

## RESUMEN

Los estudios realizados sobre la implementación de la estrategia Mindfulness entendida como mantener la atención plena y la consciencia del momento presente en actividades rutinarias, no han tenido suficiente fundamento científico que permitan determinar su eficacia o no en la reducción de riesgo de factores psicosociales en los entornos laborales, sin embargo, es importante reflexionar sobre los beneficios que se han detectado a través de experiencias personales y de estudios realizados en grupos de personas con afectaciones particulares, los cuales demuestran que a través de una práctica continua se adquieren cualidades importantes para mantener su bienestar mental; si bien el Mindfulness no se plantea como una solución universal a la problemática de salud mental en el trabajo, si es una opción que busca lograr el bienestar integral de la población trabajadora.

**Palabras clave:** Atención Plena, Factores de Riesgo, Meditación, Salud mental, Bienestar del trabajador.

1. Estudiantes especialización en seguridad y salud en el trabajo, Gerencia y control de riesgos. Facultad de Ciencias de la Salud, Exactas y Naturales. Universidad Libre Pereira, Campus Universitario: Belmonte. Correo electrónico: [catalina-palaciosb@unilibre.edu.co](mailto:catalina-palaciosb@unilibre.edu.co), [jessica-osoriof@unilibre.edu.co](mailto:jessica-osoriof@unilibre.edu.co)

## ABSTRACT

Studies on the implementation of the Mindfulness strategy, understood as maintaining mindfulness and awareness of the present moment in routine activities, have not had sufficient scientific basis to determine its effectiveness or not in reducing the risk of psychosocial factors in work environments, however, it is important to reflect on the benefits that have been detected through personal experiences and studies conducted in groups of people with particular affectations, which show that through continuous practice important qualities are acquired to maintain their mental wellbeing; Although Mindfulness is not proposed as a universal solution to the problem of mental health at work, it is an option that seeks to achieve the integral wellbeing of the working population.

**Keywords:** Mindfulness, Risk Factors, Meditation, Mental Health, Worker Wellness.

## INTRODUCCIÓN

Una de las problemáticas laborales que ha generado mayor afectación a través de los años

en la población trabajadora, es la capacidad de realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz, evadiendo posibles dificultades en otros ámbitos como el personal o familiar, afectando lo menos posible su productividad; es así como el número de enfermedades laborales notificadas que afectan la salud mental aumentó un 9% en comparación con el año 2020, alcanzando un total de 1.249 casos en 2021. Las mujeres representaron la mayoría de estos casos, con un 62% de los siniestros<sup>1</sup>.

A su vez, los factores psicosociales en Colombia para el año 2021, demostró una disminución del 8% en los casos de depresión, mientras que los trastornos mixtos ansioso-depresivos y los trastornos de adaptación aumentaron en un 7% y 3% respectivamente. En cuanto a las enfermedades laborales de diagnóstico psicosocial, los sectores con más casos fueron la administración pública con un 28%, seguido del sector inmobiliario con un 21% y los servicios sociales y de salud con un 11%<sup>1</sup>.

Desde una perspectiva conceptual el *Mindfulness* significa atención plena y se refiere tanto a un rasgo de la personalidad como al estado psicológico relacionado con la capacidad del sujeto para proporcionar atención a las experiencias del momento presente sin emitir juicios y con una actitud de total aceptación<sup>2</sup>.

Por otro lado, los Factores Psicosociales

son entendidos como interacciones dinámicas entre el trabajo, el ambiente, la satisfacción en el trabajo, condiciones de la organización, en conjunto con las capacidades del trabajador, sus necesidades individuales, su cultura y su situación personal externa, que en cierto grado influye en la salud, bienestar y rendimiento<sup>3</sup>.

En la normatividad Colombiana, en la resolución 2646 del 2008 define el riesgo psicosocial como ‘Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo’<sup>4</sup> En ese sentido, se han evidenciado categorías relevantes como: 1) Gestión organizacional (estilos de mando, pago y contrato), 2) Características de la organización del trabajo (demandas de la labor), 3) Características del grupo social del trabajo (trabajo en equipo y relaciones laborales), 4) Condiciones de la tarea (carga mental y emocional), 5) Interfase persona-tarea (dinámica de la relación laboral y el desempeño) y 6) jornada de trabajo (tiempos y ejecuciones)<sup>4</sup>.

Los estudios científicos que fundamentan la práctica de *Mindfulness*, han cobrado importancia desde hace aproximadamente 12 años atrás, según los datos indicados en la \*Web of Science, se muestra como desde hace tan solo una década se ha producido el 90% de los estudios al respecto<sup>5</sup> demostrando que cada vez hay un mayor interés en diferentes grupos poblacionales por indagar sobre esta práctica y los

resultados que trae su implementación en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve una persona.

El doctor Jon Kabat-Zinn, desde la medicina comportamental ha realizado una importante proyección de la práctica del mindfulness como técnica terapéutica complementaria a los tratamientos médicos destinados a manejar el dolor, la ansiedad y el stress fue así como en el año 1978, creó el programa llamado Mindfulness Basado en la Reducción del Estrés (MBSR), aplicación que se realizó gracias a la evidencia científica de los cambios cerebrales que causa su práctica, respaldada por la neurociencia, y a la vez su aplicación a distintos campos de la persona<sup>6,7</sup>.

Por otro lado, existe una investigación realizada en México, por Juana Patlán Pérez<sup>8</sup>, un estudio que examina los efectos de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. Los resultados del artículo mostraron que la exposición a riesgos psicosociales en el lugar de trabajo se relaciona significativamente con una disminución en la satisfacción laboral y un aumento en los trastornos psicosomáticos en los trabajadores del sector público. Estos efectos se observan tanto en hombres como en mujeres y en diferentes niveles jerárquicos. Además, se encontró que los factores psicosociales que tienen un mayor impacto en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos son la sobrecarga laboral, el bajo apoyo social,

la falta de autonomía y el conflicto trabajo-familia<sup>8</sup>.

En relación con lo anterior, otro artículo acerca del mindfulness como un programa dentro de un entorno laboral de Ana Barrera Picón<sup>9</sup> se descubrió que la implementación de un programa de mindfulness en el lugar de trabajo puede tener un impacto positivo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. En particular, se observó una reducción significativa en los niveles de estrés y ansiedad, así como un aumento en la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

Otros estudios indican que las altas demandas psicológicas del trabajo y el bajo control sobre las actividades laborales a menudo se asocian con el Burnout; sin embargo, con el tiempo, las altas demandas parecen estar más asociadas con el síndrome que con el bajo control sobre el proceso de trabajo<sup>10</sup>. El agotamiento emocional y la intención de abandono, es importante para las organizaciones debido al impacto que puede tener en las tasas de rotación del personal y en el nivel de compromiso con la empresa<sup>11</sup>. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones conozcan las variables que conducen a la intención de abandono y aborden los factores que están causando en sus empleados actitudes negativas hacia la organización<sup>12</sup>. El agotamiento emocional es la dimensión del agotamiento profesional más fuertemente influenciada por los factores psicosociales en el trabajo<sup>11</sup>. La relación entre el cansancio emocional, la carga de trabajo y la falta de satisfacción

indica que los empleados que experimentan un agotamiento elevado suelen sentir una carga psicológica mayor y cansancio físico.<sup>13</sup>

Dicho lo anterior, el presente artículo muestra importancia al comprobar que la práctica repetida del mindfulness puede provocar cambios importantes y beneficios como: reducción del estrés, aumento de la sensación de control, aumento de la autoestima, mejora la atención y concentración, mejora el rendimiento, aumenta las emociones positivas y reduce comportamientos adictivos<sup>9</sup>.

Con respecto a los entornos laborales, se logra evidenciar la necesidad inminente que existe para abordar el riesgo psicosocial desde una perspectiva holística, en donde se consideren factores internos y externos que afectan a la población trabajadora y la búsqueda e implementación de estrategias efectivas que se deben adoptar para reducir los factores de exposición a este riesgo; por lo que se presenta la estrategia Mindfulness, como posibilidad para abordar las afectaciones psicológicas que se presentan en el entorno laboral, al entenderla no como una terapia para tratar conductas o síntomas específicos, si no, como un método para mejorar la calidad de vida de las personas que lo practican. La afectación respecto a la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral son tanto la población trabajadora, como las empresas quienes desde perspectivas diferentes deben de velar por el bienestar

integral y condiciones de trabajo adecuadas. En este sentido, el objetivo de este artículo pretende reflexionar, sobre la estrategia de Mindfulness en la prevención y abordaje de factores del riesgo psicosocial laboral.

## **2. REFLEXIÓN**

### **2.1. Mindfulness y su práctica.**

De acuerdo con lo que se logra evidenciar en la revisión de información existente sobre prácticas de Mindfulness para reducir la afectación de diferentes patologías asociadas al bienestar mental de la población trabajadora, se detecta que no se cuenta con suficiente información científica que permita concluir que el realizar este tipo de prácticas en un entorno laboral reduce de manera efectiva, los factores de riesgo psicosocial a nivel organizacional.

Sin embargo, consideramos pertinente mencionar algunos de los efectos que ha traído consigo el realizar la mencionada práctica de manera continua y constante; donde a través de vivencias personales se logran percibir diferentes beneficios notorios en el ámbito laboral.

La práctica Mindfulness, surge a partir de fundamentos Budistas en donde se trae a relación un principio fundamental de esta religión que es “la liberación del sufrimiento”<sup>14</sup> y es allí donde cobra importancia el sentido del Mindfulness, ya que es a partir de integrar este concepto a la vida que se logra desarrollar un bienestar

integral; al alcanzar y mantener un estado de aceptación de la realidad, de no juicio de las situaciones y de la consciencia del momento presente tal cual sucede, se tiene la capacidad de no generar reacciones negativas o contraproducentes que tengan una afectación significativa a nivel mental y emocional.

El desarrollar la práctica como un hábito de vida, se convierte en la posibilidad de acercarnos a nosotros mismos e indagar a profundidad nuestra mente para que a partir de esta información, nos sea más fácil desenvolvemos en los diferentes entornos. En el ámbito laboral, normalmente se requiere ejecutar diferentes actividades en un mismo momento, por lo que es importante considerar la cantidad de pensamientos que puede tener una persona durante el día y cuál es la afectación que los mismos puedan ocasionar en la alteración del equilibrio.

El ser conscientes de que estos pensamientos son continuos y no permanentes, se convierte en la capacidad de prestar atención plena en el momento, tanto en situaciones mínimas como en situaciones en las que se requiere contar con un alto grado de concentración. Un ejercicio práctico para volver al momento presente es ser conscientes de algo tan básico como la respiración, identificando por unos cortos segundos, como el aire ingresa y sale del cuerpo, permitiendo así volver a la realidad y logrando salir a su vez, de lo que comúnmente se ha denominado "piloto automático".

A partir de poner en prácticas estas indicaciones en un entorno laboral, se ha logrado tener mayor concentración, organización de labores de acuerdo con prioridades, manejo de situaciones de estrés, búsqueda de soluciones a diferentes problemáticas, reducción de ansiedad y mejor gestión del tiempo; fomentando el desarrollo de la práctica Mindfulness como espacio de pausa activa en otras áreas de la organización.

## **2.2. Implementación del Mindfulness en la intervención a factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales.**

Para sacar el máximo provecho de la técnica de atención plena, es necesario comprender cómo aplicarlo. De la misma condición en el que el cuerpo debe mantenerse en forma por salud, el Mindfulness es duradero y efectivo a través de la práctica continua. Los empleados deben asistir a la formación y practicar lo aprendido antes y después de cada sesión de formación<sup>15</sup>.

Esta afirmación es concordante con lo que hemos tratado a lo largo del artículo, considerando que el Mindfulness es una técnica que puede ser muy útil para mejorar el bienestar emocional de los empleados y fomentar un ambiente laboral más relajado y productivo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta técnica no es una solución mágica y fácil para los problemas que enfrentan las organizaciones, como la

falta de compromiso de los empleados.

El Mindfulness implica un cambio profundo en la mentalidad de los empleados, y esto requiere una inversión significativa y constante para lograr que arraigue en la organización. Por tanto, se considera que el Mindfulness debe ser estimado como una herramienta valiosa para abordar los factores de riesgo psicosocial laboral, pero que su implementación debe ser cuidadosamente planificada y sostenida a largo plazo para que tenga éxito.

Ahora bien, para implementar la capacitación adecuada, se debe tener en cuenta los instructores. A diferencia de las intervenciones clínicas, que son administradas por profesionales capacitados como psicólogos, a los instructores de Mindfulness en el lugar de trabajo no se les exige una certificación de este tipo. Es necesario tener precaución al elegir a los instructores de Mindfulness y asegurarse de que sean experimentados y cualificados, provenientes de programas establecidos en instituciones creíbles como el Centro Médico de la Universidad de Massachusetts en los Estados Unidos o la Universidad de Oxford en el Reino Unido<sup>15</sup>.

En vista de la discusión sobre el párrafo anterior, donde hace una narración a la formación adecuada de los instructores de Mindfulness, es esencial asegurar que los empleados puedan beneficiarse de esta técnica en el lugar de trabajo de manera segura y efectiva. Si se elige un instructor

de Mindfulness sin la formación adecuada, esto puede resultar en una enseñanza deficiente e incluso en el riesgo de lesiones físicas o emocionales para los empleados. Las empresas deben tomar en cuenta este importante comedimiento al elegir programas y seleccionar instructores, cualquiera que sea la intervención en estos factores psicosociales, asegurando que los empleados reciban la mejor enseñanza posible.

Por último, cabe señalar que, a pesar de sus beneficios, algunas personas pueden considerar el Mindfulness como una técnica superficial y sin fundamentos científicos sólidos. Además, puede haber personas que no se sientan cómodas practicando esta técnica, ya sea por motivos culturales o por sus propias creencias.

Estas críticas hacia el Mindfulness por ser una técnica individualista que no aborda los factores estructurales que contribuyen al riesgo psicosocial laboral, como la falta de recursos y la sobrecarga de trabajo pueden afectar cualquier proceso en la intervención de los riesgos psicosociales. Por tanto, es importante tener en cuenta que el Mindfulness no es suficiente para abordar los factores de riesgo psicosocial laboral por sí sola y que se necesitan medidas más estructuradas para mejorar la salud mental en el ámbito laboral.

El Mindfulness sirve como una estrategia, pero que no se implementa de forma única, se necesita de acompañamiento con demás procesos en el que se le pueda dar un abordaje pleno y total de manera preventiva

e interventora a los riesgos psicosociales, en especial a los casos que se evidencia un desarrollo del deterioro en su salud mental en el que estos se logre identificar y sean diagnosticados en las intervenciones clínicas, agregando prácticas diferentes y más especializadas para tratarlo como lo es la psicoterapia.

### 3. CONCLUSIONES

Después de analizar la práctica del Mindfulness y su aplicación en los entornos laborales, se concluye que esta técnica puede ser una herramienta efectiva para abordar los riesgos psicosociales que afectan a la población trabajadora. La implementación del Mindfulness en el lugar de trabajo puede contribuir a mejorar el bienestar emocional del personal y, por ende, su productividad, ya que una mente clara y enfocada es capaz de tomar decisiones y realizar tareas de manera más efectiva.

La implementación del Mindfulness en el lugar de trabajo puede llevarse a cabo a través de programas específicos, como el Mindfulness Basado en la Reducción del Estrés (MBSR), o a través de la promoción de prácticas individuales que permitan a los trabajadores incorporar esta técnica en su rutina diaria.

Para finalizar, el Mindfulness puede ser una herramienta efectiva para abordar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores, contribuyendo a mejorar su bienestar emocional y su productividad.

La implementación de esta técnica en los entornos laborales puede llevarse a cabo a través de programas específicos o promoviendo prácticas individuales, y puede ser una inversión valiosa para las organizaciones que buscan fomentar un ambiente laboral saludable y productivo, pero teniendo en cuenta que el Mindfulness no es una solución universal para todos los problemas de la salud mental en el lugar de trabajo.

Aunque puede ser beneficioso para algunas personas, otras pueden encontrar difícil su práctica o no encontrarla efectiva para manejar sus problemas. Además, el Mindfulness no puede abordar todos los factores de riesgo psicosocial laboral, como la carga de trabajo excesiva o el acoso laboral, pero si como un enfoque complementario en la prevención y abordaje de factores del riesgo psicosocial laboral, el Mindfulness puede ser útil y efectivo, siempre y cuando se utilice de manera adecuada y en conjunto con otras estrategias y soluciones.

## Referencias bibliográficas

1. En 2021 se afiliaron cerca de 900 mil nuevos trabajadores al Sistema

General de Riesgos Laborales – Fasecolda [Internet]. Fasecolda.com. [citado el 15 de abril de 2023]. Disponible en: <https://fasecolda.com/sala-de-prensa/fasecolda-en-linea/noticias/abril/en-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-sistema-general-de-riesgos-laborales/>

2. Fuertes C, Aranda G, Rezola N, Erramuzpe A, Palacios C, Ibáñez B. Persistencia a largo plazo de los efectos de un programa de mindfulness y autocompasión en profesionales sanitarios de Atención Primaria. *Anales Sis San Navarra* [Internet]. 2019 Dic [citado 2023 Abr 15]; 42(3): 269-280. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1137-66272019000300003&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272019000300003&lng=es). Epub 20-Abr-2020. <https://dx.doi.org/10.23938/assn.0718>.
3. OIT 1984. Factores Psicosociales En El Trabajo: Naturaleza, Incidencia Y Prevención. Ginebra. Comité Mixto OIT-OMS.
4. Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social [Internet]. Gov. co. Available from: <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>
5. Goilean C, Gracia Fj, Tomás It, Subirats M. Mindfulness En El Ámbito Del Trabajo Y De Las Organizaciones. *Papeles Del Psicólogo* [Internet]. 2020 [Citado 2023 Abr 13]; 41(2). Disponible En: [Http://Www.Papelesdelpsicologo.Es/English/2929.Pdf](http://Www.Papelesdelpsicologo.Es/English/2929.Pdf)
6. Soares CB, Hoga LAK, Peduzzi M, Sangaleti C, Yonekura T, Silva DRAD. Integrative review: concepts and methods used in nursing. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2014; 48(2): 335–45. Available from: [http://pepsic.bvsalud.org/pdf/smad/v16n3/en\\_v16n3a12.pdf](http://pepsic.bvsalud.org/pdf/smad/v16n3/en_v16n3a12.pdf)
7. Andre S, Alarcón M, Emerson J, Delgado V. La Influencia De La Técnica Mindfulness En La Productividad Laboral 2020. Disponible En: [Http://54.213.100.250/Bitstream/20.500.12590/16693/1/Matto\\_Alarcon\\_Seb\\_Min.Pdf](Http://54.213.100.250/Bitstream/20.500.12590/16693/1/Matto_Alarcon_Seb_Min.Pdf)
8. Patlán-Pérez J. Efecto De Los Riesgos Psicosociales En La Satisfacción Laboral Y Los Trastornos Psicosomáticos En Trabajadores Del Sector Público. *Recai Revista De Estudios En Contaduría, Administración E Informática*. 2019 Apr 12; 8(21): 20
9. Barrera Picón A. Mindfulness: Un Programa Para Su Implementación En El Entorno Laboral. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social Cef* [Internet]. 2020 Feb 7; 443: 193–214. Disponible En <https://doi.org/10.51302/Rtss.2020.1138>
10. Liao RW, Yeh ML, Lin KC, Wang KY. A Hierarchical Model of Occupational Burnout in Nurses Associated with Job-Induced Stress, Self-Concept, and Work Environment. *J Nurs Res*. 2019 Oct 17. doi: <http://dx.doi.org/10.1097/JNR.0000000000000348>

11. Moreira AS, Lucca SR de. Factores psicosociales y Síndrome de Burnout entre profesionales de la salud mental. Rev Lat Am Enfermagem [Internet].2020 [citado el 20 de abril de 2023];28:e3336. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Qvm6b5FzSBCXTLLSsfTpRVd/?lang=es>
12. Nolé C, del Carmen M. El síndrome de burnout y su relación con la intención de abandono en una muestra de trabajadores de diferentes grupos ocupacionales. Universitat Oberta de Catalunya; 2021. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/137406>
13. Factores Psicosociales, Sociodemográficos y Laborales asociados a los niveles del Síndrome de Burnout [Internet]. Revista Gestión y Desarrollo Libre, E d u . co. 2023.8(15),1-18. Disponible en: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion\\_libre/article/view/10102/9215](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/10102/9215)
14. Ordóñez Roig V. Reflexiones sobre la extinción del Yo. Tóp rev filos [Internet]. 2022;63(63):447–71. Available from: <https://revistas.up.edu.mx/topicos/article/view/1944>
15. Roche, M., Good, D., Lyddy, C., Tuckey, MR, Grazier, M., Leroy, H. y Hülsheger, U. ¿A Swiss army knife? How science challenges our understanding of mindfulness in the workplace. [Internet] 2020 Dinámica organizacional, 49 (4),100766. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0090261620300188>