TRABAJO DE GRADO

**MINDFULNESS COMO HERRAMIENTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL**

PRESENTADO POR:

**ANGÉLICA MARIA CUCAITA HURTADO
JOHANNA KATHERINE ROJAS LOVERA**

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
BOGOTÁ D.C, COLOMBIA
2018

TRABAJO DE GRADO

Mindfulness Como Herramienta De Responsabilidad Social Empresarial

Presentado por:

Angélica Maria Cucaita Hurtado
Johanna Katherine Rojas Lovera

Este trabajo es presentado como requisito parcial para optar al título de:
Contador Público

Tutor:

Julián David Sandoval Alarcón

Universidad Santo Tomás
Facultad De Contaduría Pública
Bogotá D.C, Colombia
2018

Resumen

El presente trabajo consiste en elaborar un análisis acerca del Mindfulness como herramienta de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), para esto se toma como eje principal al colaborador interno de la organización. En primer lugar, se desarrolla una revisión teórica en la que se tienen en cuenta explicaciones y definiciones, basadas en cuatro pilares: Mindfulness, Responsabilidad Social Empresarial, Empresa Multinacional y colaborador interno.

Después se procede a plantear mediante un ejercicio cualitativo, a través de una serie de preguntas cerradas, si estos programas de RSE pueden mejorar potencialmente el estado de bienestar o no al interior de la compañía. Los datos analizados sugieren que los colaboradores internos de la compañía están dispuestos a practicar la técnica de Mindfulness y utilizarla como medio para lograr una situación de bienestar. Finalmente, los trabajadores que se sienten a gusto con su lugar de trabajo son más eficientes, por ello es importante asegurarse de que los colaboradores internos tengan las condiciones necesarias para que lleguen a ese aspecto positivo para la compañía.

Palabras clave: Mindfulness, colaborador interno, Multinacional, Responsabilidad Social Empresarial.

Tabla de contenido

Introducción	6
Estado del arte	7
Metodología	19
Conclusiones	27
Referencias bibliográficas	28

Tabla de gráficas

Gráfico 1. Pregunta 1.....	19
Gráfico 2. Pregunta 2.....	20
Gráfico 3. Pregunta 3.....	20
Gráfico 4. Pregunta 4.....	21
Gráfico 5. Pregunta 5.....	21
Gráfico 6. Pregunta 6.....	22
Gráfico 7. Pregunta 7.....	22
Gráfico 8. Pregunta 8.....	23
Gráfico 9. Pregunta 9.....	23
Gráfico 10. Pregunta 10.....	24
Gráfico 11. Pregunta 11.....	24
Gráfico 12. Pregunta 12.....	25
Gráfico 13. Pregunta 13.....	25

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el Mindfulness como herramienta benéfica para los colaboradores internos dentro del enfoque de Responsabilidad Social Empresarial, para esto es necesario exponer las ventajas y desventajas del Mindfulness como herramienta de RSE al interior de la compañía, así mismo, es indispensable contrastar las concepciones teóricas mediante la recopilación y análisis de datos sobre colaboradores internos acerca de un programa de Responsabilidad Social Empresarial.

En definitiva es ineludible recalcar que las empresas día a día se ven enfrentadas a múltiples desafíos, estando en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, por lo que requieren ser mejores, innovadoras, brindar beneficios a la sociedad y aportar a la economía mundial; con lo que buscan ser más atractivas frente a sus clientes, inversores, proveedores, etc; y de igual manera, les posibilita cumplir sus objetivos empresariales supliendo las necesidades de aquellos que requieran de sus productos o servicios.

Por esta razón, es importante que las empresas consideren implementar una herramienta para ser desarrollada dentro de los programas de Responsabilidad Social Empresarial, donde la salud mental del colaborador interno sea el eje principal; como respuesta a esto, es considerable que el Mindfulness ofrece una solución viable, pues las personas que realizan esta práctica reportan mejoras en la memoria y tienen una mayor capacidad de concentración, como medio para realizar de manera eficiente sus funciones laborales.

El resultado de lo anterior fue el planteamiento de una serie de preguntas, las cuales estaban encaminadas a conocer las opiniones de los colaboradores internos de una empresa Multinacional a cerca de técnicas de meditación y los beneficios que se derivan de éstas, y como aspecto importante se evidencia que es primordial el tiempo que las personas están dispuesta a destinar para realizar dichas prácticas.

Estado del arte

En la actualidad existen múltiples definiciones para Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y para este trabajo se citan las siguientes nociones; de acuerdo con Salazar (2008), es un estilo de contribución voluntaria que hacen las empresas hacia sus colaboradores internos, esto se da en ámbitos nacionales e internacionales y permite a la empresa tener un valor agregado en el mercado.

También, la Responsabilidad Social Empresarial puede ser definida como la "contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y confianza con sus empleados y familias, la sociedad en general y la comunidad local en pos de mejorar su capital social y calidad de vida" (Fundación PROhumana, s.f.).

Por otro lado, el Foro Económico Mundial define como Responsabilidad Social Empresarial “la contribución de una compañía a la sociedad a través de actividades esenciales como empresa, su inversión social y sus programas filantrópicos, así como su trabajo con políticas públicas” (Arredondo, Rosas, y Villa 2011, p.223), partiendo de esta definición, se puede decir que, la Responsabilidad Social Empresarial abarca múltiples escenarios en los que la empresa tiene cierto grado de influencia social y busca que por medio de esta, pueda mejorar aspectos organizacionales, ya que es un factor clave para el crecimiento interno y externo de las compañías, porque favorece en su mayoría las iniciativas que tiene la empresa para actuar e introducir con buenas acciones en su desarrollo interno (ambiente laboral) y en su funcionamiento externo (comportamiento en el mercado).

Complementando lo anterior, es importante resaltar que las actividades de Responsabilidad Social Empresarial que implementan las compañías, agregan valor a todos los resultados de la empresa sobre sus grupos de interés; encontrándose dentro de estos, los colaboradores internos, los cuales son requeridos, reclutados, capacitados, evaluados y compensados a través de los procesos de gestión humana (García y Duque, 2012). Adicional a esto, el compromiso social, se puede relacionar con el entorno en el que la empresa desarrolla sus actividades y también con las comunidades con las que se relaciona, esto es característico de la Responsabilidad Social Empresarial, por tanto, las compañías que cuentan con programas de RSE generan valor agregado ante sus consumidores y sociedad en general, lo que les ayuda a crecer y a adquirir reconocimiento en el sector empresarial.

Siendo así, se puede decir que la Responsabilidad Social Empresarial es un universo que abarca factores éticos, sociales, políticos, culturales, entre otros, y que su finalidad es brindar mejoras a los aspectos de interés personal de sus colaboradores internos y a los consumidores de sus bienes y servicios, con el fin de ofrecer más y mejores beneficios de los que exige la normatividad.

En este orden de ideas, la Responsabilidad Social Empresarial está conformada por varios elementos que en conjunto buscan respetar y valorar los derechos que tienen los colaboradores internos de las compañías, y las conductas que deben cumplir las empresas que desarrollan actividades comerciales a nivel mundial; como consecuencia de esto, uno de los grandes logros obtenidos para velar por dichos intereses, ha sido el Pacto Mundial, este es el programa de las Naciones Unidas de 1.999 que busca que los grandes líderes del comercio mundial aportan y construyen pilares sociales y medioambientales que cobijen la economía global, de tal forma que genere beneficios al alcance de la población mundial (Fuentes, 2006).

Tanto así que la RSE puede ser abordada desde diferentes aspectos en los que se enfatizan económicos, culturales y políticos, estos implican un cambio en la manera de actuar y pensar tanto en las personas como en las organizaciones que surgen como una manera de agregar valor sus actividades y procesos evidenciados en los beneficios derivados a los clientes, colaboradores internos, proveedores, sociedad, Estado y en general de todos los grupos de interés. De esto se deriva que las empresas deben rendir cuentas a sus grupos de interés acerca de sus actividades, por este motivo la contabilidad juega un papel fundamental, así mismo, se plantean una serie de informes contables de carácter obligatorio para algunas empresas. Con respecto a lo anterior es necesario que la contabilidad interactúe con otras disciplinas que le permitan afrontar las nuevas realidades y exigencias que requiere el mercado. (Gómez y Calvo, 2004).

