

# “Mindfulness” y su capacidad para reducir el estrés en el ámbito laboral

**Alumno:** David Fernández Font

**Tutor:** Antonio Grandío Botella

Relaciones laborales y recursos humanos

Curso Académico 2016/2017



## Índice

Summary.....	5
1. Introducción.....	11
2. Origen del estrés laboral y sus características.....	15
3. Planteamiento del problema.....	22
4. Aplicación práctica de la técnica MBSR para reducir el estrés en el ámbito laboral.....	23
5. Estándares de calidad de MBSR.....	29
6. Conclusión.....	35
7. Bibliografía.....	36



## Summary

Mindfulness is a theoretical construct that leads to a certain state of consciousness inspired by oriental meditative techniques for millennia (Buddhism). The most accepted translations are mindfulness, full awareness, mental presence and full presence. These are some definitions of authors interested in mindfulness:

*"Pay attention in a particular way: on purpose, in the present moment and without establishing value judgments"* (Jon Kabat-Zinn, 1990).

*"The non-judgmental observation of the continuous stream of internal and external stimuli as they arise"* (Baer, 2003).

*"Tendency to be aware of one's own internal and external experiences in the context of a posture of acceptance rather than prosecution towards those experiences"* (Cardaciotto et al., 2008).

In 1979, Jon Kabat-Zinn created a stress reduction program at the University of Massachusetts Medical Center where certain techniques were applied to a group of people.

The program is called Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR), and the benefits of this program focus on three areas:

- Resilience, well-being, physical and psychological health (reducing stress and controlling pain in case of chronic diseases).
  
- Reinforcement of competences and cultivation of more positive and effective attitudes (attentional capacity, emotional intelligence skills, listening and communication and decision making).
  
- Higher presence and connection with people (empathy, trust and ability to relate).

Thanks to the creation of this program, mindfulness has been made known in many Western countries, research on mindfulness and its benefits have grown up in number and have spread to other countries.

### **Components of mindfulness**

#### Attention to the present moment

It is about not going beyond the present moment, instead of thinking about the past or future (expectations, desires ...). Some authors do not agree on whether attention should be focused on the internal experience or on the activity being performed.

On the one hand, Bishop et al. (2004) argues that the essential thing is to self-regulate care, so that it is maintained in the internal processes themselves. However, Brown and Ryan (2004) argue that we need to focus more on activities of daily living.

#### Opening to experience

Regarding this component, it refers to the ability to observe experience without judging from one's own beliefs. Being fully conscious involves a direct observation of various objects as if it was the first time (beginner's mind). It can also be applied to the negative experience (Buchheld et al., 2001) and observe what happens wanting to know more about it (Bishop et al., 2004).

#### Acceptance

Acceptance is very important in order to achieve full consciousness. For Hayes (1994) acceptance is: "*experiencing events fully and without defenses, as they are.*" Hayes attaches great importance to acceptance, as people fall into maladaptive behaviors in an attempt to evade from unpleasant experiences. Once they accept that these experiences are occasional and limited in time, they will not fall into such behaviors.

## Let pass

This component emphasizes not being trapped by any thought, feeling, sensation or desire, in not adhering to or feeling identified with them. Kabat-Zinn (1990) emphasizes that the non-judgmental observation of one's own mental activity may lead one to the realization that thoughts are not reflections of truth or reality. According to Brown and Brian (2004) the approaches of full consciousness illustrate the individual to become aware of their thoughts and feelings and to relate to them in a broader way, from an off-center perspective as transient mental events.

## Intention

Intention refers to what each person seeks when they practice full consciousness. The intention evolves throughout the practice: in the initial phase self-regulation is pre-positioned, then self-exploration and finally self-liberation (Shapiro, 1992). In the process of meditation you should not try to achieve any immediate purpose, simply remain seated or kneeling focusing on breathing. People in everyday life have to pay all the attention on what they are doing forgetting about the final result.

## Origin of work stress

According to Hobsbawn (1994) with the economic heyday that followed the Second World War, mass production increased, causing workers to be pressured to meet the needs of the consumer society. This caused that the rhythms of life changed radically and that they began to undergo emotional and physical tension, which is still called stress nowadays.

Referring to work-related stress, OMS defines it as a global epidemic that affects many workers around the world, and causes alterations in sleep, digestion, and in the psychological, social and family side (Esquivel, 2005).

## **Stress**

"Stress is a substantial (perceived) imbalance between demand and responsiveness (of the individual) under conditions in which failure before this demand has important (perceived) consequences" (McGrath, 1970).

Stress has physiological and psychological dimensions, physiological stress (general mobilization of the organism in front of a stress agent) and psychological stress (mental mobilization before a stress agent).

Stressors are the cause of stress, and they can be caused by the characteristics of the work performed by that person or by certain characteristics of the person. The type of stress will depend on the magnitude, accumulation or duration in time of the so-called "stressors".

### Types of stress

The reaction of the organism to an external event can be expressed in two different ways:

- In a negative way, which has harmful consequences for physical and mental health.
- Positively

#### A) Positive stress or stress

It is the necessary stress measure that creates the state of alert necessary to obtain a physical and mental performance that allows us to be productive and creative. Examples of this type of stress are joy, professional success, that is to say, all aspects that are sources of well-being, happiness or balance.

#### B) Negative stress or distress

According to Hans Selye (1935), it represents that "harmful or unpleasant stress", which causes a physiological and psychological imbalance that results in a reduction of the individual's productivity, the appearance of psychosomatic illnesses and accelerated aging.

There are many situations in the workplace that cause negative stress, as for example having lot of work with short time to performing it, perform tasks without the necessary knowledge or when there are tasks that are sufficiently attractive to the worker.



The stress goes through three phases, which are:

- Alarm reaction phase.
- Phase of resistance.
- Exhaustion phase.

Among the causes of stress, also called stressors, there are the demands of work and the characteristics of people.

Among the demands of the work we can find:

- Work overload: the volume, magnitude or complexity of the task and time to perform it exceeds the capabilities of the worker.
- Workload: the number of tasks is below the minimum in order to maintain a certain level of activation in the worker.
- Underutilization of skills: the complexity of the tasks are below the professional capacity of the worker.

And among the characteristics of the people who are most prone to suffer from stress we can find:

- Personality type A: this typology of personality is characterized by an unlimited interest in perfection and achievement of high goals. They interpret work as the center of their life, demanding great efforts, they are always tense, and they are not able to relax and they also have constant obsession over time. These individuals are competitive, active, aggressive, impatient and diligent.
- Dependency: the type of people who are not autonomous accept better an authoritarian style of command, strict surveillance and a highly bureaucratic work environment. However, they have difficulties in making decisions or in situations of uncertainty.

**Practical application of the MBSR technique to reduce stress in the workplace.**

Regarding the practical application of Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) with a group of professionals in the services sector, it must be said that 86% of participants completed the program and experienced a 39% average reduction of psychological distress , according to SCL-90R.

The components that this intervention program has focused on are depression, hostility, somatization and anxiety. The reduction of these components has been around 50%. These results are very significant and slightly better than those reported in other studies.

The configuration of the intervention is based on a group training activity, with attendance and a personal work between sessions. The duration of the program is 8 weeks, with a weekly session of 2.5 hours, and a session of 8 hours at the 6th week, which means, a total of 28 classroom hours distributed in 9 sessions. The program is complemented with exercises of attention, relaxation, concentration-meditation and yoga. The sessions describe theoretical aspects about attention, emotions, stress reaction, communication and healthy lifestyle habits. Group discussion times are also introduced deal with the success and difficulties that arise from the use of mindfulness in everyday life.

In short, we can say that this technique can be suitable in the work context for stress reduction. This technique could be included at any workplace risk prevention plan to prevent stress.

## 1. Introducción

### 1.1 Mindfulness

Mindfulness es un constructo teórico que remite a un estado determinado de conciencia promovido por técnicas meditativas orientales desde hace milenios (budismo). Las traducciones más aceptadas son atención plena, plena conciencia, presencia mental y presencia plena. A continuación se presentan algunas definiciones de autores que se han interesado por la práctica y el estudio del mindfulness:

*“Mindfulness es mantener viva la conciencia en la realidad presente”* (Thich Naht Hanh, 1975).

*“Prestar atención de un modo particular: a propósito, en el momento presente y sin establecer juicios de valor”* (Jon Kabat-Zinn, 1990).

*“La observación no enjuiciadora de la continua corriente de estímulos internos y externos tal y como ellos surgen”* (Baer, 2003).

*“Tendencia a ser conscientes de las propias experiencias internas y externas en el contexto de una postura de aceptación y no enjuiciamiento hacia esas experiencias”* (Cardaciotto et al., 2008).

*“Es una capacidad humana universal y básica, que consiste en la posibilidad de ser conscientes de los contenidos de la mente momento a momento”* (Simón, 2007).

En 1979, Jon Kabat-Zinn creó un programa de reducción de estrés en el centro médico de la Universidad de Massachusetts en el que se aplicaron ciertas técnicas a un grupo de personas.

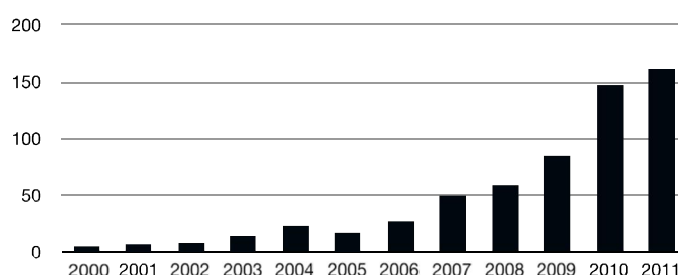
Los beneficios que producen el programa de reducción de estrés (MBSR) se centran en tres ámbitos:

- Resiliencia, bienestar, salud física y psicológica (reducción del estrés y controlar el dolor en caso de enfermedades crónicas).

- El refuerzo de competencias y el cultivo de actitudes más positivas y eficaces (capacidad atencional, habilidades de inteligencia emocional, escucha y comunicación y la toma de decisiones).
- Mayor presencia y conexión con las personas (empatía, confianza y la capacidad de relacionarse).

Gracias a este programa, el mindfulness se dio a conocer en muchos países occidentales, las investigaciones sobre mindfulness y sus beneficios han crecido en número y se han extendido a diferentes campos.

En esta gráfica podemos ver cómo han aumentado los artículos científicos que llevan la palabra mindfulness en el título, desde el año 2000 al 2011.



**Figura 1. Distinto tipo de publicaciones con la palabra mindfulness en el título.**

Fuente: Moñivas, A, Die, G, y De Silva, R (2011), p.3. Mindfulness (atención plena): concepto y teoría.

## COMPONENTES DEL MINDFULNESS

### Atención al momento presente

Se trata de centrarse en el momento presente, en lugar de pensar en el pasado o en el futuro (expectativas, deseos...). Hay cierta discrepancia entre autores, a la hora de alcanzar un consenso acerca de si la atención ha de centrarse hacia la experiencia interna o hacia la actividad que se está realizando.

Por una parte, Bishop et al. (2004) defiende que lo esencial es autorregular la atención, de forma que se mantenga en los propios procesos internos. Sin embargo, Brown y Ryan (2004) defienden que hay que centrarse más en las actividades de la vida diaria, puede comprobarse al ver alguno de sus ítems en el instrumento de evaluación que han desarrollado (MAAS): *“Rompo o derramo cosas por tener poco cuidado, no prestar atención o estar pensando en otras cosas”* o *“Realizo los trabajos o tareas automáticamente, sin ser consciente de lo que estoy haciendo”*.

Para Safran y Muran (2005) la atención tiene que dirigirse hacia los procesos internos. La dirección de la atención y el recuerdo sirven para mantener la atención en ellos. El recuerdo se refiere a la capacidad de darse cuenta de cuándo se ha perdido el rol de observador y se ha sido absorbido por algún pensamiento, sentimiento o fantasía.

### **Apertura a la experiencia**

En este componente se hace referencia a la capacidad de observar la experiencia sin juzgar a partir de las propias creencias. Estar consciente plenamente implica una observación directa de los diversos objetos como si fuera la primera vez (mente de principiante). También se puede aplicar a la experiencia negativa (Buchheld et al ., 2001) y observar lo que ocurre queriendo saber más (Bishop et al., 2004).

### **Aceptación**

Para conseguir una conciencia plena es muy importante adoptar una actitud de aceptación. Para Hayes (1994) la aceptación es: *“experimentar los eventos plenamente y sin defensas, tal como son”*. Hayes le da mucha importancia a la aceptación, ya que las personas caen en conductas desadaptativas en un intento de rehuir las experiencias displacenteras. En cuanto aceptan que esas experiencias son ocasionales y limitadas en el tiempo, no caerán en tales conductas.

Por otra parte, para Brown y Ryan (2004) la aceptación no es un componente significativo de la conciencia plena, para ellos ya está implícito en el componente de presencia. Cardaciotto (2005) piensa que el aumento de atención no siempre va ligado de mayor aceptación y viceversa.

## **Dejar pasar**

Este componente hace hincapié en no dejarse atrapar por ningún pensamiento, sentimiento, sensación o deseo, en no adherirse ni reconocerse con ellos. Kabat-Zinn (1990) destaca que la observación sin juzgar de la propia actividad mental puede conducir a la comprensión de que los pensamientos no son reflejos de la verdad o de la realidad. Según Brown y Brian (2004) los enfoques de la conciencia plena ilustran al cliente a tomar conciencia de sus pensamientos y sentimientos y a relacionarse con ellos de una forma más amplia, desde una perspectiva descentrada como eventos mentales pasajeros.

## **Intención**

La intención alude a lo que cada persona busca cuando practica la conciencia plena. La intención evoluciona a lo largo de la práctica: en la fase inicial se antepone la autorregulación, después la autoexploración y finalmente la autoliberación (Shapiro, 1992).

En el proceso de meditación no se debe de tratar de alcanzar ningún propósito inmediato, simplemente permanecer sentado o de rodillas centrándose en la respiración. Las personas, en la vida cotidiana tienen que poner toda la atención en lo que están haciendo olvidándose del resultado final. Kabat-Zinn (1990) se refiere así a la intención: *“Yo solía pensar que la práctica de la meditación era muy poderosa... que en función de ella se podía apreciar el crecimiento y el cambio. Pero el tiempo me ha enseñado que también se necesita cierto tipo de visión personal”*.

## **Mindfulness en el ámbito de la educación**

Existen evidencias científicas de varios efectos que produce la meditación en diferentes variables relacionadas con la educación. Shapiro, Brown y Astin (2008) han delimitado tres áreas: 1) el rendimiento cognitivo y académico; 2) la salud mental y el bienestar psicológico; y 3) el desarrollo integral u holístico de la persona.

1. Efectos de la meditación sobre determinadas habilidades cognitivas y el rendimiento académico. Las investigaciones aluden que la meditación provoca cambios en el rendimiento académico. Diversos estudios científicos demuestran que producen efectos en relación a las habilidades cognitivas: a) mejora las habilidades atencionales, aumenta la habilidad de mantener la atención, y de orientar la atención (Jha et al., 2007; Lazar, Kerr, Wasserman y Gray, 2005) y se emplea exitosamente en personas diagnosticadas con autismo y con el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad o TDHA (Zylowska, Ackerman, Yang et al., 2008); b) el mindfulness refuerza la actividad cognitiva de procesar la información de forma rápida, con precisión y exactitud (Toga 2012; Slagter et al., 2007); y c) mindfulness mejora el rendimiento académico ( Cranson et al., 1991; Sugiura, 2004).
2. Efectos de la meditación sobre la salud mental y el bienestar psicológico. Cuantiosos estudios han demostrado que el mindfulness puede ser utilizado con éxito para disminuir multitud de síntomas negativos físicos y psicológicos (el estrés, la ansiedad y la depresión); y mejorar el bienestar general de las personas (Baer, 2003; Brown et al., 2007). Además también produce efectos positivos en la regulación emocional y incentiva estados psicológicos positivos.
3. Efectos de la meditación sobre el desarrollo integral y holístico de la persona.

## **2. Origen del Estrés laboral**

Según Hobsbawn (1994) con el apogeo económico que se produjo después de la segunda guerra mundial, se incrementó la producción en masa, con lo que los trabajadores eran presionados para poder cubrir las necesidades de la sociedad de consumo. Esto provocó que los ritmos de vida cambiaran radicalmente y que empezaran a sufrir tensión emocional y física, lo que en la actualidad se sigue llamando estrés.

Haciendo referencia al estrés laboral, la OMS la define como una epidemia global que afecta a muchos trabajadores en todo el mundo, y provoca que aparezcan alteraciones en el sueño, la digestión, la parte psicológica, social y familiar (Esquivel,2005).

El estrés laboral es un grave problema para las organizaciones ya que contribuye a absentismos, baja productividad y problemas de tipo financieros. La OIT considera que el estrés laboral es un riesgo para la parte económica y financiera de todos los países industrializados y en vías de desarrollo.

## **2.1 Estrés**

*“El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)” (Mc Grath, 1970).*

Esta definición hace alusión a un proceso homeostático que es el resultado entre las demandas de la realidad y la capacidad de respuesta del individuo.

El estrés tiene dimensiones fisiológicas y psicológicas, estrés fisiológico (movilización general del organismo frente a un agente de estrés) y el estrés psicológico (movilización psíquica ante un agente de estrés).

Los “estresores” son los causantes del estrés, pueden ser provocados por las características del trabajo que realiza esa persona o por ciertas características de la persona. El tipo de estrés dependerá de la magnitud, acumulación o duración en el tiempo de los denominados “estresores”.

### **Tipos de estrés**

La reacción del organismo frente a un suceso externo puede expresarse de dos maneras diferentes:

- De forma negativa, lo que produce consecuencias nocivas para la salud física y mental.
- De forma positiva



#### a) Estrés positivo o eustrés

Es la medida de estrés necesaria que crea el estado de alerta necesario para obtener un rendimiento físico y mental que nos permita ser productivos y creativos. Ejemplos de este tipo de estrés son la alegría, éxito profesional, es decir, todos los aspectos que son fuentes de bienestar, felicidad o de equilibrio.

#### b) Estrés negativo o distrés

Según Hans Selye (1935), representa aquel “estrés perjudicante o desagradable”, lo que provoca un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción de la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y envejecimiento acelerado.

Existen muchas situaciones en el ámbito laboral que provocan el estrés negativo, tener mucho trabajo con poco tiempo para realizarlas, realizar tareas de las que no se tiene el conocimiento necesario o cuando no hay tareas suficientemente atractivas para el trabajador.

### **Fases del estrés**

Principalmente, cuando se produce una situación de cambio que afecta al individuo desata una reacción orgánica. Cuando un estímulo actúa como un factor de desequilibrio que altera la estabilidad de nuestro medio interno se produce un estado de alerta, de movilización, de preparación para poder controlar esta situación.

- Fase de reacción de alarma: ante la aparición de un peligro o estresor, la resistencia baja por debajo de lo normal. Sin embargo, se produce una reacción automática orientada a preparar el organismo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo. Suele producir un aumento de la frecuencia cardíaca, mayor coagulabilidad de la sangre y su concentración en las zonas en las que puede ser necesaria (cerebro, músculos, corazón).

También se produce una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Cuando el estímulo desaparece, el sistema nervioso se

restablece y retorna a su condición normal. Sin embargo, si el estímulo perdura en el tiempo, aparece la fase de resistencia.

- Fase de resistencia: en esta etapa los estresores continúan afectando al individuo, el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar las distintas amenazas de los estresores. Si el estímulo continúa y el individuo es incapaz de rechazarlo, aparece la fase de agotamiento.
- Fase de agotamiento: el individuo no es capaz de adaptarse a la situación para mantener un equilibrio. El individuo entra en un estado que puede llevar a alteraciones graves (enfermedades o la muerte).

### **El estrés desde el área cognitiva**

Desde este enfoque, las personas tienen problemas a la hora de mantener la concentración en una actividad y también es frecuente la pérdida de atención. La capacidad de retener información en la memoria disminuye tanto en la memoria a corto plazo como a largo plazo. Ante los problemas que demandan una reacción inmediata y espontánea se solventan de una manera impredecible. En general, las personas no son capaces de evaluar acertadamente una situación presente y tampoco de futuro. Asimismo, la manera de pensar no sigue patrones lógicos y racionales dentro de un orden, sino que se muestra desordenado.

### **El estrés desde el área emotiva**

En esta área la persona siente dificultades para mantenerse relajada tanto física como emotivamente. Pueden aparecer enfermedades (hipocondría), intolerancia, impaciencia, autoritarismo y falta de empatía. Además aumenta el sentimiento de desánimo, baja el deseo de vivir y también aparecen sentimientos de incapacidad y inferioridad.

## **El estrés desde el área conductual**

Desde este enfoque, se muestra en el lenguaje una incapacidad para dirigirse a un grupo de personas de forma satisfactoria, puede producirse tartamudez y un declive de fluidez verbal. La persona deja de tener tanto entusiasmo por las aficiones preferidas, aumenta el absentismo laboral y aumenta el consumo alcohol, tabaco, café u otras drogas. El nivel de energía varía de un día para otro, se produce alteración del sueño, insomnio y se puede llegar a una excesiva necesidad de dormir.

En referencia a las relaciones personales, se tiende a sospechar, a culpar a otras personas o a atribuirles responsabilidades propias. Además aparecen cambios en la conducta, reacciones extrañas que no suele ser propio de esa persona, tics etc.

Cuando una persona padece estrés puede incrementar su capacidad de percepción, de memoria, de razonamiento y de juicio durante un periodo de tiempo limitado. Sin embargo, cuando el estrés pasa un límite disminuyen las capacidades cognitivas, así como la capacidad para concentrarse y pérdida de memoria. También se ve reducida la capacidad de razonar, de solucionar problemas o de valorar algo. Las personas estresadas también padecen frustración, este estado está asociado con la irritación y la agresividad. Asimismo la persona que padece estrés presenta síntomas de ansiedad, aprehensión, preocupación y la tensión. Malgosa (1995) muestra que *“la ansiedad es una de las más peligrosas manifestaciones psicológicas del estrés”*. Es normal experimentar cierto grado de ansiedad ante las situaciones inciertas: pero la ansiedad excesiva es una forma de neurosis que no beneficia ni al sujeto ni a los que conviven con él. Además, no hemos de olvidar la estrecha vinculación que existe entre estrés y ansiedad, y que muchas personas, que en la actualidad sufren los efectos devastadores de la ansiedad, iniciaron sus hábitos ansiosos en medio de situaciones estresantes.

## **Estresores**

### **Demandas del trabajo**

Hace alusión a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización.

Entre los estresores exteriores se encuentran:

- Sobrecarga de trabajo: el volumen, magnitud o complejidad de la tarea y tiempo para realizarla sobrepasa las capacidades del trabajador.
- Infracarga de trabajo: la cantidad de tareas está por debajo del mínimo para poder mantener un cierto nivel de activación en el trabajador.
- Infrautilización de habilidades: la complejidad de las tareas están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.
- Repetitividad: no hay diversidad de tareas a realizar y hay que volver a efectuarlas en ciclos de poco tiempo.
- Ritmo de trabajo: el ritmo con el que avanza el trabajo, está condicionado por los requerimientos de la máquina.
- Ambigüedad de rol: el trabajador recibe información confusa sobre su rol laboral y organizacional.
- Conflicto de rol: existen determinados encargos que el trabajador no desea cumplir. Desacuerdo ante las distintas exigencias del trabajo.
- Relaciones personales: conflictos procedentes de las relaciones que se constituyen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.
- Inseguridad en el trabajo: inquietud acerca del futuro en el puesto de trabajo.
- Promoción: la organización no ofrece posibilidad de ascenso a los trabajadores.
- Falta de participación: la organización limita la iniciativa, la toma de decisiones y la consulta de los trabajadores con temas concernientes a su propio trabajo como en otros aspectos del ámbito laboral.
- Control: inflexible supervisión de los superiores, limitando el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.
- Formación: carencia de preparación para la ejecución de una determinada tarea.

- Cambios en la organización: dificultad del trabajador para adaptarse a cambios en la organización.
- Responsabilidad: la tarea del trabajador conlleva una gran responsabilidad (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas...)
- Contexto físico: el ambiente físico incordia, complica e impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo y que la peligrosidad puede llevar al individuo a sentir un sentimiento de amenaza.

### **Características de las personas**

Cuantiosas investigaciones han demostrado que hay una influencia de unas determinadas características personales en la producción de estrés. Depende de las determinadas características personales que posea el individuo tiene más posibilidades de sufrir estrés o no.

La intervención de los rasgos de personalidad se produce cuando hay una descompensación, desequilibrio o incongruencia entre lo que se le demanda exteriormente y lo que los individuos son capaces de hacer.

Las siguientes características personales que van a aparecer a continuación, son las que se ha comprobado que tienen algún tipo de relación con la generación del estrés:

- Personalidad tipo A: esta tipología de personalidad se caracteriza por tener un interés desmedido por la perfección y por el logro de metas elevadas, interpretan el trabajo como el centro de su vida, se exigen a ellos mismos grandes esfuerzos, están siempre tensos, no son capaces de relajarse y tienen obsesión constante por el tiempo. Estos individuos son competitivos, activos, agresivos, impacientes y diligentes.
- Dependencia: el tipo de personas que no son autónomas aceptan mejor un estilo de mando autoritario, vigilancia estricta y un ambiente laboral muy burocratizado. Sin

embargo, tienen dificultades a la hora de tomar decisiones o ante situaciones de incertidumbre.

- Ansiedad: las personas ansiosas padecen mayor nivel de estrés que las no ansiosas.
- Introversión: ante cualquier conflicto, los introvertidos responden más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos abiertos al apoyo social.
- Rigidez: las personas rígidas tienen menos capacidad para adaptarse a cambios que requieran grandes esfuerzos.
- La formación, la experiencia y la capacidad: puede ser un gran generador de estrés, ya que si el puesto de trabajo requiere de capacidades y conocimientos superiores al nivel de preparación de la personas, o al contrario, los conocimientos de la personas están por encima de lo que requiere el puesto de trabajo, puede generar frustración e insatisfacción.
- Mala condición física y malos hábitos de salud: puede afectar a la capacidad de enfrentarse a los conflictos que puedan surgir en el trabajo.
- Las necesidades del individuo: necesidad de sentirse valorado, de contacto social, autorrealización...
- Las aspiraciones: ambición de logros personales, de controlar el trabajo...
- Las expectativas: perspectiva de obtener gracias al trabajo, beneficios personales, sociales...
- Los valores: importancia del trabajo, estatus...

### **3. Planteamiento del problema**

En el análisis llevado a cabo por la fundación “máshumano”, indica que el 51% de los trabajadores europeos denuncia sufrir estrés en el trabajo. El estrés es el segundo problema de salud laboral más denunciado en Europa.

Según los datos de mortalidad laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se percibe que en 2016 la principal causa de muerte en el trabajo fueron los infartos y derrames cerebrales. El estrés laboral está relacionado con el aumento de probabilidades de padecer problemas cardiovasculares, además de infartos o ictus.

