EN UN OBJETO POR UN PERIODO DE TIEMPO TEÓRICAMENTE ILIMITADO.

COMPONENTES

1. ATENCIÓN



2. ACTITUD



NUESTRA PROPIA IDENTIDAD

- LA PRACTICA PACIENTE Y REPETIDA CREA CONDICIONES NECESARIAS PARA QUE PODAMOS IR DESCUBRIENDO NUESTRA PROPIA IDENTIDAD Y PERMITEN EL DESCUBRIMIENTO DEL FUNCIONAMIENTO MENTAL, COMO SI SE TRATASE DE UN ESTANQUE.



DIFERENCIA ENTRE TRABAJAR CON/SIN MINDFULNESS



¿QUÉ NO ES MINDFULNESS?

- DEJAR LA MENTE EN BLANCO
- UNA TÉCNICA DE RELAJACIÓN
- PENSAMIENTO POSITIVO
- RENUNCIAR A LAS EMOCIONES O AL SENTIR
- ENTRAR EN TRANCE
- APARTARSE DE LA VIDA
- BUSCAR LA BEATITUD O UN ESTADO PLACENTERO
- REHUIR EL DOLOR
- UNA NUEVA RELIGIÓN
- PARA DETERMINADAS PERSONAS



DIFERENCIA MINDFULNESS Y RELAJACIÓN



PASOS PARA UNA BUENA PRACTICA

1. PLANIFICAR LA PRACTICA
2. REVISAR COMO ESTÁ FUNCIONANDO



LAS 7 ACTITUDES DEL MINDFULNESS



BENEFICIOS DEL MINDFULNESS EN EL TRABAJO

- AUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL
- CAMBIOS PERCEPCIÓN ESTRÉS
- ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO MAS ADAPTATIVAS
- FAVORECE RELACIONES INTERPERSONALES
- MAYOR CALIDAD LABORAL
- MAYOR EFICIENCIA



OBSTÁCULOS QUE PUEDEN ENCONTRAR LOS TRABAJADORES EN EL DÍA A DÍA PARA LA PRACTICA DE MINDFULNESS



- LA MENTE CRÍTICA
- AGITACIONES Y DISTRACCIONES
- SUEÑO O FALTA DE ENERGÍA
- IRRITACIÓN.
- DESEOS Y FANTASÍAS.

OBSTÁCULOS PERSONALES

- DIALOGO NEGATIVO A NOSOTROS MISMOS
- PAUTAS DE PENSAMIENTO QUE NOS MANTENGAN ESTANCADOS O DEPRIMIDOS



TIPOS DE PRACTICAS

- FORMALS



- INFORMALES



SESIÓN 2

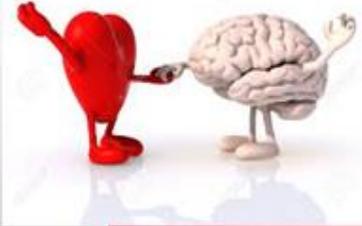
FORMALES



POSTURAS MINDFULNESS FORMALS

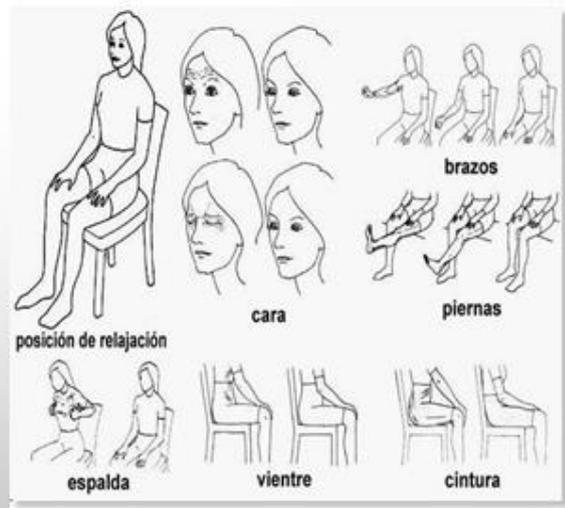


2. CHEQUEO ATENTO (3 MIN)



3. TENSIÓN-DISTENSIÓN JACOBSON

- EXISTE UNA VERSIÓN CORTA Y OTRA EXTENDIDA
- SE PUEDEN APLICAR A ACCIONES COTIDIANAS



HOJA DE REGISTRO

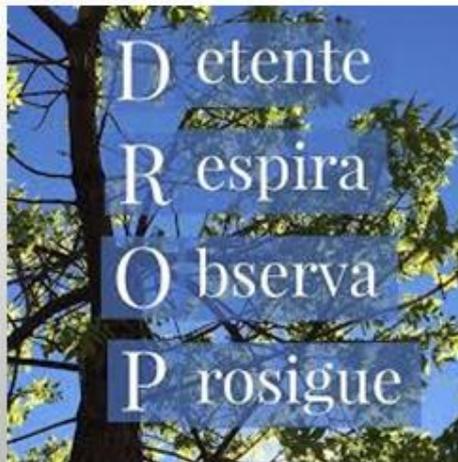
Fecha y practica formal	Hora	Pensamientos, sentimientos y sensaciones que afloran durante esta practica y como se siente a continuación