Bajo dicho contexto, en el momento en que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sugirió adoptar un código de conducta para las empresas Multinacionales enfocado al ámbito laboral, se dio el primer paso para aplicar reglas universales sociales y laborales, las cuales serían las pautas para que estos sectores productivos encaminan una parte de sus objetivos en cumplir con avances económicos y sociales que resultan ser beneficiosos para todo el mundo. De acuerdo con Morales (2005, p.149) “los miembros de la Organización Internacional del Trabajo habían sugerido adoptar un código de conducta para las empresas Multinacionales, enfocado fundamentalmente a los aspectos laborales”. De manera que, como respuesta a la anterior premisa surge la Responsabilidad Social Empresarial en el derecho del trabajo, como aquella obligación que tiene los sujetos de las relaciones laborales para conducirse con respeto y en beneficio de la sociedad. De igual modo se debe buscar que estas actividades contribuyan a mejorar la calidad de vida de los miembros de la comunidad (Puig, 2013).

Ahora bien, dentro de las actividades de dirección de la compañía, la gestión humana ha jugado un papel clave en la generación de resultados y estrategias, así pues, la relación entre gestión humana y RSE puede llegar a plantearse a través del análisis de las prácticas que se implementan al interior de una organización, la forma cómo lo haga y las estrategias que utilice para dichos fines. Respecto a la relación empresa – colaborador interno es importante generar vínculos que permitan crear estrategias de Responsabilidad Social Empresarial que involucren ambas partes.

Esto se debe basar en una relación de respeto, Hernández (2013, p.259) plantea que la Responsabilidad Social Empresarial utilizada como estrategia "...se interesa por las decisiones empresariales que puedan afectar positiva o negativamente a su capital humano; en fin, una estrategia encaminada a generar armonía entre las dimensiones laboral y personal".

Con las definiciones anteriormente referidas y entrando en un contexto más cercano, en el día a día se puede evidenciar que la Responsabilidad Social Empresarial se ha convertido en una pieza fundamental para las empresas, dejando así de ser un requisito; los consumidores les exigen a las empresas retribuir de una u otra manera todo aquello que la sociedad les entrega. Dicho en otras palabras, la actividad empresarial induce una serie de expectativas en los grupos internos y externos implicados y/o afectados por ella. El objetivo de una empresa que merezca el calificativo de responsable no puede ser otro que el acuerdo de todos los actores implicados en su actividad (Marzá, 2007).

Como consecuencia de la evolución que ha tenido la RSE en el tiempo, se identifica que las compañías emplean esta práctica a su favor en distintos contextos, esto se debe a que la sociedad demuestra mayor acogida con aquellas empresas que en el desarrollo de sus actividades realizan diferentes aportes, como por ejemplo, a la economía (nacional e internacional) y a la sociedad (con programas de alcance mundial), esto permite que las empresas tengan beneficios recíprocos y de esta manera fortalecen su permanencia en el mercado y su expansión en el mismo. (Terán et al. , 2017).

Para sustentar este planteamiento, se encuentra una investigación aplicada a una empresa alimentaria mexicana que realiza proyectos de Responsabilidad Social Empresarial en espacios comunitarios (voluntarios), evidenciando que los colaboradores internos que participan en este tipo de proyectos, muestran un alto grado de conciencia ciudadana, lo que de forma directa resulta beneficiando en conjunto a la compañía, adicional a esto, los colaboradores que participan en estos programas de voluntariado desarrollaron un mayor sentido de pertenencia por su lugar de trabajo, mejoraron su desempeño laboral, aumentaron su colaboración con compañeros de trabajo y presentaron un mejor comportamiento ciudadano. Otro ejemplo de un caso práctico en la vida real es que, en Chile, al igual que en Colombia y en otros países, se identificó que la Responsabilidad Social Empresarial es un aspecto importante a tener en cuenta frente a las relaciones comerciales que se derivan del desarrollo de las actividades económicas entre diferentes países a nivel mundial. (Morales, 2005).

Algo semejante se evidencia con las empresas Españolas que incursionaron en el mercado Colombiano, las cuales por medio de programas de Responsabilidad Social Empresarial, brindan beneficios a la sociedad en conjunto y adicional a esto, han capturado espacios políticos o colectivos que antes eran exclusivos del Estado y del gobierno, logrando así la reducción de la actividad económica del estado, también la consolidación de su capital extranjero en Colombia y

por último, encargándose de las problemáticas públicas, dando solución desde sus programas de Responsabilidad Social Empresarial (Pulido y Ramiro, 2010).

Además, otro hallazgo relacionado con lo anterior indica que, las 30 empresas más admiradas de la región de Centro América y República Dominicana según Forbes, son evaluadas en distintos aspectos que hacen que las empresas sobresalgan sobre las otras, dichos aspectos son: su imagen, reputación, marca, desempeño empresarial y compromiso social (Jiménez, 2018). Es así cómo se logra evidenciar que, la Responsabilidad Social Empresarial influye en el crecimiento de las empresas, ya que les permite mejorar su imagen corporativa ante la sociedad y ante los colaboradores internos de la misma, para generar confianza, lealtad y credibilidad por parte de clientes y funcionarios (Aguilera y Puerto, 2011).

Siendo así, es importante resaltar la importancia que tienen los programas de Responsabilidad Social Empresarial en las compañías, ya que desde los diferentes campos en los que se pueden aplicar estos programas, se obtienen resultados positivos dentro y fuera de la misma, esto les ayuda a las compañías a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores internos y a fortalecer sus aspectos personales y sociales. Cabe señalar que las empresas entienden también la Responsabilidad Social Empresarial como una estrategia de gestión que da como resultado una serie de beneficios, entre los que se encuentran, mejor reputación, reducción de riesgos y costos, sostenibilidad a largo plazo, acceso a mercados éticos y retención de capital humano.

Sin embargo, cabe señalar que, la “Responsabilidad Social Empresarial” no solo cubre los centros de trabajo, sino que también tiene a su alcance toda la sociedad y también a las empresas, entre ellas las Multinacionales, en este tipo de empresas (Multinacionales) es importante resaltar que debido a los impactos que genera desarrollar sus actividades en territorio extranjero, se considera que deben cumplir con aspectos internacionales en ámbitos laborales, económicos y sociales, para así regular su conducta y sus relaciones con los países de acogida (Saldaña, 2005). Por tanto, se puede decir que la Responsabilidad Social Empresarial surge como respuesta al aumento del poder de las Multinacionales a lo largo del mundo, es por esto que la sociedad exige mayor transparencia y responsabilidad del sector privado (Wagenberg, 2006).

A pesar de que las empresas desde sus programas de RSE tengan diferentes iniciativas para ayudar a resolver debilidades en los sistemas económicos y sociales, es importante mencionar que muchas veces éstas se enfocan en ayudar a sus grupos de interés, lo cual, considerablemente no debería ser así, puesto que las empresas en su alcance llegan a casi todos los lugares de un país o de varios países, por lo que en el desarrollo de sus programas podrían incorporar a todas las personas y lugares en los cuales tienen presencia por medio del mercado, ya que de una u otra forma, es importante que las compañías si van a retribuir los recursos de los que disponen dentro de una sociedad, lo mejor sería que lo hicieran de manera holística y no solo a las partes de su interés.

Más aún, se evidencia que a partir de la globalización, entendiéndose como el proceso donde se derrumbaron las fronteras económicas, sociales y políticas entre países, surgieron paralelamente con él otros procesos e iniciativas, entre estas, la Empresa Multinacional (EM), aquella entidad donde se canalizan en mayor medida los flujos de inversión, servicios, capital, comercio y conocimiento. Es por esto que se consideran las EM como firmas que controlan operaciones o activos que generan ingresos en más de un país (Jones, 2005); el objetivo principal de la EM ha sido construir organizaciones que sean eficientes en múltiples países (Reina, 2011).

Adicional a esto, las Empresas Multinacionales están en la capacidad de movilizar gran cantidad de recursos e influir tanto en decisiones políticas del país que los acoge como en otras empresas de menor tamaño, es decir, estas propician un desarrollo a escala global. El camino hacia la sostenibilidad implica profundos cambios. Siendo las empresas las formas asociativas y células básicas del modo social que hemos construido, ellas deben ser profundas dinamizadoras del cambio a nivel global (Etkin, 1996). Por esta razón de ellas pueden surgir posibilidades reales de cambio tal como lo es la Responsabilidad Social empresarial.

Por ejemplo, Colombia es un país que por sus características de infraestructura, educación, economía, tecnología, salud y demás aspectos, no es un país totalmente desarrollado, es por esta razón que atraer la Inversión Extranjera Directa (IED) es una opción para generar desarrollo y crecimiento, dicha IED se puede alcanzar con la inversión de Multinacionales en el país, ya que la mayoría de estas empresas cuentan con nuevas tecnologías, desarrollan habilidades de la población y reflejan en los países la estabilidad, competitividad y confiabilidad (Fernández, 2012). Lo anterior no implica que la IED sea uno de los principales factores de desarrollo en Colombia, ya que apoyan las empresas nacionales y el crecimiento de las mismas, dicha inversión es buena en la medida que no opaque ni destruya el sector empresarial nacional.

Aún así, las Multinacionales también tienen debilidades, como por ejemplo, la gestión de recursos humanos que nace desde la matriz hacia sus filiales, no el ideal que la matriz de una Multinacional tenga mejores prácticas en asuntos de recursos humanos que sus filiales, puesto que, ambas partes componen la organización como un todo, y lo mejor es que también funcionen de la misma manera en sus distintas áreas independientemente de la nacionalidad, por lo cual, se sugiere la implantación de un conjunto de “mejores prácticas de recursos humanos” para que las Multinacionales implementen en sus filiales, sin importar el país donde se encuentren ubicadas (Bonache, 2000).

Es por esto que las empresas Multinacionales están implementando como parte de sus estrategias, la conciliación de la vida laboral y personal como forma para atraer, retener y gestionar el talento humano. Estas prácticas son puestas en marcha en los lugares de trabajo para hacer frente a la flexibilidad, la calidad del trabajo y la calidad de vida, así como la conciliación de la vida laboral y personal (De Cieri y Bardoel, 2010). En muchos países existe un interés tanto

de los empleadores como de los empleados por cómo administrar las cargas que se producen entre el trabajo y otras demandas de la vida, es por esta razón que se han llevado a cabo estudios donde se demuestra que un colaborador interno necesita equilibrar su vida laboral y personal.

Hay muchas empresas Multinacionales que han empezado a realizar prácticas de bienestar para sus colaboradores internos, entre estas el Mindfulness, con el objetivo de disminuir los niveles de estrés, mejorar la calidad de vida de sus colaboradores internos, al igual que incrementar la inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo consciente. Así, por ejemplo, en Colombia empresas como Constructora Colpatria, Codensa, Gimnasio los Arrayanes, Sura Asset Management, Bancolombia, Jardín Infantil Crayola y Lápiz, Petro Santander, Americas BPS, entre otras, han tenido un acercamiento con esta herramienta (Younes y Urzola, 2018). Esta práctica se desarrolla con el fin de aumentar las habilidades del colaborador interno, los expertos afirman que aquel que practica Mindfulness es capaz de recuperar entre el 95% y el 100% del tiempo que antes perdía a causa de las interrupciones, la multitarea y el déficit de atención (Younes y Urzola, 2018). Otro de los grandes beneficios que ofrece el Mindfulness es la reducción y la gestión del estrés. Según la OMS (2018), “si estás estresado eres más enfermizo, estás menos motivado, disminuyes tu productividad y estás expuesto a sufrir más accidentes”.

En consonancia con lo anterior, según Daniel Goleman (2017), experto en inteligencia emocional, Mindfulness e inteligencia emocional tienen una relación, por tanto:

- La inteligencia emocional fomenta la atención y el enfoque.
- La atención y el enfoque son piedras angulares para mejorar la autoconciencia, así como la empatía.
- La autoconciencia y la empatía son habilidades críticas para mejorar la conciencia emocional.

Ahora citando otro ejemplo, Google es una empresa Multinacional estadounidense, con miles de colaboradores internos alrededor de todo el mundo. De ahí que es una de las empresas que más le exige a sus colaboradores el cumplimiento de metas y la obtención de resultados, por esta razón han creado programas para beneficiarlos y ayudarlos a mejorar sus índices de concentración. Siendo así que, existe un curso basado en el Mindfulness llamado S.I.Y. “Search Inside Yourself.”, esta clase consta de tres pasos: entrenamiento de atención, autoconocimiento y autodomínio, y la creación de hábitos mentales útiles. El curso ha tenido una acogida tan grande que más de 1,000 empleados de Google han tomado la clase y hay una lista de espera de 30 cuando se ofrece cada cuatro veces al año. La clase acepta 60 personas y dura en promedio siete semanas (Caitlin, 2012).

Tomando como base lo anteriormente expuesto y siguiendo el propósito del presente escrito, ahora se procederá a hablar sobre el Mindfulness, siendo esta una práctica cada vez más común

en el ámbito laboral, es por esto que existen ciertos pasos o sugerencias que las compañías pueden emplear con el fin de incentivar el uso de esta herramienta en sus organizaciones, buscando que sus colaboradores internos se enfoquen en el cumplimiento de los objetivos de la compañía y a su vez que sean agentes más proactivos para la organización.

Ahora, dentro de las tantas definiciones que existen sobre el Mindfulness, el lector a continuación encontrará algunas que le permitirán ampliar su conocimiento y criterio sobre este concepto; por ejemplo, se dice que el término Mindfulness ha tenido una rápida evolución con el pasar del tiempo, siendo el caso que no existe una definición puntual en el diccionario, pero es común relacionarla con atención o conciencia plena. Kabat- Zinn, precursor en la práctica de Mindfulness, lo define como: “Prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar” (Kabat- Zinn, 1994, p.4), lo anterior significa que la persona debe estar consciente de lo que está pasando a su alrededor y así este podrá tener una postura de ello.

El término “Mindful” hace referencia a una persona más proactiva, capaz de tomar buenas decisiones, que casi no se deja llevar por sus emociones y demuestra más capacidades para ser un buen líder de equipos de trabajo. Esto es lo que buscan las empresas, es una razón a fin de que aquellas que les interesa tener un valor agregado al interior de la compañía, refiriéndose más exactamente a sus colaboradores internos, sigan incorporando el Mindfulness como practica constante, ya que al obtener resultados positivos tras practicar Mindfulness, las empresas se motivan a seguir convocando a sus colaboradores para que se unan a estos programas y así ellos puedan estar en constante estimulación y desarrollo de las capacidades con las que sobresalen en su entorno laboral (Juana, 2014).

De acuerdo con el Doctor Javier García Campayo, el Mindfulness sirve como una herramienta que se puede implementar en muchas dimensiones de la vida humana, una de ellas es la dimensión laboral (objeto de estudio del presente artículo), en la que ayuda a que las personas en su trabajo puedan mejorar aspectos tales como: la comunicación en la empresa, el clima laboral, aumenta la satisfacción y el rendimiento laboral, aumenta la atención y concentración, entre otros beneficios. Algunas Empresas Multinacionales han incorporado la técnica de Mindfulness para mejorar el estado emocional y la calidad del clima laboral para sus colaboradores internos, algunas de estas empresas son: Google con su programa “Search inside yourself”, Nike con sus “Relaxion Rooms”, y otras empresas como AOL Time Warner, Yahoo!, Deutsche Bank, HBO, etc.

También cabe resaltar que la atención plena, se puede considerar como una habilidad empresarial para hacer dinero, según una investigación de la Universidad de Toronto, sugiere que la atención plena sirve como protección ante altas emociones peligrosas que pueden disminuir los resultados positivos. En el ámbito laboral, la atención plena, puede ayudar a las personas a aceptar conscientemente los pensamientos y sentimientos y así evitar dejar llevarse por el éxito; por lo

que la atención plena brinda “riqueza mental” (Essig, 2013). Lo anterior, permite deducir que la atención plena también es una herramienta económica empresarial, que ayuda a centrar la atención de la persona en un foco que estabiliza sus pensamientos y le permite tomar buenas decisiones por medio de la estabilidad mental, obteniendo así beneficios saludables para su vida.

Más aún, el Mindfulness es una técnica de gran versatilidad; esta puede ser utilizada como respuesta a problemas de salud tanto físicos como mentales, también, se evidencia que es más efectiva en personas con sintomatología de estrés, ansiedad o depresión. Existen tres componentes que dan como resultado cierto número de beneficios producto de la práctica del Mindfulness: (a) la mejora del control atencional, (b) una mayor capacidad de regulación emocional y (c) una transformación de la autoconsciencia, que incluiría un menor procesamiento autorreferencial, una mayor conciencia del cuerpo y una mayor ecuanimidad (Tang, Hölzel y Posner, 2015). No obstante, esta práctica también está ligada a una serie de desventajas entre las que se encuentran desorientación, adicción a la meditación, aburrimiento o dolor, conflictos familiares, juicio a otras personas, alienación social o incomodidad con el mundo real.

Sin embargo, el Mindfulness es una herramienta que contribuye a mejorar el bienestar de las personas; así, una empresa, aquella entidad en la intervienen diferentes factores, donde uno de los principales es el capital humano, puede obtener un mayor beneficio económico al incluir esta práctica dentro de la compañía. Se pueden mencionar un sinfín de utilidades que dejaría como resultado esta práctica, pero es importante mencionar que esta sería primordial para propiciar un ambiente laboral que beneficia al capital humano, el Mindfulness ayuda a reducir la frecuencia de los conflictos y favorece la cohesión grupal, componente necesario para el trabajo en equipo; también cabe mencionar que cuando una persona está satisfecha en su sitio de trabajo, con sus compañeros y con las labores que desempeñe se convierte en un agente más proactivo que aquel que no lo está.