Respecto al sondeo de opinión paneuropeo efectuado recientemente por ESENER (Encuesta Europea en Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes) de los trabajadores europeos sobre el estrés en el puesto de trabajo, ha evidenciado que:

- El 72% de los trabajadores considera que la reorganización del trabajo o la inseguridad laboral son las principales causas de estrés ocupacional.
- El 66% achaca el estrés a las horas trabajadas o a la carga de trabajo.
- El 51% de los trabajadores denuncia que el estrés laboral es corriente en su puesto.
- El 59% atribuye el estrés a padecer intimidación o acoso.
- Cuatro de cada diez trabajadores opina que el estrés no se gestiona convenientemente en su lugar de trabajo.

#### **4. Aplicación práctica de la técnica MBSR para reducir el estrés en el ámbito laboral**

En este estudio, vamos a profundizar en la investigación sobre la eficacia del programa para la reducción de estrés llamado Mindfulness-based Stress Reduction (MBSR) con un grupo de profesionales del sector servicios. El 86% de los trabajadores realizó el programa completo y experimentó una reducción media del malestar psicológico en un 39%. De entre los distintos elementos del malestar se logró una reducción aproximada al 50% en depresión, hostilidad, somatización y ansiedad.

El programa de reducción de estrés MBSR se puede traducir como reducción de estrés mediante la atención plena. Este tipo de atención ayuda al individuo a conseguir un alto nivel de conciencia y le proporciona poder enfocar la realidad al momento presente, aceptándola, sin dejarse llevar por los pensamientos ni por las reacciones emotivas. Esta

determinada atención se desenvuelve mediante la observación desvinculada de la realidad, realizada momento a momento (Kabat-Zinn, 1982).

Para conseguir todo esto, primero hay que centrarse en la sucesión respiratoria de inhalaciones y exhalaciones hasta que se consigue una atención relativamente estable para abordar otras manifestaciones corporales y mentales. Así, la atención se va orientando en las sensaciones del cuerpo, los pensamientos, las emociones y las fantasías tal y como son en tiempo real. La consolidación y la progresión de la atención se enseña gradualmente en varias sesiones.

La teoría sobre la que se basa esta técnica es que el desarrollo de la atención fortalece el sistema de autorregulación de la conducta, que es el encargado de mantener el equilibrio y la adaptación del organismo a los cambios (Shapiro y Schwartz, 2000). Así pues, la práctica de la atención plena permite al individuo identificar en menos tiempo los síntomas del estrés, comprender sus causas y consecuencias y emprender estrategias de afrontamiento más eficaces.

Factores que favorecen la aplicación de esta técnica en el ámbito laboral:

- 1) El coste es menor, al ser una intervención en grupo.
- 2) La adherencia al programa es elevada (Kabat-Zinn y Chapman-Waldrop, 1988).
- 3) Al haberse desarrollado en un centro universitario su planteamiento es asimilable a una actividad formativa.
- 4) Su eficacia está sobradamente contrastada con estudios de seguimiento donde se mantienen los beneficios durante varios años (Kabat-Zinn et al, 1992, Kabat-Zinn, 1996)
- 5) Los estudios preliminares en España dieron reducciones del malestar psicológico del 40% (Martín y García de la Banda, 2004).

## **4.1 Métodos**

Primeramente, se presentaron un total de 42 personas, todas ellas de forma voluntaria, se escogieron a aquellas cuyo grado de malestar superaba la media de la población general



según el SCL-90R, es decir, los que tenían valores de GSI superiores al 0,44 para hombres y 0,57 para mujeres. El total de personas escogidas fue de 21, con una media de edad de 42.57 años y el 81% eran mujeres. Las razones por las que se apuntaron al programa fueron las siguientes: 20 lo hacían por padecer de estrés, 2 por enfermedad crónica y 7 por dolores musculares.

En referencia a su situación laboral, 16 estaban en activo y 5 estaban de baja por enfermedad, 2 con invalidez permanente.

## **4.2 Instrumentos**

Se utilizó el inventario SCL-90R (Derogatis, 2002) para poder medir el malestar de los participantes, este inventario es conocido por su gran espectro de tipos de malestar psicológico y es bastante empleado en estudios comparables. El SCL-90R es un inventario de 90 alteraciones de tipo psicológico en las que se evalúa el grado de malestar sufrido en los 7 días previos. Por consiguiente, se emplea una escala tipo Likert de 1 a 5, dónde 1 indica nada y 5 señala mucho. El grado de malestar total (distress) es la puntuación que se obtiene y se llama Índice de Gravedad o GSI (General Severity Index). Este inventario tiene 9 sub-escalas entre las que se eligieron: somatización, depresión, ansiedad y hostilidad.

## **4.3 Intervención**

La configuración de la intervención se basa en una actividad formativa en grupo, con asistencia presencial y un trabajo personal entre sesiones. La duración del programa es de 8 semanas, con una sesión semanal de 2,5 horas, y una sesión de 8 horas la 6ª semana, es decir, un total de 28 horas presenciales repartidas en 9 sesiones. El programa se complementa con ejercicios de atención, relajación, concentración-meditación y yoga. En las sesiones se describen aspectos teóricos sobre la atención, las emociones, la reacción del estrés, la comunicación y los hábitos de vida saludables. También se introducen tiempos de debates en grupo, para tratar los aciertos y las dificultades que surgen al emplear la atención plena en la vida diaria. Los participantes también practican entre sesiones, 45 minutos cada día, para lo que reciben un juego de CDs de audio y documentación que incluye lecturas y ejercicios.

#### 4.4 Resultados

Por una parte, la asistencia a las sesiones fue del 81% y el 86% de los participantes logro acabar el programa, rellenando los cuestionarios finales. De los 21 voluntarios totales, 3 abandonaron el programa antes de tiempo, por lo tanto no se tuvieron en cuenta sus datos.

La media del valor inicial en malestar psicológico era de 1.14 y gracias a la intervención se redujo a 0.53. Esta reducción se produce por un descenso del percentil 86 al 49 sobre los baremos nacionales. No obstante, no todos mejoraron igual, 2 no disminuyeron su malestar y otros 3 mejoraron muy poco.

Los valores iniciales de las sub-escalas mostraban un gran grado de malestar, se llegaba al percentil 90 en ansiedad y por encima del percentil 80 en el resto. Los valores obtenidos después del programa son menores en todas las sub-escalas, con reducciones del 53% al 39%, por el siguiente orden: depresión, hostilidad, somatización y ansiedad.

Por otra parte, la diferencia estandarizada de las medias se ha obtenido mediante la diferencia de las medias dividida entre la desviación típica del conjunto (Choen, 1988). Las mejoras más significativas se producen en depresión, GSI y ansiedad, con valores desde 1.54 a 1.21.

Sub-escala	Valor pre	Valor post	Prueba t	Percentil pre	Percentil post	Reducción	Valor d
Somatización	1.34	0.57	0.00058	85%	50%	41%	1.18
Depresión	1.47	0.64	0.00004	85%	40%	53%	1.54
Ansiedad	1.27	0.52	0.00012	90%	55%	39%	1.21
Hostilidad	0.82	0.36	0.00224	80%	45%	44%	0.99
Índice de gravedad (GSI)	1.14	0.53	0.00003	86%	49%	39%	1.52

Fuente: Martín, A. (2005). Tabla 1. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 24.

El test t alude a las diferencias entre las medias de valores, Pre y Post para cada sub-escala. Los percentiles se han extraído usando el valor medio del SCL-90R y el baremo de mujeres. La reducción se refiere a los percentiles y se ha obtenido mediante la fórmula  $1 - (\text{perc Post} / \text{perc Pre})$ .

## 4.5 Discusión

Las importantes mejoras registradas a nivel general del GSI, como en las sub-escalas de depresión, hostilidad, somatización y ansiedad, evidencian que esta técnica puede ser efectiva para disminuir el malestar psicológico de profesionales con estrés y proveer así un tratamiento eficaz.

El perfil inicial de los participantes antes de la intervención del programa mostraba un malestar elevado, con más de la mitad en el percentil 90 o superior. Al comparar esta información con la de otros estudios citados, se puede observar que los datos de partida de esta muestra, con GSI de 1.15 de media, son superiores a los valores referidos en otros trabajos, que están en torno al 0.8. Los datos medios baremados del GSI en España son mayores que en Estados Unidos, por lo tanto es probable que en una cultura latina el grado de malestar sea más agudo que en las culturas anglosajonas.

Los resultados registrados indican unas reducciones importantes según el valor d (Cohen, 1988), en las que se considera disminuciones importantes las que tienen un valor de 0.8 o superior.

Las mejoras obtenidas en el malestar se pueden explicar según la hipótesis de autorregulación citada, cuando una persona observa sus pensamientos, sensaciones y emociones sin identificarse con ellos, más se reducirá la intensidad del malestar. También ayuda el componente de aceptación de la realidad implícita en la práctica de la atención, que reduce la intensidad con la que se experimenta cada síntoma.

En referencia a los elementos del malestar, la mayor bajada se encuentra en la depresión, con un 53%, es un resultado similar en otros trabajos de MBSR en las que se registran reducciones en depresión del 34% (Reibel, 2001), o el 40%, este último dato está registrado con el Beck Depression Inventory (Kabat-Zinn y cols., 1992).

La mejora en depresión es un elemento central de esta intervención, como sugiere (Teasdale y cols, 2002), quienes modificando esta técnica disminuyen significativamente el riesgo de recaída en depresiones para enfermos recurrentes (Teasdale y cols., 2000). La reducción de dicho componente puede ser causa directa del efecto de la atención plena para reducir el pensamiento de tipo rumiación. Centrando la atención al momento presente se compensaría la mala tendencia a pensar sobre hechos pasados negativos de forma obsesiva, lo que se conoce como predictor de cuadros mixtos de ansiedad y depresión (Nolen-Hoeksema, 2000). Asimismo, la rumiación sobre hechos negativos ocurridos en relaciones interpersonales, genera cada vez interpretaciones más negativas de lo ocurrido y aumenta el malestar (Lyubomirsky, 1995).

El siguiente elemento que más se ha reducido es el de la hostilidad, ha bajado un 44%, lo que va acorde con las tesis que asocian la hostilidad a los trastornos depresivos (Koh y cols., 2002).

La somatización es el tercer elemento que más se ha reducido, en un 41%. Estos resultados son muy importantes, ya que la somatización es un problema económico significativo por los grandes costes sanitarios y por sus dificultades de tratamiento (Barsky, 1995).

Respecto a la ansiedad, la reducción es del 39%, un poco por debajo del 44% que cita Reibel o del 45% de Kabat-Zinn y cols (1992), pero por encima del 15% que cita Nakao y cols (2001) con Relaxation Response. La ansiedad surge del miedo a lo que pueda pasar en el futuro, el MBSR interviene de la misma manera que en el caso de depresión pero en sentido futuro. Cuando el individuo logra desvincularse de sus pensamientos, la capacidad de atracción de los estados emocionales se reduce y por lo tanto se trata de un mecanismo de autorregulación emocional.

En definitiva, los resultados obtenidos evidencian que la aplicación de la técnica MBSR produce la reducción del malestar psicológico por el estrés. Practicando la atención plena, el

individuo se responsabiliza de sus sentimientos, y se promueve una actitud participante ante todo tipo de metas.

## **5. Estándares de calidad de MBSR**

Las características que debe cumplir un buen programa de MBSR, de acuerdo con los instructores miembros de la Asociación Nacional de Instructores de MBSR, inspiradas en el documento Standards of Practice del Center for Mindfulness, deben ser las siguientes:

1. Plantear una intervención psicoeducativa (y no una terapia) impartida en grupo (no individual) de 8 semanas que incluya un mínimo de 28 horas presenciales, distribuidas en 8 o más sesiones semanales de 2,5 horas, y una sesión de 6-8 horas en silencio.
2. Confeccionar una sesión orientativa antes de empezar el curso, en la que se presentan los contenidos y la metodología y se resalta la importancia del compromiso personal de los participantes con la práctica.
3. Los participantes reciben un juego de CD's o audios en formato MP3 con las prácticas principales (exploración del cuerpo, movimientos conscientes de tipo HathaYoga, estiramientos en el suelo y de pie y meditación guiada) grabadas por un instructor, mejor que hayan sido supervisadas por un instructor certificado. Las prácticas tienen una duración de 40-45 minutos.
4. Las prácticas de clase las orienta el instructor de viva voz, no se utilizan grabaciones.
5. Las sesiones tienen una estructura definida que se centran en tres actividades en cada sesión: la presentación del tema, momentos de diálogo y exploración en grupo y una práctica de mindfulness.

6. El instructor suministra a cada participante una hoja de prácticas semanales y controla la asistencia.
7. Se otorgan certificados de asistencia al programa sólo a aquellos que hayan asistido al menos a 6 sesiones. Los certificados no permiten impartir intervenciones basadas en mindfulness.
8. El instructor no debe de ofrecer cursos en lugares, términos o condiciones de retribución económica que signifiquen desvalorización de la profesión, desprestigio del programa o competencia desleal.

### **Estructura métodos y principales características del programa**

#### **Estructura y métodos**

- a) Antes de empezar el curso, realizar una sesión orientativa de 2,5 horas, después una breve entrevista individual (5-10 minutos).
- b) La duración del programa es de 8 semanas.
- c) Un retiro silencioso durante todo el día en la sexta semana del programa.
- d) Métodos de meditación de atención plena:
  - Body scan meditation
  - Hatha Yoga suave
  - Meditación sentada, centrarse en la respiración, cuerpo, sentimientos, pensamientos y emociones
  - Meditación caminando
- e) Prácticas de meditación informales (atención plena en la vida cotidiana):
  - Ser consciente de los acontecimiento agradables y desagradables
  - Consciencia de la respiración

- Estar consciente deliberadamente de las actividades rutinarias tales como: comer, conducir...
- f) Mandar tareas para hacer en casa, 45 minutos de práctica formal de atención y 5-15 minutos de práctica informal, 6 días a la semana hasta el fin del programa.
- g) El diálogo individual y en grupo, se centra en las tareas que se mandan para hacer en casa, las dificultades que se tiene para lograr la atención plena y la integración de las habilidades y capacidades de autorregulación.

### **Principales características**

- Entrenamiento intensivo en la meditación consciente.
- Orientación educativa.
- Los grupos deben estar formados entre 15 y 40 participantes por clase.
- Instrucción personalizada.
- Se fomenta la participación.
- Es un programa de poca duración, su estructura tiene el objetivo de fomentar la autorregulación y la autosuficiencia de los participantes.
- El MBSR es un método que ayuda a mejorar la salud y el bienestar a lo largo de la vida.

### **Estándares del programa**

1. La preparación del instructor en la técnica MBSR.  
 Todos los instructores que desean poder impartir la técnica de MBSR deben cumplir con los requisitos dictados por el instituto Oasis de mindfulness basado en la educación profesional.
2. Sesiones de orientación antes de empezar el programa.  
 Todos los datos de evaluación antes de que empiece el programa se recogen en las sesiones de orientación. Los datos una vez finalizado el programa, se recogen en la última sesión del programa de reducción de estrés. Las sesiones de orientación

duran tres semanas, la duración de las sesiones son de 150 minutos, todo esto se hace antes del comienzo del curso.

Antes de asistir a una sesión de orientación, todos los candidatos del programa reciben una llamada telefónica que ayuda a comprender su interés por el programa, explicar el enfoque y la estructura, el compromiso requerido y responder a las preguntas que los participantes puedan tener sobre el programa. Si el candidato sigue interesado, se inscribe en una sesión de orientación. Además del contacto telefónico, cada candidato recibe por correo información sobre el programa.

En las sesiones de orientación, todos los candidatos rellenan datos de evaluación, aprenden más sobre el programa, pueden hacer preguntas y finalmente decidir si se inscriben en el programa. Quien se inscribe en el programa, se les pide que escriban tres metas que quieren conseguir con la participación en este programa.

Es importante destacar, que antes de iniciar el programa, los instructores se reúnen brevemente con cada candidato para revisar los formularios de evaluación, responder a preguntas y tomar decisiones de selección y determinaciones sobre la idoneidad del candidato para el programa.

En la clase final, que dura 3,5 horas, se incluyen tres elementos: Práctica, evaluación y cierre.

### 3. Criterios de selección.

Teniendo en cuenta la estructura, métodos y las características clave del MBSR, los criterios de selección fueron establecidos de manera informal por la fundación del programa de reducción de estrés en 1979. Estos criterios fueron formalizados en 1993 y continuamente actualizados, la última fue en febrero de 2014.

### 4. Contrato informal de los participantes con los proveedores del programa.



Cada candidato que se inscribe en el programa se compromete a un contrato de aprendizaje oral que incluye:

- Asistir a todas las clases semanales.
- Practicar las tareas que se mandan para casa.
- Participar en el retiro silencioso durante todo el día.
- Participar en la entrevista posterior al programa.

## 5. Instrucciones en el aula.

### a) Introducción y desarrollo sistemático de la atención plena.

Se debe de tener un gran cuidado a la hora de introducir y discutir los aspectos formales e informales de la práctica de la meditación consciente. La práctica de la meditación está libre de los sistemas de creencias, del dogma y de los contextos culturales en los que se originan. La atención plena se centra en la atención sin juzgar, sin luchar, momento a momento y tener un fuerte compromiso con la práctica. La guía del MBSR creada por el Dr Jon Kabat-Zinn y la guía semanal de sesiones desarrollada por el Dr. Saki Santorelli detallan la presentación sistemática de la práctica del mindfulness dentro del contexto MBSR como un enfoque de salud, cuidado y autorregulación.

### b) Práctica formal e informal de la atención plena.

Cada clase de MBSR incluye la introducción y el desarrollo de la práctica formal e informal de la meditación mindfulness.

- Las prácticas formales de mindfulness son: la exploración corporal, meditación sentada, Hatha Yoga y la meditación caminando.
- Las prácticas informales de mindfulness son: las acciones de rutina, comunicaciones interpersonales, emociones repetitivas y su relación con las sensaciones y comportamientos habituales en la vida cotidiana.

### c) Presentaciones didácticas.

La primera característica de la técnica MBSR es la participación directa y experimental en la práctica de la atención plena tanto por parte del instructor como de los participantes. Los participantes tienen que empezar a entender la relación que hay entre la práctica del mindfulness y su capacidad para poder lidiar más eficazmente con el estrés. Los instructores deben proporcionar información sobre temas tales como la fisiología del estrés, la reactividad al estrés y la capacidad de respuesta etc.

En lugar de simplemente ofrecer un discurso sobre la fisiología del estrés, el objetivo es hacer que los elementos didácticos cobren vida a través de la experiencia directa de los participantes del programa.

Diálogo en clase e investigación.

Se debe dedicar una cantidad significativa de tiempo a la experiencia de los participantes respecto a la práctica de la atención plena. El instructor debe escuchar atentamente, no juzgar, no dar consejos y crear un espacio seguro para incentivar a los participantes a colaborar en la creación de un entorno sensible y seguro. El instructor debe dejar claro las normas en clase, enfatizar la responsabilidad, la confidencialidad entre los miembros de la clase y el respeto.

d) Actitudes asociadas con la práctica de la atención plena.

Estas actitudes son: no juzgar, paciencia, mente de principiante, confianza, no esfuerzo, la aceptación y dejar pasar. El instructor debe intentar despertar estas actitudes en los participantes, son actitudes que deben cultivarse conscientemente a través de la práctica de la atención plena.

e) Tareas para hacer en casa.

Aunque hay más de 30 horas de contacto directo en clase durante las 8 semanas que dura el programa, no es suficiente para que los participantes empiecen a aprender,

profundizar y aplicar la atención plena en su vida cotidiana. Para ello, los instructores mandan tareas para realizar en casa, prácticas formales e informales y una variedad de ejercicios de concienciación.

f) Inscripción al programa.

En el MBSR las clases van de 20 a 40 participantes, el tamaño medio de la clase es de 30. El instructor debe explicar a los participantes cual es el formato de grupo, antes de que se inscriban.

g) Recursos sugeridos para la continuidad de la práctica después de la finalización del programa.

Los instructores deben de ser capaces de recomendar una multitud de recursos a los participantes para cuando finalice el curso de MBSR. Esto puede ayudar a que los participantes continúen con la práctica después del programa.

Ofrecen a los participantes la posibilidad de inscribirse en cursos avanzados de reducción de estrés.

## **6. Conclusión**

Podemos concluir que el estrés es uno de los mayores problemas que tienen las organizaciones hoy en día, ya que causan grandes pérdidas económicas a causa del absentismo laboral y de la baja productividad.

Para resolver este problema, se ha evidenciado que la práctica del mindfulness, más concretamente la aplicación de la técnica MBSR en el ámbito laboral, puede ayudar a disminuir el malestar psicológico de profesionales con estrés. La práctica del mindfulness consigue aliviar el estrés y la ansiedad, disminuyen las bajas laborales, aumenta la capacidad de concentración y también la satisfacción asociada al puesto de trabajo.

## 7. Bibliografía

Comisión Europea. (1997). Informe sobre el estrés vinculado con el trabajo. Comité consultivo de seguridad, higiene y protección de la salud en el trabajo. Bruselas: Comisión Europea.

Del Castillo, M. (2016). Programa de reducción de estrés basado en mindfulness.

Derogatis, L.R. (2002). SCL-90R Manual. Madrid: Tea ediciones.

Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, nº 1, pp. 71-84.

Equipos&talento (2017). El 51% de los trabajadores europeos denuncia sufrir estrés laboral. Recuperado de <http://www.equiposytalento.com/noticias/2017/04/26/el-51-de-los-trabajadores-europeos-denuncia-sufrir-estres-laboral>.

Esquivel, M. (2005). La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia. *La Nación*. Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia>.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (1994). Actas de la conferencia europea sobre el estrés en el trabajo «A call for action». Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Grossman P, Niemann L, Schmidt S, et al. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits. A meta-analysis. *J Psychosom Res.* nº 57, pp. 35–43.

Jiménez, L & Leiva, K. (2012). Estado del arte del uso de mindfulness ( conciencia plena) en la disminución del estrés en las organizaciones.

Kabat-Zinn, J, & Chapman-Waltrop, A. (1988). “Compliance with an outpatient stress reduction program: Rate and predictors of program completion”. *Journal Behavioral Medicine*, nº 11, pp. 333-352.

Kabat-Zinn, J, & Cols. (1992). “Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders”. *American Journal Psychiatry*, nº 149, pp. 936-943.

Kabat-Zinn, J. (2003). "MBSR interventions in context: Past, present and future". *Clinical psychology: Science and practice*, nº 11, pp. 144-156.

Kabat-Zinn, J. (2004). *Vivir con plenitud las crisis*. Cómo utilizar la sabiduría del cuerpo y de la mente para afrontar el estrés, el dolor y la enfermedad. Programa de la Clínica de Reducción del Estrés del Centro Médico de la Universidad de Massachussets. Barcelona: Kairós.

Lavilla, M., Molina, D., y López, B. (2008). *Mindfulness o cómo practicar el aquí y ahora*. Barcelona: Paidós.

Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.

Lyubomirsky, S & Nolen, S. (1995). " Effects of self-focused rumination on negative thinking and interpersonal problem solving". *J Pers Soc Psychol*, nº 69, pp. 176-190.

Mañas, I., Franco, C., y Faisey, M. (2009). *Mindfulness y psicología: Fundamentos y términos de la psicología budista*. *Web de Medicina y Psicología*. Almería, España. 1-18.

Martín, A, Benito, E & López, A.A. (2004). Resultados del curso piloto de relajación y reducción de estrés usando la técnica MBSR.

Martín, A.(2005). Aplicación de la técnica MBSR para reducir el malestar psicológico en el entorno laboral. *Gestión práctica de riesgos laborales*, nº 21, p. 22.

Martín, A, García de la Banda, G. (2007). Las ventajas de estar presente: desarrollando una conciencia plena para reducir el malestar psicológico. *Int J Clin Health Psychol*, nº 7, pp. 369–84.

Martín-Asuero A, García-Banda G. (2010).The Mindfulness-Based Stress Reduction program (MBSR) reduces stress-related psychological distress in healthcare professionals. *Span J Psychol*, nº 13, pp. 897–905.

Martín, A, Rodríguez, T, Pujol-Ribera, E, Berenguera, A & Moix, J. (2013). Evaluación de la efectividad de un programa de mindfulness en profesionales de atención primaria. *Gac Sanit*, nº 27, pp. 521-528.

- Martín, A. (2014). Convirtiéndose en un instructor de MBSR.
- Martín, A. & Llop, R. (2016). El arte de estar presente – Cómo la práctica de ‘mindfulness’ puede recuperar el entusiasmo en las organizaciones. *Harvard-Deusto Business Review*, nº 254,pp. 56-62.
- Martín, F. (1994). El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral.
- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
- Miró, M<sup>a</sup>. T. (2007). La atención plena (mindfulness) como intervención clínica para aliviar el sufrimiento y mejorar la convivencia. *Revista de Psicoterapia*, XVII(66-67), 31-76.
- Moñivas, A, Die, G & De Silva, R.(2011). Mindfulness (Atención Plena): Concepto y teoría.
- Moscoso, M. (2010). El estrés crónico y la terapia cognitiva centrada en Mindfulness: Una nueva dimensión en psiconeuroinmunología. *Persona*, nº 13,pp. 11-29.
- Murillo, S., Calderón, G., y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, nº 16,pp. 109 – 137.
- Naranjo, M.L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. *Revista educación*. Nº33, pp. 171-190.
- Organización Internacional del Trabajo (1993). Estrés en el trabajo. *El Trabajo en el Mundo*, nº 6,pp.79-92.
- Padilla, V, Peña, J.A, Arriaga, A. (2005). Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos.
- Parra, M, Montañés, J, Montañés, M, Bartolomé, R.(2012). Conociendo Mindfulness. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, nº 27.
- Peiró, J.M., & Salvador, A. (1993) *Control del Estrés Laboral*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J.M. (2001). El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, nº 13,pp. 18-38.

Peiró, J & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del psicólogo. nº 29, pp. 68-82.

Rodríguez, M. Jornadas sobre seguridad y salud laboral. El estrés en el ámbito laboral.

Ruíz, C, De las Casas, S.C. (2013). Mindfulness y el ámbito laboral.

Santorelli, S. (2014). Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR): Standards of practice.

Segal, Z., Teasdale, J. y Williams, M. (2006). Terapia cognitiva de la depresión basada en la conciencia plena. Un nuevo abordaje para la prevención de recaídas. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Shapiro, S & Schwartzs, G. (2000). "The role of intention in self-regulation. Handbook of self-regulation", pp. 254-273.

Shapiro SI, Astin JA, Bishop SR, et al. (2005). Mindfulness-based stress reduction for health care professional: results from a randomized trial. Int J Stress Manag, nº 12, pp. 164-76.

Siegel, R. (2010). La solución mindfulness. Prácticas cotidianas para problemas cotidianos. Bilbao: Desclée.

Simón, V. (2011). Aprender a practicar Mindfulness. Barcelona: sello editorial.

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