SESIÓN 3

INFORMALES



3. TÉCNICA DROP O EN INGLES (STOP)



- SOLO NECESITAS UN PAR DE MINUTOS.
- PUEDES DESCUBRIR SI TIENES TENSIONES MUSCULARES Y AYUDA A RECUPERAR TU ATENCIÓN

1. APLICAR LAS 8 ACTITUDES DEL MINDFULNESS EN TU VIDA COTIDIANA



2. EJERCITAR MINDFULNESS A LO LARGO DEL DÍA

- EN CUALQUIER ACTIVIDAD DE TU DÍA A DÍA SIEMPRE COMENZANDO CON LA ATENCIÓN EN LA RESPIRACIÓN
- EJ: COMER ATENTAMENTE



RECUERDA: PUEDE SER CUALQUIER ACTIVIDAD DE TU
DÍA A DÍA



**SACAD LOS
MÓVILES**

TOCA
INMORTALIZAR
MOMENTOS

MINDFULNESS Y FOTOGRAFÍA

“FOTOGAFIAR ES PONER LA
CABEZA, EL OJO Y EL CORAZÓN
EN EL MISMO PUNTO DE MIRA”
(HENRI CARTIER-BRESSON)



MINDFULNES Y FOTOGRAFÍA EN LA VIDA COTIDIANA



REGISTRO PRACTICAS INFORMALES

Práctica	¿Cuál fue la situación?	¿Qué advirtió antes?	¿Qué advirtió después?	¿Qué aprendió?

GRACIAS!

Anexo 4. Cuestionarios

Variables Sociodemográficas

Sexo	1 Hombre	2 Mujer	3 No contesta			
Puesto	1 Técnico en prevención	2 Personal Sanitario	3 Contabilidad	4 Administración	5 No contesta	
Edad	1 Menos de 20 años	2 20-30 años	3 31-45 años	4 46-60 años	5 +60 años	6 No contesta
Antigüedad	1 Menos de 1 año	2 1-5 años	3 6-10 años	4 +10 años	5 No contesta	

Test Mindfulness o atención plena

TEST DE MINDFULNESS O ATENCIÓN PLENA

Nombre del cuestionario: Mindful Attention Awareness Scale (MAAS)

Autor: Kirk Warren Brown, Ph.D. & Richard M. Ryan, Ph.D.

Traducido al español por Homo Minimus (homominimus.com)

El MAAS es un cuestionario con quince ítems diseñado para valorar una característica de la atención plena disposicional; esto es, la conciencia abierta o receptiva de la atención y la atención a lo que está ocurriendo en el presente. El cuestionario muestra fuertes propiedades psicométricas y ha sido validado con muestras de estudiantes de universidad, comunidades y pacientes de cáncer.

Estudios de laboratorio correlacionales y cuasi-experimentales han mostrado que el MAAS descubre una característica única de la conciencia que está relacionada con y es predictiva de varios constructos de la autorregulación y el bienestar. El test se puede completar en 10 minutos o menos.

Experiencias cotidianas

Instrucciones: debajo hay una serie de enunciados sobre tu experiencia diaria. Usando la escala del 1 al 6 de debajo, por favor, indique lo frecuente o poco frecuente que tienes cada experiencia. Por favor, responda de acuerdo a lo que refleje su experiencia y no de lo que piensa que su experiencia debería ser. Por favor, considere cada enunciado separadamente del resto de los enunciados.

1	2	3	4	5	6
Casi siempre	Frecuentemente	Con cierta frecuencia	No frecuentemente	Con poca frecuencia	Casi nunca

A veces estoy experimentando una emoción y no soy consciente de ello hasta algo más tarde.

1 2 3 4 5 6

Rompo o derramo cosas por falta de cuidado, no prestar atención o estar pensando en algo distinto.

1 2 3 4 5 6

Encuentro difícil en permanecer centrado en lo que está pasando en el presente

1 2 3 4 5 6

Tiendo a andar rápidamente para llegar adonde voy sin prestar atención a lo que experimento a lo largo del camino.

1 2 3 4 5 6

1	2	3	4	5	6
Casi siempre	Frecuentemente	Con cierta frecuencia	No frecuentemente	Con poca frecuencia	Casi nunca

Tiendo a no darme cuenta de emociones de tensión física o incomodidad hasta que realmente reclaman mi atención.					
1	2	3	4	5	6
Olvido el nombre de la persona tan pronto como me lo dice la primera vez.					
1	2	3	4	5	6
Parece como si estuviera moviéndome en “piloto automático” sin mucha conciencia de lo que estoy haciendo.					
1	2	3	4	5	6
Corro a través de las actividades sin estar realmente atento a ellas.					
1	2	3	4	5	6
Me centro tanto en el objetivo que quiero lograr que pierdo contacto con lo que estoy haciendo ahora para llegar allí.					
1	2	3	4	5	6
Hago trabajos o tareas automáticamente, sin ser consciente de lo que estoy haciendo.					
1	2	3	4	5	6
Me encuentro escuchando a las personas con una oreja, haciendo algo distinto al mismo tiempo.					
1	2	3	4	5	6
Conduzco el coche a los sitios en “piloto automático” y luego me pregunto por qué fui allí.					
1	2	3	4	5	6
Me encuentro preocupado con el pasado o el futuro.					
1	2	3	4	5	6
Me encuentro haciendo cosas sin prestar atención.					
1	2	3	4	5	6
Tomo comida sin ser consciente de lo que estoy comiendo.					
1	2	3	4	5	6

Cuestionario FPSICO

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

1. ¿Trabajas los sábados?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> No trabajo en turnos rotativos				

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>				

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| alta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| media | <input type="checkbox"/> | 3 |
| baja | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| excesiva | <input type="checkbox"/> | 1 |
| elevada | <input type="checkbox"/> | 2 |
| adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| escasa | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy escasa | <input type="checkbox"/> | 5 |

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>				

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| mucho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| bastante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| poco | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nada | <input type="checkbox"/> | 4 |

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| no es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

- | | | |
|------------------|--------------------------|---|
| muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| satisfecho | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 3 |
| muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |

