



UNIVERSITAT
JAUME·I

INTERVENCIÓN BASADA EN MINDFULNESS PARA PROFESIONALES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

Curso académico 2019 - 2020

Realizado por Lara Hernández López

Tutorizado por María Inmaculada Enguídanos Alcón

RESUMEN

El presente Trabajo Final de Máster pretende demostrar y apoyar la idea de que invertir en prácticas organizacionales saludables se traduce en consecuencias generales positivas para las organizaciones. En concreto se realiza una intervención en mindfulness para profesionales del sector de la prevención de riesgos laborales mediante un taller psicoeducativo y experiencial de 5 sesiones en los que se dará un entrenamiento en técnicas de respiración y herramientas de atención consciente para aplicar a la vida diaria y gestionar estrés desde el aprendizaje de una nueva forma de relacionarnos con el mundo y nuestros pensamientos. El programa tiene una duración total de dos meses desde la evaluación pre intervención y post intervención y 6 meses después se realiza la evaluación de seguimiento. Se evaluarán las puntuaciones de los empleados en bienestar psicológico mediante la Escala de Bienestar Psicológico de Riff, estrés percibido mediante el Cuestionario de Estrés Percibido y nivel de mindfulness a través del cuestionario FFQM-E, el rendimiento es evaluado de manera interna por la propia empresa. La medición de variables se realiza en tres momentos diferentes, pre intervención, post intervención y seguimiento. En cuanto a los resultados, se espera que la práctica continuada de mindfulness produzca beneficios individuales como disminución del estrés percibido y aumento del bienestar y todo ello se refleje en resultados organizacionales aceptables en época de crisis.

Palabras clave: Mindfulness, estrés, bienestar.

ABSTRACT

This Final Master's Project aims to demonstrate and support the idea that investing in healthy organizational practices translates into positive overall consequences for organizations. Specifically, a mindfulness intervention is carried out for professionals in the occupational risk prevention sector through a 5-session psychoeducational and experiential workshop in which training will be given in breathing techniques and

conscious attention tools to apply to daily life and managing stress from learning a new way of relating to the world and our thoughts. The program has a total duration of two months from the pre-intervention and post-intervention evaluation, and the employees' scores on psychological well-being will be evaluated using the Riff Psychological Well-being Scale, perceived stress using the Perceived Stress Questionnaire, and level of mindfulness at Through the FFQM-E questionnaire, performance is evaluated internally by the company itself. Variables are measured at three different times, pre-intervention, post-intervention and follow-up. Regarding the results, the continued practice of mindfulness is expected to produce individual benefits such as decreased perceived stress and increased well-being, all of which is reflected in acceptable organizational results in times of crisis.

Key words: Mindfulness, stress, well-being.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Justificación.....	1
1.2 Descripción de la empresa y definición del tema a trabajar.....	1
1.3 Revisión de la literatura.....	3
2. OBJETIVOS.....	8
2.1 objetivo general	
2.2 objetivos específicos	
3. METODOLOGÍA.....	8
3.1 Método.....	8
3.1.1 Diseño.....	8
3.1.2 Cuestionarios.....	9
3.2 Procedimiento.....	10
3.3 Temporalización.....	11
3.4 programa taller “Con calma”.....	12
4. RESULTADOS ESPERADOS.....	18
5. PRESUPUESTO.....	19
6. CONCLUSIONES FINALES.....	20
7. REFERENCIAS Y WEBGRAFÍA.....	27
8. ANEXOS.....	32

1. INTRODUCCION

1.1 justificación

El presente trabajo surge a raíz de la incipiente crisis que asoma y de ejemplo para las empresas, demostrando que apostar por prácticas organizacionales saludables mejora el bienestar y la salud de los empleados, reflejándose todo ello en consecuencias y resultados positivos para las organizaciones tanto a nivel de salud como económico, incluso en situaciones difíciles, estando ambos conceptos relacionados. En este período de crisis e incertidumbre los niveles de estrés y ansiedad y riesgos psicosociales pueden dispararse debido a las nuevas condiciones a las que tenemos que hacer frente de manera inesperada a nivel individual como laboral y es aquí cuando se mantienen y se potencian las empresas resilientes, empresas saludables, empresas que apuestan por la salud, por ayudar a disminuir los riesgos psicosociales de su organización. El estrés no solo se traduce en consecuencias físicas y psicológicas sino que influye en la manera que tenemos de relacionarnos y funcionar en nuestro entorno, entre ellos el laboral.

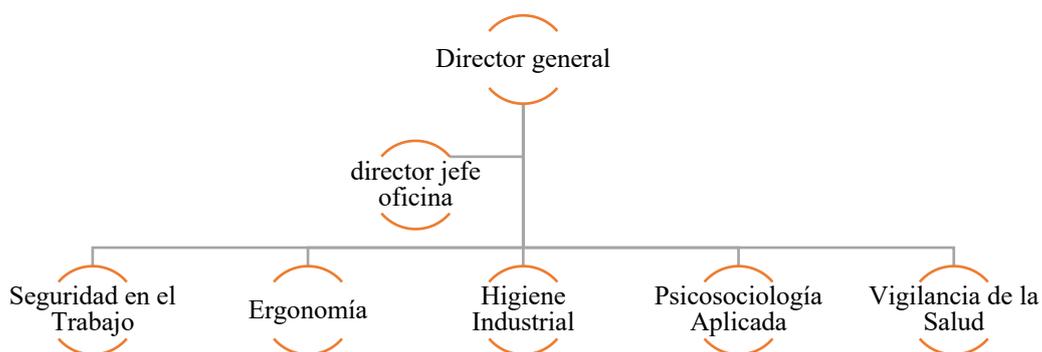
La empresa en cuestión sobre la que hablaremos a continuación quiere mantener su rendimiento y la salud de sus trabajadores tras una temporada de alto rendimiento y para ello quiere implantar de manera novedosa una práctica organizacional saludable. Desde esta empresa se considera importante predicar con el ejemplo ya que su labor principal es velar por la salud de sus clientes.

1.2 Descripción de la empresa y definición del tema a trabajar

La empresa en la que se basa el presente trabajo pertenece al Grupo Preventia, en concreto se trata de su centro localizado en Las Palmas de Gran Canaria. Preventia Gran Canaria pertenece a este grupo de empresas dedicada a la Prevención de Riesgos Laborales con más de 100 centros en todo el territorio nacional, cuenta con una amplia plantilla tanto de clientes consolidados como de trabajadores que unen sus esfuerzos y conocimientos por la salud, seguridad laboral y asesoramiento en materias de prevención. Son un equipo multidisciplinar y especializado que aborda temas relacionados con la salud en el trabajo, ergonomía, y psicología aplicada y salud laboral entre otros.

En cuanto a los valores y filosofía de la empresa se caracterizan por dar una posición central al cliente, es fundamental dar un trato especializado, rápido y eficaz sí como actuar con proactividad y positividad ante sus necesidades. Se caracterizan además por su exigencia, rigor y mejora continua para ofrecer servicios de calidad así como formar equipo de manera interna basado en el respeto, la comunicación y la cooperación. Priorizan en su salud para generar valor en sus clientes, de este modo se trata de una empresa que promueve e implanta así misma la salud y las prácticas organizacionales saludables para poder aportar un buen servicio externo.

En cuanto al organigrama, el centro de Preventia Gran Canaria se encarga únicamente de los servicios de prevención, a diferencia de otras ciudades que poseen otros servicios adicionales como consultoría o seguridad en la construcción entre otros. Este servicio cubre todas las especialidades relacionadas con la prevención de riesgos laborales y se dividen en 5 departamentos interrelacionados. Seguridad en el Trabajo, Ergonomía, Higiene Industrial, Psicología Aplicada y vigilancia de la Salud. Cada especialidad cuenta con un coordinador de departamento que a su vez es supervisado por el director jefe de la oficina y este a su vez por el director general. El total de la plantilla está compuesta por 14 personas.



Dentro del marco de la psicología positiva y las prácticas organizacionales positivas en concreto, se encuadra mindfulness o conciencia plena en su traducción al castellano como herramienta de ayuda y/o modo de vida. Practicar mindfulness nos ayuda a gestionar y observar nuestras emociones y pensamientos desde una perspectiva más saludable. Nos permite abordar el estrés y los acontecimientos negativos de una manera más adaptativa y funcional y está relacionado con un mejor funcionamiento y desarrollo en el lugar de trabajo (Glomb et al., 2011). Sus beneficios personales se traducen en consecuencias organizacionales positivas (Good et al., 2016) y eso es lo que pretende el siguiente estudio.

1.3 Revisión de la literatura.

Desde que Hans Selye (1936) introdujera el estrés por primera vez en el ámbito de la salud, han surgido numerosas definiciones y estudios relacionados con el estrés. Llegando incluso a ser un concepto ambiguo y confuso (Martín et al. 2003). En el ámbito laboral que ocupa nuestro interés actual se considera el estrés laboral de la siguiente manera:

Según la Comisión Europea (2000) "El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación"

Uno de los modelos de estrés más influyentes y aceptados es el que recoge la perspectiva interaccionista ambiente-persona (Salanova, 2009). Las situaciones potencialmente estresantes en el trabajo dependen no solo de los factores ambientales (pérdida de trabajo, inestabilidad dentro del puesto, relaciones interpersonales etc.) sino que son necesarias una serie de características personales (Casas et al. 2002) que determinarán la respuesta de estrés en función de la valoración que se haga de la situación y de los recursos que considera la persona que posee para hacerle frente. Cuando ante una situación se considera que no se poseen los recursos suficientes es necesario

emplear estrategias de afrontamiento que nos permitan gestionar y superar tales demandas (Lazarus & Folkman, 1984). Importancia en este sentido de las características personales, percepción y evaluación de la situaciones, haciendo que cada individuo interprete de manera diferente y evalúe como estresante o no cada situación (Cuevas y García 2012).

Aunque es sabido que el estrés es necesario y en ocasiones adaptativo y positivo para nuestra salud y supervivencia (Kung y Chan, 2014) las situaciones sociales que vivimos en general, y en la actualidad mas reciente debido a las consecuencias originadas por el COVID-19, favorecen la aparición de niveles de estrés (Cockerham, 2001) que se convierte en incontrolable y desadaptativo.

En el medio laboral, los niveles excesivos de estrés pueden tener consecuencias desfavorables, tanto para la organización como para el individuo (Casas et al. 2002). Afecta a casi el 25% de los trabajadores(Javier García Campayo) y las encuestas sobre condiciones de trabajo revelan que el estrés es la segunda causa de enfermedad o queja relacionada con el trabajo (INSHT).

las nuevas exigencias y cambios en la actividad laboral hacen que las condiciones de trabajo no sean las adecuadas, generen incertidumbre y estados mentales y fisiológicos que no facilitan la gestión y manejo de situaciones de una manera exitosa. Hoy en día, el trabajo ha supuesto un cambio de demandas que han evolucionado de las competencias físicas y manuales a ser principalmente mentales y emocionales (Martín et al. 2003), estos cambios se reflejan en consecuencias para la salud (Peiró, 2008) que dan como resultado un rendimiento escaso en los empleados (Guía Estudio sobre el Estrés por deterioro de las condiciones de trabajo, 2015). En palabras del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo “El estrés laboral siempre ha estado presente en el trabajo, sin embargo está incrementando su intensidad e incidencia debido a las nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones sociolaborales”.

Probablemente debido al aumento de la incidencia de los problema relacionados con el estrés y los costes que suponen para las empresas se mantiene el interés por el estudio del estrés laboral (Martín et al. 2003). Así se ha demostrado como empleados saludables

que poseen los recursos necesarios para hacer frente a determinadas situaciones estresantes promueven organizaciones con resultados saludables mediante el compromiso y la satisfacción laboral, siendo esto posible incluso en épocas de crisis (Salanova, Llorens et al., 2012). Esto evidencia la necesidad y la posibilidad de invertir en prácticas organizacionales saludables que van a contribuir al bienestar y capital psicológico de sus empleados, reportando no solo consecuencias positivas a nivel humano sino también a nivel económico (Peiró et al., 2014).

El término *mindfulness*, conciencia plena o atención plena, según su traducción al castellano tiene sus orígenes en la tradición budista del mundo oriental, sin embargo, en el mundo occidental ha aumentado considerablemente el interés y el estudio de sus numerosas aportaciones y beneficios.

Existen multitud de definiciones sobre el concepto *mindfulness* pero la definición clásica y más utilizada se la debemos a John Kabat-Zin (2003, 2009), según él, *mindfulness* es una forma de vida, de prestar atención al momento presente de manera intencional, sin hacer juicios y aceptando la experiencia. Como dice Vallejo (2006a) se trata de aceptar la experiencia tal y como viene. Es un método para sosegar o calmar la mente que podemos aplicar a cualquier experiencia presente. (Moñivas et al., 2012, Simón 2001). Sin embargo, conviene aclarar que pese a que puede conducir a estados de relajación y disminución de la respuesta fisiológica no se trata de un método de relajación propiamente dicho (Baer, 2003).

Mindfulness permite la auto-observación de la relación que habitualmente tenemos con la experiencia que nos rodea, promoviendo un cambio en la misma hacia el acercamiento y percepción de las sensaciones y emociones. Todo ello se ha demostrado que nos proporciona recursos para actuar de una manera adaptativa en el ambiente a través de la autorregulación y la aceptación de la experiencia, sin ejercer control sobre ella y evitando el bloqueo del estrés o malestar (Vallejo, 2006b). Además se trata de una habilidad y como tal puede ser entrenada y desarrollada (García Campayo, 2008). La práctica continuada en el entreno de la atención favorece el paso de un acción llevada a

cabo con esfuerzo a un hábito que ocurre de manera automática y se extiende a cualquier esfera de la vida produciendo además cambios permanentes de la conducta (Simón 2007).

Como elementos importantes y centrales de la práctica y la consecución de estados propios de mindfulness podemos señalar dos componentes (Bishop et al., 2002):

- Autorregulación de la atención. Se trata de llevar nuestra atención a lo que ocurre en el presente y redirigirla cuando sea necesario.
- Orientación a la experiencia. Mantener una actitud de apertura, curiosidad y aceptación con el momento presente sienta este positivo o no.

Así mismo, según Kabat-Zinn (1990a) es necesaria una actitud sustentada en los siguientes elementos o características y recalca la importancia del compromiso con la práctica, la autodisciplina y la intencionalidad.

- No juzgar. Evitar valorar la experiencia como positiva o negativa, actuar como testigo imparcial de la misma, observar sin juzgar.
- Paciencia. No forzar la experiencia.
- Mente de principiante. Alejarnos de las experiencias y juicios previos y permanecer con curiosidad ante el presente.
- Confianza. Escucharnos a nosotros mismos.
- No esforzarse. No buscar objetivos y resultados en la práctica, dejar que ocurra lo que tenga que ocurrir cuando tenga que ocurrir.
- Aceptación. Contrario a resignación, significa ver las cosas tal y como son, evitar cambiar la experiencia.
- Soltar. Dejar ir.

En general podemos destacar como denominador común de la práctica mindfulness los siguientes elementos: atención centrada en el presente, aceptación de la experiencia sin juzgar, apertura a la experiencia e intencionalidad. (Ruíz, et al., 2012).

Entre las técnicas formales e informales utilizadas para estar en el aquí y ahora destaca la meditación vipassana, central en la práctica formal (Ruíz, et al., 2012) este ejercicio consiste en centrar la atención únicamente en nuestra respiración, sin forzarla ni actuar sobre la misma, observar el patrón inspiración – expiración y devolviendo la atención a la respiración cuantas veces sea necesario (Simón, 2007).

La utilización de mindfulness o atención plena en el ámbito terapéutico aparece con la creación del programa de reducción del estrés basado en la conciencia plena (Kabat-zinn, 1990b) en el cual se comprueba como en un entrenamiento de 8 semanas se producen beneficios para salud, entre otros, mejoras en los niveles de estrés o dolor crónico. Así mismo como procedimiento terapéutico su encuadre actual está en el desarrollo de las denominadas nuevas terapias conductuales o de tercera generación (vallejo 2006a), las cuales promueven y se focalizan en la correcta gestión y afrontamiento de síntomas en oposición a la eliminación del mismo, haciendo que la experiencia subjetiva sea diferente y pierdan su carga negativa (Moñivas et al. 2012).

En cuanto a los beneficios, la práctica continuada permite conseguir cambios cognitivos, emocionales, fisiológicos y de comportamiento (Good et al 2016), controlar reacciones automáticas, elaborar respuestas de calidad ante los estímulos y todo ello contribuir al aumento de la salud y el bienestar (Moñivas et al. 2012). Además del desarrollo de la capacidad de concentración importante en el ámbito laboral así como si capacidad para influir y mejorar el rendimiento (Good et al 2016) y la comprensión (Simón, 2007). Todo ellos nos proporcionará mayor serenidad y claridad de la realidad siendo precursora de conductas más adaptativas y funcionales (Moñivas, 2011).

Desde la neurociencia no solo se apoya cómo la práctica de mindfulness modifica las estructuras cerebrales ya que diversos estudios han encontrado como los cerebros de personas experimentadas en meditación poseen un aumento de materia gris en áreas como la corteza prefrontal (Simón, 2007) si no que además corrobora su empleo como herramienta para mantener y desarrollar un cerebro sano que favorezca la toma de decisiones y actúe como factor protector ante el estrés (Congleton et al., 2015). Finalmente destacar que se ha demostrado como estos beneficios individuales tanto a

nivel neurológico como cognitivo se traduce en consecuencias organizacionales positivas (Good et al., 2016).

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general:

Se pretende aumentar la salud y el bienestar de los empleados de la empresa, proporcionando herramientas de control de estrés como el mindfulness y que todo ello contribuya a mejorar los niveles de rendimiento de la empresa.

2.2 Objetivos específicos:

1. Promover la práctica del mindfulness en la empresa.
2. Disminuir niveles de estrés elevados entre los trabajadores.
3. Adquirir herramientas para una adecuada gestión del estrés.
4. Mejorar el bienestar psicológico de los empleados.
5. Mantener o mejorar los resultados de la empresa incluso en temporada de crisis

3. METODOLOGÍA

3.1 Método

3.1.1. Diseño.

Se aplicará una metodología preexperimental con un único grupo no aleatorio en el cual se tomarán medidas pre intervención y post intervención así como una ultima medida se seguimiento. El tratamiento a aplicar será el taller de mindfulness “Con calma” el cual tendrá una duración de 5 semanas y se aplicará a la plantilla integra del centro que está formada por 14 personas. Debido a la falta de control y validez interna propio de la metodología pre-experimental utilizada

no nos permite inferir atribuciones causales de las variables pero sí nos permite recabar información a cerca de cómo se comportan las misma y si los tratamientos son mínimamente favorables, dándonos esto herramientas para posteriores estudios más exhaustivos y concretos si se desea. (Fontes et al. 2010). Los datos cuantitativos se obtendrán de la medición de las variables bienestar psicológico, atención plena y estrés percibido mediante su correspondiente cuestionario.

3.1.2. Cuestionarios.

Para la medida cuantitativa de las distintas variables de estudio se emplearán los siguientes cuestionarios, (Para más detalle véase ANEXO 1):

- Bienestar psicológico. Se utiliza en concreto la adaptación española de la Escala de Bienestar Psicológico de Riff (Díaz et al., 2006). Consta de 39 ítems los cuales se distribuyen en 6 escalas: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Este instrumento mide la felicidad eudaimónica. Los ítems se responden valorando cada uno con una puntuación comprendida entre 1= totalmente de acuerdo y 6= toralmente desacuerdo.

- Estrés percibido. La medición del estrés de los trabajadores se realiza a través del Cuestionario de Estrés Percibido (CEP), en concreto la adaptación española de Sanz-Carrillo et al. (2002). se trata de un cuestionario de 30 ítems que puede ser auto-administrado, es sencillo y través del mismo podemos conocer el nivel de estrés subjetivo de los empleados a través de las siguientes subescalas: aceptación social de conflictos, sobrecarga, irritabilidad, tensión y fatiga, energía y diversión, miedo y ansiedad y satisfacción por la autorrealización (Lahoz y Forns., 2013). Cada ítem se responde en una escala tipo Likert desde 1= nunca a 4 = casi siempre. A mayor puntuación, mayor nivel de estrés percibido (Hernández et al., 2009).

- **Minfulness.** Para la medida cuantitativa de atención plena se empleará el FFQM-E, Cuestionario de atención plena de cinco facetas en español (Baer et al., 2006) el cual consta de 39 ítems distribuidos en 5 facetas: Observar, describir, actuar con conciencia, no juzgar y por último no reactividad. Los ítems se puntúan en una escala tipo Likert desde 1= nunca o muy raramente verdadero a 5= muy a menudo o siempre verdadero. A mayor puntuación mayor conciencia plena (Aguado et al., 2015).
- **Rendimiento.** La empresa evaluará de manera interna las cuestiones relacionadas con el rendimiento (cuestiones económicas, consecución de objetivos, satisfacción de las empresas-cliente).

3.2 Procedimiento

Debido al compromiso de la empresa con sus trabajadores y el interés por innovar en una práctica organizacional saludable y novedosa, la empresa toma la iniciativa de ayudar y brindar recursos a sus empleados para mejorar sus niveles de estrés tanto laboral como extra-laboral y su bienestar, así conseguir mantener y/o mejorar su rendimiento. Después de diversas charlas y reuniones con los directivos de la empresa debatiendo sobre las posibles propuestas de intervención para la situación de la empresa, se procede a diseñar un programa de atención plena o mindfulness que ha recibido el nombre de “Con calma”. Se trata de un intervención psicosocial promovida por la propia empresa pero ejecutada de manera externa y en el cual se hará una introducción a los empleados al mundo mindfulness como herramienta para la gestión del estrés y/o como estilo de vida. Contiene tanto contenidos teóricos y psicoeducativos como de naturaleza práctica.

La intervención comienza con la primera evaluación de las variables pre-test que se han considerado importantes para comprobar la efectividad de la intervención, a través de sus respectivos instrumentos de medición. Una vez obtenidos y evaluados los datos de las variables pre-test se realiza un informe inicial cuyos resultados son comunicados a la

empresa, se confirma el comienzo del taller “Con calma” y se acuerda de manera consensuada las sesiones y horarios con la empresa, estando sujeto el mismo a posibles modificaciones.

El taller tiene una duración de 5 semanas de entre 2 y 3 horas semanales. En el mismo se hace una programación adaptada del Programa de Reducción de Estrés Basado en Mindfulness de Kabat-Zinn (1990a) y el Programa de Terapia Cognitiva Basado en Mindfulness de Segal, Williams y Teasdale (2002) a las necesidades de la empresa y sus trabajadores siendo una propuesta de programa alternativa y creativa fundamentada en tales autores. Se realizará los viernes en horario de tarde y asistirán todos los empleados de la oficina de Las Palmas de Gran Canaria. Se necesitará ropa cómoda, sillas, esterillas y un espacio amplio. En este caso la oficina cuenta con una sala adecuada para ello.

Una vez terminada la intervención con el taller se procederá a la medición de puntuaciones post intervención de la variables y finalmente se realiza una evaluación de seguimiento pasados 6 meses. Estas medias post intervención y de seguimiento serán evaluadas y comunicadas de igual forma a la organización y se hará una comparativa de medidas con su correspondiente explicación y debate por parte de todos los trabajadores de la empresa.

3.3 Temporalización

La intervención se divide en 4 momentos diferenciados entre los meses de enero y junio de 2020. (Para más detalle véase ANEXO 2):

1. Primera etapa del 20 al 24 de enero. Medición y valuación cuantitativa inicial de las variables bienestar psicológico, estrés percibido y atención plena mediante los cuestionarios elegidos así como comunicación de los resultados a la empresa.

2. Segunda etapa del 7 de febrero al 6 de marzo. Tiene lugar la implantación de cada sesión del taller que se imparten en horario laboral los viernes en horario de tarde. Dicho horario fue consensuado previamente con la empresa y sus trabajadores.
3. Tercera etapa del 9 al 13 de marzo. En este momento se procede a realizar la medición y evaluación post intervención del taller y se vuelven a comunicar los resultados a la empresa.
4. Cuarta etapa del 7 al 11 de septiembre. Se realiza la medición final de seguimiento de las variables 6 mese después de la finalización del taller y su posterior evaluación presentación a la empresa. En este caso se hace una comparativa de los resultados en los 3 momentos temporales y se realiza un pequeño debate en la empresa.

Del 20 al 24 enero	Medición, evaluación pre y feedback
Del 7 de febrero al 6 de marzo	Implantación del taller “ Con calma”
Del 9 al 13 de marzo	Medición, evaluación post y feedback
Del 7 al 11 de septiembre	Evaluación final y conclusiones

3.4 Programación Taller “Con calma”.

1. PRIMERA SESIÓN. 3H

Presentación e introducción teórica

Presentación

Para comenzar se hará una presentación tanto personal de todos los participantes de la sala como del taller y de sus contenidos de manera general. Además se acordarán las normas del grupo (respeto, puntualidad, confidencialidad...)

Contenidos teóricos:

Esta primera sesión será una sesión más teórica de lo habitual.

Preguntas clave: ¿qué saben sobre mindfulness?, ¿qué esperan conseguir en el taller? ¿cuáles son sus expectativas?. Posteriormente se hará la introducción a los siguientes conceptos:

- Factor de riesgo psicosocial y bienestar laboral.
- Estrés. Proceso y mecanismos del estrés, consecuencias para los trabajadores y la empresa. Herramientas para gestionarlo. Aprender cómo identificar el estrés.
- Mindfulness. Concepto de mindfulness, qué es y qué no es mindfulness, beneficios personales y empresariales y su conceptualización en el ámbito de las buenas prácticas organizacionales. Se hablará de los diferentes tipos de prácticas mindfulness. Concepto mente de mono.

Contenidos prácticos:

- Acercamiento a la meditación formal prestando atención a la respiración. Para ello realizaremos una meditación mindfulness centrada en la respiración, dejando sentir el fluir y el movimiento de nuestro abdomen, boca, nariz o pecho con cada inspirar - expirar y redirigiendo la atención a la misma siempre que sea necesario. Una duración de aproximadamente 2/3 minutos. Simplemente se trata de un acercamiento con la práctica. (Véase ANEXO 3).
- Importante hablar de las impresiones y las posibles preocupaciones e impedimentos que nos pone nuestra mente. La práctica supone ir en un sentido diferente al habitual, se trata de observar la mente sin controlar y a mente eso no le gusta.
- Práctica STOP. Se enseña esta herramienta como medio para volver al presente en momentos de estrés o ansiedad.
 - **Stop:** detenerse.
 - **Take a breath:** respira.
 - **Observe:** observa tu cuerpo, las sensaciones...
 - **Proceed:** continúa.

Propuesta de tareas diarias:

- Practicar cada día de la semana en el puesto de trabajo o en cualquier momento del día al menos 1 minuto de meditación llevando la atención a la respiración y redirigiéndola a la misma siempre que se necesario.
- Recordar practicar STOP.

Cierre de la sesión.

Valoración de la sesión, impresiones. Nos despedimos con una meditación centrada en la respiración de aproximadamente 5 minutos.

2. SEGUNDA SESIÓN. 2H

Sintiendo nuestro cuerpo

Comenzaremos la sesión exponiendo cómo nos sentimos ese día brevemente y si se ha realizado la práctica diaria contar cómo ha sido la experiencia.

Contenidos teóricos:

- Haremos hincapié en qué es y qué no es mindfulness, atendiendo a las posibles dudas surgidas durante la semana.
- Qué es el mindfulness en la vida cotidiana.
- Cómo identificamos el estrés en nosotros mismos. Importancia de conocernos y poder actuar cuando sentimos algunas señales.

Contenidos prácticos:

- Comenzaremos con una meditación centrada en la respiración de 5 minutos
- Práctica body scan. Tumbados boca arriba en una esterilla y con los ojos cerrados vamos a hacer un recorrido consciente por cada parte de nuestro cuerpo notando y sintiendo las diferentes sensaciones que aparecen así como la respiración. (véase ANEXO 3).

- Debatiémos sobre qué prácticas de la vida cotidiana incluyendo el trabajo pueden ser realizadas con atención plena y se pondrán ejemplos.

Propuesta de tareas diarias:

- Practicar cada día de la semana alguna actividad con conciencia plena en el puesto de trabajo (mandar un correo, coger una llamada, gestionar un problema) o en cualquier momento del día (ducharse, lavarse los dientes, ritual de belleza, ponerse el pijama) y al menos 1 minuto de meditación centrada en la respiración
- Practicar técnica STOP cuando sintamos signos de estrés.

Cierre de la sesión.

- Ronda de preguntas sobre qué nos llevamos de la sesión.

3. TERCERA SESIÓN. 2H

Los pensamientos solo son pensamientos

Comenzamos la sesión debatiendo sobre lo acontecido en la semana con respecto a las prácticas cotidianas de mindfulness realizadas. Finalizamos debate y realizamos la práctica STOP.

Contenidos teóricos:

- Mente de mono, importancia de no dejarnos llevar por los pensamientos, que nuestra atención se enganche y vaya saltando de pensamiento en pensamiento.
- Los pensamientos no son hechos reales.

Contenidos prácticos:

- Meditación centrada en la respiración durante 15 minutos y cada vez que aparezca un pensamiento redirigir la atención de nuevo a la respiración. Evitar la mente de mono.

Propuesta de tareas diarias:

- Meditación de al menos un minuto en nuestro puesto de trabajo antes de comenzar la jornada.
- Practicar mindfulness en alguna actividad laboral diaria (mandar un correo, coger una llamada, gestionar un problema) y extra laboral (ducharse, lavarse los dientes, ritual de belleza, ponerse el pijama).

Cierre de la sesión.

- Cerramos la sesión con una práctica de body scan.

4. CUARTA SESIÓN. 3H

Sentidos conscientes

Comenzamos la sesión y cada uno expone cómo se siente en ese momento, qué emoción le define. Posteriormente debatiremos sobre dudas o sobre las prácticas realizadas durante la semana y las impresiones surgidas. Acto seguido haremos la siguiente actividad: nos levantamos, movemos nuestro cuerpo, extremidades y articulaciones durante unos minutos a modo de descarga y comenzamos los contenidos teóricos.

Contenidos prácticos:

- Sesión dedicada a dinámicas de atención cociente a los sentidos.

Se llevarán a cabo dinámicas en donde la atención plena se focaliza en los sentidos.

- *Vista*: observando la sala, los compañeros y haciendo un chequeo visual y atento del momento, descubrir rincones o detalles que en el correr del día se escapan de nuestra atención.
- *Tacto*: Dinámicas centradas en percibir el tacto consciente de distintos materiales que serán llevados por el profesional Qué sensación nos produce en el cuerpo una

pluma pasando por nuestro brazo o qué sentimos al explorar una pelota de tenis o el tacto de la silla

- *Gusto, comer consciente:* Para ello y previo a cuerdo en función de alergias y gustos se plantea la dinámica de comer y saborear de manera atenta una onza de chocolate, sentir su textura, su sabor, cómo salivamos durante la masticación o incluso antes de probarla, cómo se deshace en nuestra boca, cómo. Cambia su textura...

En definitiva se trata de un entrenamiento en actividades que pueden ser llevadas a la vida cotidiana. y que pasan desapercibidas en el día a día.

Propuesta de tareas diarias:

- Continuar realizando al menos 1 minuto de meditación atendiendo en la respiración en cualquier momento del día pudiendo aumentar la práctica si así se desea.
- Recordar la herramienta STOP y realizar al menos una prácticas informal de mindfulness en el entorno laboral al día (por ejemplo la meditación).

Cierre de la sesión.

- Realizamos una práctica. De meditación centrada en la respiración de un minuto.

5. QUINTA SESIÓN. 2H

Conciencia del otro

Comenzamos la sesión comentado cómo ha ido la semana y qué vamos experimentando, ¿algún cambio?.

Contenidos teóricos:

- Escucha atenta.
Importancia de emplear la escucha atenta con los compañeros.

Contenidos prácticos:

- Dinámica de escucha atenta.

En parejas, se trata de prestar atención a la conversación del compañero que tenemos delante. La pauta será que cada uno cuente cómo se siente en ese momento y qué ha hecho en el día desde que se ha levantado hasta el momento del taller, el oyente tendrá que prestar atención consciente al discurso así como hacérselo llegar a su compañero a través de su conversación y lenguaje no verbal. Al final la tarea se invierten los papeles.

Propuesta de tareas diarias:

- Realizar al menos un minuto de meditación por la mañana, antes de incorporarse al trabajo o en el puesto de trabajo.
- Una práctica informal de atención plena cada día intentando incorporar la atención plena como estilo de vida.

Cierre de la sesión y del taller

- Se cierra el taller haciendo un debate final sobre las conclusiones de cada uno, sus experiencias y avances y qué han aprendido del taller.

4. RESULTADOS ESPERADOS

El objetivo principal de la intervención propuesta en este trabajo a través de una intervención en mindfulness es aumentar la salud y el bienestar de los empleados de la empresa y que de manera colateral se produzcan resultados internos favorables en rendimiento y eficiencia de la empresa. Por tanto una vez realizada la intervención en mindfulness y después de haber obtenido y evaluado las puntuaciones de las variables en los diferentes momentos de medición (pre intervención, post intervención y después de 6 meses de la finalización del taller) se esperan conseguir los siguientes resultados:

A través de la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico se espera obtener puntuaciones superiores en las diversas subescalas en los momentos post intervención y en la evaluación de seguimiento en comparación con las puntuaciones obtenidas pre intervención suponiendo una mejora del bienestar de los trabajadores.

Con respecto a la reducción del estrés se espera, a través de las medidas obtenidas en el Cuestionario de Estrés Percibido (CEP), observar una disminución en las puntuaciones en la evaluación post intervención y de seguimiento en comparación con las medias pre intervención.

De la misma forma se espera aumentar los niveles de atención plena y por tanto mediante el Cuestionario de atención plena de cinco facetas en español (FFQM-E) se esperan obtener puntuaciones favorables a este hecho, en concreto se esperan puntuaciones inferiores en la medición pre intervención con respecto a las puntuaciones post intervención y de seguimiento en donde deberán ser superiores .

Así mismo se espera que la incorporación de la práctica de atención plena, el aumento del bienestar de los trabajadores y niveles más adaptativos de estrés mantengan los índices de rendimiento y eficacia de la empresa incluso en momento de crisis.

5. PRESUPUESTO

En el presupuesto del honorario personal se incluyen tanto las tareas de evaluación, intervención como suplementos. El precio establecido para cada hora de trabajo es de 50€ y en el mismo no se incluyen materiales, salvo las esterillas, ni transporte, los cuales correrán a cargo de la empresa como suplementos.

Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> - Preparación de cuestionarios y toma de medidas presencial. - Corrección y evaluación. - Generación de informes. - Feedback a la empresa. - Preparación del taller. 	1450€
Intervención: <ul style="list-style-type: none"> - Impartición del taller. 	600€
Suplemento de transporte y material:	100€
TOTAL = 1150€	

6. CONCLUSIONES FINALES

6.1 Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.

Antes de pasar a comentar las competencias aclarar que mi modalidad de máster fue la on-line y que la tabla empleada para valorar las competencias ha sido la siguiente:

1	2	3	4
Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada	Se constata la competencia para desempeñar tareas, pero su desempeño requiere guía y supervisión	Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión	Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión

- ***CE1- Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.***

Pre máster 2 Post master 4

Pese a que muchas de las teorías y conceptos relacionadas con la asignatura de Trabajo y Salud Ocupacional estaban dentro de mi conocimiento a través del Grado en Psicología, a raíz de esta asignatura he aprendido a relacionar dichos conceptos en el ámbito laboral y organizacional. Desde mi punto de vista cobra una especial importancia el las nociones que esta asignatura puede aportarnos para ofrecer un buen servicio en la salud de los trabajadores de una futura empresa así como prevenir o controlar los riesgos psicosociales.

- ***CE2- Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud Ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo e Recursos Humanos.***

Pre máster 2 Post master 3

Esta competencia se termina de desarrollar o demostrar en el TFM que los alumnos tenemos que realizar al final del master pero es una competencia que se desarrolla constantemente en cada asignatura del mismo, cada una en su ámbito requería un trabajo final donde demostrar nuestro conocimiento a través de un trabajo de investigación, intervención, revisión de literatura...

- ***CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de los Recursos Humanos.***

Pre máster 1 Post master 3

Estos conocimientos eran nuevos al completo para mí y en la asignatura de Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional se ha hecho un mapa o guía general sobre cómo proceder dentro de las organizaciones como personal de recursos humanos y que tipos de planes estrategias se pueden llevar a cabo dentro de la misma

- ***CE4- Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.***

Pre máster 1 Post master 4

Ha sido una de las asignaturas donde más he aprendido y he disfrutado aprendiendo. Dar la vuelta al enfoque tradicional de enfermedad de la psicología y enfocarnos en las fortalezas y las prácticas que actualmente funcionan y dan buenos resultados y cómo ello pueden conseguir resultados magníficos en las organizaciones a nivel general me parece fundamental. Dentro de mi TFM me he basado en este concepto y en la importancia de las prácticas organizacionales positivas y el cuidado de los empleados.

- ***C5- Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional.***

Pre máster 1 Post master 3

Prácticamente todos los conocimientos adquiridos fueron nuevos y aunque interesantes y muy necesarios para el buen funcionamiento de una organización quizá fueron temas algo más densos, todo lo contrario a los relacionados con la gestión de la calidad, desde luego, el trabajo más ameno y en el cual pude llevar a la práctica y experimentar en mi propia piel como

ser una “mystery” de calidad en un restaurante. Disfruté el proceso y me pareció muy interesante lo aprendido.

- ***C6- Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones***

Pre máster 1 Post master 3

No solo interesante sino importantes y necesarias estas competencias adquiridas en la asignatura. Una de las asignaturas donde más se apreciaba la aplicación práctica de los contenido, desde mi punto fundamental en cualquier enseñanza, dando una visión global sobre como proceder como personal en recursos humanos y como abordar el proceso de gestión de personas de inicio a fin.

- ***C7- Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.***

Pre máster 1 Post master 3

Como comenté anteriormente un descubrimiento y admiración por este proceder en la práctica organizacional. Mi interés en el ámbito laboral tiende hacia la búsqueda de la salud de las personas y su bienestar general siendo este tema de gran relevancia para mí. A través del trabajo en grupo y las diferentes clases recibidas sobre el modelo HERO se ha aprendido como intervenir y evaluar desde una perspectiva de la psicología positiva en las organizaciones e manera integral.

- ***C8- Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.***

Pre máster 1 Post master 3

En cierto modo en este trabajo se refleja esta competencia, en concreto a través del mindfulness, se trata de intervenir para mejorar de la salud del empleado evitando riesgos psicosociales , asignaturas clave fueron Psicología Organizacional Positiva e Intervención Psicosocial en el Trabajo como el modelo HERO que vuelve a aparecer y se convierte en un elemento central del máster.

- ***C9- Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las organizaciones y en Recursos Humanos.***

Pre máster 1 Post master 3

Desde mi punto de vista se trata de un master completo que me ha ofrecido nociones y conocimientos fundamentales y básico para comenzar una andadura en el área de Psicología del Trabajo. Aborda la mayoría de los temas que habitualmente se relacionan con la empresa pero pese a estar contenta con los conocimientos y competencias adquiridas, debido al Covid-19 la parte práctica se ha quedado algo descuidada ya que de momento no se han realizado las prácticas en empresas y me parece imprescindible la realización de las mismas para quienes como yo no hemos estado en contacto aún con el sector. Sin embargo, se han comenzado a levantar los cimientos de lo que será nuestro futuro. La variedad de temas tratados ofrece la posibilidad de encontrar nuestro lugar dentro del sector. El mío se orienta a la salud laboral.

6.2 Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.

Considero que a raíz de todo el recorrido de asignaturas de diversos temas que nos proporciona el máster obtenemos las herramientas necesarias para formarnos e ir conociéndonos y enfocando nuestra carrera profesional hacia lo que más nos gusta. No siempre es fácil plasmar o llevar a la práctica puros contenidos teóricos. En mi caso desde el primer momento supe hacia donde me enfocaría y sabía que sería en la intervención directa con personas, formación y salud. Aún así mis intereses se despertaban con cada asignatura nueva. Trabajo y Salud Ocupacional considero que es la base o el sustrato del que se alimenta el resto del máster y por tanto los conocimientos adquiridos en cuanto a teorías y conceptos son fundamentales, Técnicas de Gestión de Recursos Humanos también despertó mi interés y probablemente sea una de las asignaturas con más contenido aplicable en nuestra labor como profesionales así como la asignatura de Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad que gracias a la vivencia de su parte práctica a través el trabajo de fin de asignatura me aportó conocimiento que probablemente no habría sabido asimilar. En este punto me parece importante recalcar la importancia de las aplicaciones prácticas de todo lo que se enseña, ya sea través de anécdotas, ejemplos reales o prácticas simuladas pero fieles a la realidad.

Debido a mi experiencia en mindfulness y a través de los conocimientos impartidos por grandes profesoras del máster me animé a poner mi granito de arena en la práctica organizacional saludable. En concreto, en mi TFM he intentado plasmar algunos de mis conocimientos adquiridos e inquietudes y ser fiel a mi esencia.

Mencionar que en mi caso debido al Covid-19 no he realizado aún la asignatura de prácticas que desde mi punto de vista y como acabo de comentar es primordial, en mi caso y en el de todos lo que no hayamos trabajado nunca en el sector y por

tanto solo puedo hablar de conocimientos teóricos que no he materializado u observado en la práctica real.

7. REFERENCIAS Y WEBGRAFÍA

- Aguado, J. Luciano, J.V., Cebolla, A. Serrano-Blanco, A., Soler, J. & García-Campayo, J. (2015) Bifactor analysis and construct validity of the five facet mindfulness questionnaire (FFMQ) in non-clinical Spanish samples. *Front. Psychol.* 6:604. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00404>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J. & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment* 13, 27–45. DOI: 10.1177/1073191105283504
- Bishop, S. R. (2002). What do we really know about mindfulness-based stress reduction? *Psychosomatic Medicine*, 64, 71–84.
- Congleton, C., Hölzel, B. K. & Lazar, S. W. (2015) Mindfulness Can Literally Change Your Brain. *Harvard Business Review*. <https://doi.org/10.2469/dig.v45.n4.15>
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S. (2002). Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas de afrontamiento. *Revista Calidad Asistencial*, 17(4), 237-46.
- Cockerham, W.C. (2001). *Handbook of medical sociology*. Prentice-Hall.
- Compromiso Empresarial (2019). “Mindfulness” en la empresa para mejora la salud mental de los trabajadores. Recuperado el 13 de junio de 2020. <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2019/10/mindfulness-en-la-empresa-para-mejorar-la-salud-mental-de-los-empleados/>
- Cuevas, M. y García, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo y Sociedad*, (19), 87-102.

- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18, 572-577.
- Fontes, S., García-Gallego, C., Quintanilla, L., Rodríguez, R., Rubio de Lemus, P. y Sarriá, E. (2010). *Fundamentos de investigación en Psicología*. UNED .
- García, C. (2008). La práctica del «estar atento» (mindfulness) en medicina. Impacto en pacientes y profesionales. *Atención Primaria*, 40(7), 363-366.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Management*, 30, 115-157. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: an integrative review. *Journal of Management*, 20(10), 1-29. doi:10.1177/0149206315617003
- Hernández, Z. E., Ehrenzweig, Y. Y Navarro, A. M. (2009). Factores psicológicos, demográficos y sociales asociados al estrés y a la Personalidad Resistente en adultos mayores. *Pensamiento Psicológico*, 5(12), 13-28.
- (INSHT) - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2020). *Riesgos Psicosociales*. <https://www.insst.es/estres-laboral>
- Kabat-Zinn, J. (1990a). *Full catastrophe living: How to cope with stress, pain, and illness using mindfulness meditation*. Piatkus.
- Kabat-Zinn, J. (1990b). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Dell Publishing.

- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 144-156.
- Kabat-Zinn, J. (2009). *Mindfulness en la vida cotidiana*. Paidós
- Kung, C. S.-J., & Chan, C. K. Y. (2014). Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. *Personality and Individual Differences*, 58, 76 - 81. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.10.011>
- Lazarus, R. R. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer.
- Lahoz, S. y Forns, M. (2013). Adaptación y validación de la versión española del Cuestionario de Estrés Percibido (PSQ) aplicado al proceso migratorio. *Ansiedad y Estrés*, 19(1), 27-39.
- Llorens, S., del Líbano, M. Y Salanova, M. (2009). Modelos teóricos de salud ocupacional [Modelo de pérdida de recursos]. En M. Salanova (dir.), *Psicología de la Salud Ocupacional* (pp.63-90). Síntesis.
- Martín, P., Salanova, M. y Peiró, J. M. (2003). El estrés laboral ¿Un concepto cajón-de-sastre?. *Revista de relaciones laborales*, (10-11), 167-185.
- Moreno, B. y Díaz, L. (2015). *Guía Estudio sobre el de las condiciones de trabajo Estrés por deterioro: Un estudio guía durante la Gran Recesión*. UGT-CEC.
- Moñiva, A., García-Diex G., y García-de-Silva, R. (2012). Mindfulness (atención plena). Concepto y teoría. *Portularia*, 12, 83-89.
- Moñivas, L. A. (2012). Reseña de “Aprender a practicar mindfulness” de Vicente Simón. *Papeles de Psicólogo*, 33(1), 68-73.

- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L. y Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del Psicólogo*, 35(1) 5-14.
- Peiró, J. M., y Rodríguez I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Ruiz, M. A., Díaz, M. I. y Villalobos, A. (2012). *Manual de Técnicas de Intervención Cognitivo Conductuales*. Desclée De Brouwer.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martínez, I. M. (2012). We need a hero! Towards a validation of the Healthy & Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785-822. <https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(1), 141-157.
- Sanz-Carrillo, C., Garcia-Campayo, J., Rubio, A., Santed, M. A., & Montoro, M. (2002). Validation of the spanish version of the Perceived Stress Questionnaire. *Journal of Psychosomatic Research*. Estructura Factorial del Cuestionario de Estrés Percibido en la población Universitaria 83, 52, 167-172. [http://dx.doi.org/10.1016/S0022-3999\(01\)00275-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00275-6)
- Segal, Z., Williams, M. & Teasdale, J. (2002). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse*. The Guilford Press.
- Selye, H. (1936). Thymus and adrenals in the response of the organism to injuries and intoxications. *British Journal of Experimental Psychology*, 17, 234-348.
- Vallejo, M. A. (2006a). *Atención plena*. *eduPsykhé*, 5(2), 231-253.

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

8. ANEXOS

8.1. ANEXO 1. Cuestionarios.

8.1.1 Escala de bienestar psicológico

<ol style="list-style-type: none">1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas2. <i>A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones</i>3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente4. <i>Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida</i>5. <i>Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga</i>6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo8. <i>No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar</i>9. <i>Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí</i>10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo13. <i>Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría</i>14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas15. <i>Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones</i>16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad20. <i>Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo</i>21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general22. <i>Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen</i>23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo25. <i>En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida</i>26. <i>No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza</i>27. <i>Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos</i>28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria29. <i>No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida</i>30. <i>Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida</i>31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí33. <i>A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo</i>34. <i>No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está</i>35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo36. <i>Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona</i>37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla
Autoaceptación: Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31. Relaciones positivas: Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32. Autonomía: Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33. Dominio del entorno: Ítems 5, 11, 16, 22, 28, y 39. Crecimiento personal: Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38. Propósito en la vida: Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.

8.1.3. Cuestionario de atención plena de cinco facetas en español (FFQM-E).

Por favor puntué cada uno de los siguientes enunciados según la siguiente escala. Escriba el número en el espacio que mejor describa su propia opinión o lo que es verdadero de forma general para usted.

1	2	3	4	5
nunca o pocas veces verdadero	raras veces verdadero	a veces verdadero	a menudo verdadero	muy a menudo o siempre verdadero

- ___ 1. Mientras camino me doy cuenta de las sensaciones de mi cuerpo al moverse.
- ___ 2. Soy capaz de encontrar las palabras adecuadas para describir mis sentimientos.
- ___ 3. Me critico por tener emociones irracionales o inapropiadas.
- ___ 4. Percibo mis sentimientos y emociones sin tener que reaccionar ante ellas.
- ___ 5. Cuando estoy haciendo algo me distraigo con facilidad.
- ___ 6. Cuando me ducho o me baño, me doy cuenta de las sensaciones del agua sobre mi cuerpo.
- ___ 7. Puedo expresar fácilmente con palabras mis creencias, opiniones y expectativas.
- ___ 8. No presto atención a lo que hago porque estoy soñando despierto, preocupado con otras cosas o distraído.
- ___ 9. Observo mis sentimientos sin enredarme en ellos.
- ___ 10. Me digo a mí mismo que no debiera sentirme como me siento.
- ___ 11. Me doy cuenta de cómo los alimentos y las bebidas afectan a mis pensamientos, sensaciones corporales y emociones.
- ___ 12. Me resulta difícil encontrar palabras para describir lo que pienso.
- ___ 13. Me distraigo fácilmente.
- ___ 14. Creo que algunos de mis pensamientos no son normales o son malos y no debería pensar de esa forma.
- ___ 15. Presto atención a las sensaciones, como las del viento en mi pelo o el sol sobre mi cara.
- ___ 16. Tengo dificultad a la hora de pensar en las palabras adecuadas para expresar lo que siento acerca de las cosas.
- ___ 17. Juzgo si mis pensamientos son buenos o malos.
- ___ 18. Encuentro dificultad para estar centrado en lo que ocurre aquí y ahora, en el presente.
- ___ 19. Cuando tengo pensamientos o imágenes que me perturban, "paro" y me doy cuenta sin dejarme llevar por ellos.
- ___ 20. Presto atención a los sonidos, por ejemplo al tic-tac de los relojes, al trino de los pájaros o a los coches que pasan.
- ___ 21. En situaciones difíciles, puedo pararme sin reaccionar de modo inmediato.
- ___ 22. Cuando tengo una sensación en mi cuerpo, me resulta difícil describirla porque no encuentro las palabras adecuadas.
- ___ 23. Tengo la impresión de que "pongo el piloto automático" sin ser muy consciente de lo que estoy haciendo.
- ___ 24. Cuando tengo pensamientos o imágenes que me perturban, consigo calmarme al poco tiempo.
- ___ 25. Me digo a mí mismo que no debería pensar de la forma en que lo hago.
- ___ 26. Me doy cuenta de los olores y aromas de las cosas.
- ___ 27. Incluso cuando me siento muy contrariado, encuentro una forma de expresarlo en palabras.
- ___ 28. Realizo actividades sin estar realmente atento a las mismas.
- ___ 29. Cuando tengo pensamientos o imágenes que me perturban, soy capaz de darme cuenta sin reaccionar.
- ___ 30. Creo que algunas de mis emociones son malas o inapropiadas y no debería sentir las.
- ___ 31. Me doy cuenta de elementos visuales en el arte o en la naturaleza tales como colores, formas, texturas, o patrones de luz y sombra.
- ___ 32. Tengo una tendencia natural a expresar mis experiencias en palabras.
- ___ 33. Cuando tengo imágenes o pensamientos que me perturban, reparo en ellos y dejo que se vayan.
- ___ 34. Realizo trabajos o tareas de forma automática sin darme cuenta de lo que estoy haciendo.
- ___ 35. Cuando tengo pensamientos o imágenes que me perturban, la valoración sobre mí mismo es buena o mala, en consonancia con el contenido de ese pensamiento o imagen.
- ___ 36. Presto atención a la forma en que mis emociones afectan a mis pensamientos y comportamiento.
- ___ 37. Puedo describir cómo me siento en un momento dado, de forma bastante detallada.
- ___ 38. Me sorprendo a mí mismo haciendo cosas sin prestar atención.
- ___ 39. Me reprocho a mí mismo cuando tengo ideas irracionales.

Por favor revise que ha contestado a todos los 39 enunciados.

8.2 ANEXO 2. Calendario.

ENERO						
20 Evaluación pre intervención	21	22	23	24 Reunión feedback	25	26
27	28	29	30	31		

FEBRERO						
					1	2
3	4	5	6	7 Sesión 1	8	9
10	11	12	13	14 Sesión 2	15	16
17	18	19	20	21 Sesión 3	22	23
24	25	26	27	28 Sesión 4	29	

MARZO						
2	3	4	5	6 Sesión 5	7	8
9 Evaluación post intervención	10	11	12	13		

SEPTIEMBRE						
	1	2	3	4	5	6
7 Evaluación post intervención	8	9	10	11 Comunicación de resultados y debate		

8.3 ANEXO 3. Prácticas formales.

8.3.1 Meditación centrada en la respiración. (Jon Kabat-Zinn, 1990b).

La meditación sentada, o práctica sentada, es lo que constituye el corazón de la meditación formal. Todos sabemos estar sentados, al igual que todos sabemos respirar. No tiene nada de especial. Sin embargo, estar sentado con atención plena es diferente a estar sentado sin más, de la misma forma que respirar conscientemente es diferente a respirar inconscientemente. La diferencia está por supuesto en la consciencia.

Para practicar la meditación sentada, reservamos un tiempo y un espacio idóneos para no-hacer. Conscientemente, adoptamos una postura corporal relajada y atenta en la que nos sintamos cómodos sin movernos, y nos situamos en el momento presente sin tratar de llenarlo con nada. Ya has hecho algo similar en los ejercicios en los que diriges la atención a la respiración.

Ayuda mucho el adoptar una postura erguida y digna, con la cabeza, cuello y espalda alineados verticalmente. Esto permite que la respiración fluya más fácilmente. Es también el equivalente físico de la actitud interna de autoconfianza, autoaceptación y atención alerta que estamos cultivando.

La práctica suele hacerse en una silla o en el suelo (en la "NOTA" al final de este artículo puedes ver alternativas). Si usas una silla, elige una con el respaldo recto y un asiento que te permita apoyar los pies planos sobre el suelo. En general, recomendamos que, si es posible, te sientas alejado del respaldo, de forma que la columna vertebral se sostenga por sí misma (ver Figura A). Pero si es necesario, también puedes apoyarte en el respaldo. Si te sientas en el suelo, hazlo sobre un cojín firme y grueso que levante tus nalgas entre 7 y 15 centímetros por encima del suelo (una almohada doblada una o dos veces sirve perfectamente, pero también puedes comprar un cojín de meditación o un zafu, que están hechos especialmente para la práctica sentada).

Para practicar en el suelo existen distintas posturas de piernas cruzadas y de rodillas que se pueden tomar. La que yo uso con más frecuencia es la llamada postura birmana (ver Figura B). En esta posición doblamos una pierna hasta llevar el talón junto al cuerpo y ponemos la otra pierna, pegada, delante de la primera. Dependiendo de la flexibilidad de tus caderas, rodillas y tobillos, puede que las rodillas toquen o no toquen el suelo. Cuando sí, lo toquen, la postura es algo más cómoda. Otras personas usan una postura en la que están de rodillas, apoyados en un cojín entre los pies (ver Figura C).

Estar sentado en el suelo puede aportarte una sensación reconfortante de estar conectado con la tierra y de poder sostenerte a ti mismo en la postura de meditación. Sin embargo, no es necesario meditar en el suelo o en la típica postura de piernas cruzadas. Algunos de nuestros pacientes prefieren el suelo, pero la mayoría usa sillas con respaldo recto. Al final, en la meditación no importa en qué estás sentado, sino la sinceridad de tu esfuerzo.

Elijas el suelo o la silla, la postura es muy importante para la práctica. Puede ser un factor externo que nos ayude a cultivar una actitud interior de dignidad, paciencia y autoaceptación. Los puntos más importantes que se deben recordar respecto a la postura son tratar de mantener la espalda, la cabeza y el cuello alineados, los hombros relajados y las manos en una posición comfortable. Habitualmente las ponemos sobre las rodillas (como en las ilustraciones abajo), o en nuestro regazo, con la mano izquierda encima de la derecha (ambas con palmas hacia arriba) y con los pulgares tocándose.

Cuando adoptemos la postura que hemos seleccionado, traemos nuestra atención a la respiración. Sentimos como el aire entra y sentimos como sale de nuestro cuerpo. Nos situamos en el presente, momento a momento, respiración a respiración. Suena sencillo y lo es. Prestamos atención plena a la inspiración y a la expiración. Dejando que la respiración simplemente suceda, observándola, sintiendo todas las sensaciones, intensas o sutiles, asociadas a ella.

Es sencillo, pero no es fácil. Probablemente eres capaz de estar sentado horas frente a la televisión o en el coche, sin pensar. Sin embargo, cuando tratas de estar sentado en casa sin nada para poner tu atención, salvo de tu respiración, de tu cuerpo y de tu mente, sin nada que te entretenga y sin un lugar a donde tener que llegar, lo primero que probablemente sentirás es que, al menos una parte de ti, no quiere seguir así mucho tiempo. Después de un minuto, dos, tres, o cuatro, el cuerpo o la mente habrán tenido suficiente y pedirán algo más, tal vez cambiar de postura o hacer algo completamente distinto. Es inevitable.

Es en este punto cuando la observación de uno mismo se vuelve particularmente interesante y fructífera. Normalmente, cuando la mente se mueve, el cuerpo le sigue. Si la mente está inquieta, el cuerpo está inquieto. Si la mente tiene sed, el cuerpo irá hacia el grifo de la cocina o hacia la nevera. Si la mente dice “esto es aburrido”, antes de que te des cuenta el cuerpo cambiará de postura y estará buscando algo que hacer para mantener a la mente feliz. También ocurre al revés. Si el cuerpo se siente incómodo, se moverá para adoptar otra posición o le dirá a la mente que le encuentre otra cosa que hacer, y antes de que te quieras dar cuenta, estarás de pie.

Si estás verdaderamente comprometido con encontrar paz y relajación, te preguntarás porque la mente se aburre tan rápido de estar consigo misma y por qué tu cuerpo está tan inquieto e incómodo. Te preguntarás qué hay tras tu compulsión de llenar cada momento con algo. ¿Qué hay detrás de tu necesidad de estar entretenido siempre cuando tienes un momento “libre”, de ponerte de pie y en marcha, de volver al hacer y al estar ocupado? ¿Qué impulsa al cuerpo y a la mente a rechazar el estar quietos?

No tratamos de responder esas preguntas mientras estamos practicando la meditación. Lo que hacemos es simplemente observar ese impulso de levantarnos o los pensamientos que nos vienen a la mente. Y en vez de saltar y ponernos a hacer lo que la mente ha decidido que es lo siguiente en el orden del día, traemos de nuevo nuestra atención, con suavidad y firmeza a la vez, al vientre y a la respiración, y seguimos observando la respiración momento por momento. Podemos reflexionar, durante un momento o dos, por qué la mente es así, pero básicamente estamos practicando la aceptación de cada momento tal como es, sin reaccionar a cómo es.

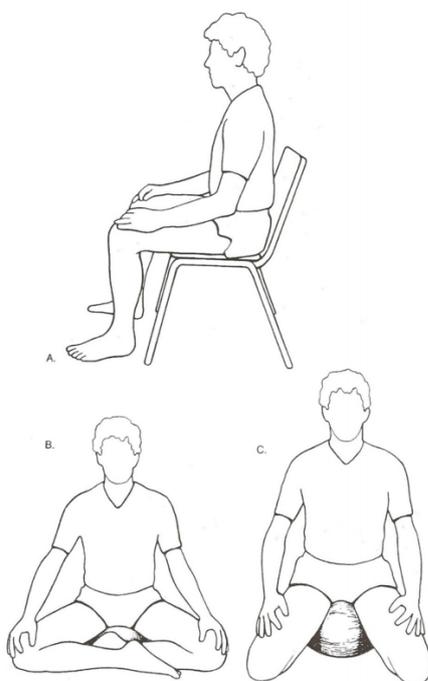
(...)

Actuando así, estás entrenando tu mente a ser menos reactiva y más estable. Estás haciendo que cada momento cuente. Estás tomando cada momento como viene, sin valorar ninguno cómo superior a cualquier otro. De esta forma, estás cultivando tu capacidad natural de concentración mental. Trayendo de nuevo tu atención a la respiración cada vez que empieza a divagar, y haciéndolo de manera recurrente, tu concentración se desarrolla y profundiza, igual como los músculos crecen levantando repetidamente pesas. Trabajando regularmente con (no luchando contra) la resistencia de tu propia mente aumentamos la fuerza interior. Al mismo tiempo, estás desarrollando la paciencia y practicando el no juzgar. No estás regañándote porque tu mente dejó de concentrarse en la respiración. Simple y directamente, traes de nuevo la atención a la respiración, con suavidad y firmeza a la vez.

(...)

Mindfulness no significa apartar tus pensamientos o construir un muro para mantenerlos fuera y no permitirles inquietar a tu mente. No intentamos detener los pensamientos cuando emergen en cascadas en la mente. Simplemente les hacemos un sitio, observándolos como pensamientos y dejándolos ser, usando la respiración como el ancla, o la “base central” desde donde observar y recordarnos de estar concentrados y en calma.

© 1990 Jon Kabat-Zinn, Full Catastrophe Living



© 1990 Jon Kabat-Zinn, Full Catastrophe Living

NOTA: Si eliges sentarte en el suelo, uno de los problemas más comunes es que tus caderas no estén a una altura suficiente. Esto causa tensión en la espalda y una disminución en la circulación sanguínea de los pies y las piernas. Se puede remediar colocando unas almohadas debajo de las nalgas, o empleando un cojín o incluso un banco de meditación, de modo que tus caderas estén al menos 15 cm más elevadas que tus rodillas.

8.3.2 Práctica Body scan (Ruíz, et al., 2012)

1. Comprueba que la temperatura sea agradable y tumbate hacia arriba. Asegúrate de concederte el tiempo suficiente para practicar lentamente este ejercicio, al menos 30 minutos, y poco a poco más tiempo. Practica con mayor lentitud conforme te vayas acostumbrando a la meditación. Cuando estés dispuesto, cierra los ojos.
2. Dedicar un breve tiempo a recordar las actitudes clave que forman la base de la práctica de la conciencia plena. Recuerda especialmente la ausencia de esfuerzo, de valoraciones y la aceptación. Estos son elementos clave para descubrir el estado en que se encuentra tu cuerpo en este momento.
3. Toma conciencia de la sensación del aire entrando y saliendo de tus pulmones y abandónate a ella. Relájate y siente todo el cuerpo. Siente su masa, su peso, los puntos de contacto y de apoyo en el suelo. No intentes cambiar nada de lo que sientes, tan solo déjalo estar. La práctica es experimentar el cuerpo tal cual es, no pensar acerca de cómo es.
4. Dirige ahora tu atención a los dedos de tu pie izquierdo. Nótalos, siéntelos. Deja que la sensación de la respiración se extienda a través de tu cuerpo, hacia y desde los dedos de los pies. Intenta dirigir tu respiración dentro y fuera de los dedos. No lo conviertas en una imagen mental, sólo observa hasta que punto puedes conectar con las sensaciones de la respiración y los dedos de los pies. Trata de que la sensación de la respiración que fluye por tus dedos agudice tu concentración de lo que sientes en ellos. Es como si te hicieras más presente y estuvieras más concentrado en las sensaciones de los dedos de los pies gracias a la respiración.
5. Puede que no sientas nada. Permítete entonces sentir “nada, ninguna sensación”. Si percibes tu mente narrando alguna historia, desengancha de ella, deja que se desvanezca y regresa a la zona de los dedos de los pies.
6. Nota y permite los cambios de sensaciones en los dedos de los pies. Siente la temperatura, el contacto con los calcetines, el calzado o el aire. Agudiza tu atención tanto como puedas. Inúndate por la sensación en todo su detalle y amplitud, dedo a dedo si es posible. Sé uno con la experiencia directa y con la sensación de la respiración. Deja que las sensaciones fluyan y se muestren naturalmente.
7. Cuando estés preparado para continuar, respira profundamente y deja la concentración en los dedos de los pies. Mantén la atención en la sensación producida por la respiración durante unas cuantas inspiraciones, luego repite los pasos 4,5 y 6 concentrándote en las plantas de los pies. A continuación desplaza la atención al talón, a la parte superior del pie y al tobillo. Sigue trabajando así con la respiración y las sensaciones corporales. Continúa extendiendo la conciencia de la respiración dentro y fuera de cada zona a medida que inspiras y expiras con las sensaciones corporales que allí descubras. Mantén las sensaciones de cada zona asociadas a la respiración, expandiendo esta sensación por tu cuerpo. Las sensaciones corporales son el principal objetivo de tu atención, mientras que inspirar y expirar con ellas te ayuda a estar conectado con ellas y presente.
8. Desplázate a lo largo de la pierna izquierda, hasta la cadera aplicando el mismo procedimiento. Continúa manteniendo las sensaciones de cada zona (pantorrilla, rodilla, muslo) en el centro o a medida que inspiras y expiras. Entonces libera las sensaciones de cada zona, estando presente junto a la respiración y avanzado a la siguiente zona. Si tu atención se desvía, vuelve gradualmente la conciencia a la zona en la que te concentras y a la sensación de la respiración. Sé paciente.
9. De este modo sigue avanzando lentamente por el resto de tu cuerpo. Escanea el pie, la pierna derecha, la pelvis, el abdomen y la parte inferior de la espalda. Escanea los dedos, las manos y brazos (primero un lado y luego el otro) y regresa a los hombros. Mantén la concentración en las sensaciones y la respiración conforme desplazas tu atención de una zona a otra. Continúa por el cuello, la cabeza y las zonas del rostro, sin olvidar el interior de la boca y la garganta.

10. Cuando hayas explorado todas las zonas de tu cuerpo, permanece conectado con la respiración y el cuerpo tal como son. Deja que las sensaciones de la respiración lleguen a través de la cabeza y atraviesen todo el cuerpo y que salgan por los dedos de ambos pies simultáneamente, como si tuvieses huecos en tus extremos. Conserva esta dirección (a través de la cabeza, el cuerpo y los dedos de los pies) tanto tiempo como quieras y luego intenta inviertela. Respira a través de los dedos de los pies, deja que la respiración ascienda por el cuerpo y salga por la parte superior de la cabeza. Prácticalo cuando y cuanto quieras.
11. Quizá después ni siquiera sientas tu cuerpo. No te preocupes. Tan solo descansa en el silencio y en la quietud presente. Percibe la profunda paz y serenidad que es posible alcanzar en la experiencia corporal
12. Cuando decidas concluir tu práctica, respira profundamente, abre los ojos y muévete lentamente.