A su vez, el Mindfulness es considerado no sólo una práctica de reflexión o por otra parte, aquella herramienta que le permite a las persona recapacitar sobre una situación específica, su objetivo va más allá, puesto que, para muchas personas esta es una oportunidad para cambiar su estilo de vida y centrarse en lo realmente importante, aportando una mayor conciencia acerca de sus verdaderas necesidades. Por tanto, se puede decir que el Mindfulness revela una forma de sobrevivir donde la materialidad no es el eje principal, siendo allí donde las personas modifican el estilo de vida que llevan en busca de una perspectiva diferente (Azkarraga y Gallifa, 2016).

También se considera importante resaltar que existen múltiples beneficios a nivel psicológico para las personas que practican Mindfulness, pero cuando se trata de situaciones específicas, como por ejemplo, cuadros de estrés, las personas tienen ciertos pensamientos que les impide entrar en un estado de conciencia plena, por tanto, no encuentra relevancia alguna sobre el beneficio de poner en práctica esta técnica de meditación. Como medio de contrarrestar esta

situación en las personas que manejan grandes cantidades de estrés, se plantea que las sesiones de práctica de Mindfulness en este tipo de personas consten de más tiempo y sean más frecuentes. Según estudios de laboratorio, utilizando breves intervenciones de Mindfulness sugieren que un corto período de práctica, meditación guiada, o simples instrucciones para adoptar una postura de atención plena pueden tener un inmediato efecto benéfico sobre la experiencia afectiva, en línea con los efectos de entrenamiento de conciencia plena (King, 2011)

Así mismo, un programa que ayuda con el estilo de práctica anteriormente propuesto, es el Programa de Reducción de Estrés basado en Atención Plena (MBSR, Mindfulness-Based Stress Reduction), el cual se centra en prácticas formales como el yoga y la meditación, e informales como actividades realizadas cotidianamente que requieran de atención plena, con el fin de reducir síntomas físicos y psicológicos producidos por estrés e incrementar el bienestar subjetivo de quienes lo practiquen (López y Hernández, 2015).

Entrando en contexto sobre las prácticas del Mindfulness, algunas de estas son las formales: tales como escaneo corporal, meditación sentado y yoga con atención plena, de estas tres prácticas, para este trabajo, se considera que la más adecuada para aplicar en espacios laborales es la Meditación sentado, porque incluye un poco de la práctica de escaneo corporal, lo que requiere que la persona esté sentada, con la espalda recta y con los ojos cerrados, la persona debe enfocar su atención a las sensaciones físicas asociadas a la respiración y así entrar en un estado de conciencia plena (López y Hernández, 2015). Como se evidencia, esta práctica no requiere de materiales físicos ni de posturas tan específicas como el yoga.

Adicionalmente, al practicar Mindfulness a diario, se ejercitan diferentes capacidades y habilidades que generan bienestar y permiten: mejorar la atención, reducir el estrés, reducir la ansiedad, conseguir dormir mejor, enfrentar el dolor, reducir síntomas de depresión, entre otros, también a través de la práctica de Mindfulness se puede fortalecer el cerebro. Más sin embargo, el papel del Mindfulness dentro de la empresa es brindar salud mental a los colaboradores internos, lo inicial es entrenar el enfoque, ya que a veces en el trabajo por múltiples tareas no es fácil que los colaboradores internos se concentren en sus labores, también es importante la regulación de emociones, trabajar en la empatía, etc. Aunque no es fácil implementar el Mindfulness en el sector empresarial, se percibe que el tipo de empresas que requieren de este entrenamiento son las Multinacionales, ya que al conocer sobre los beneficios de esta práctica, estas empresas solicitan implementar el Mindfulness dentro de sus programas organizacionales, puesto que de cierta forma, este tipo de compañías en el desarrollo de sus actividades llevan implícito algunas características de Mindfulness (Intimidad 2017).

Por ejemplo, cuando se implementa el Mindfulness como practica formal en las compañías, es necesario evaluar si está resultando exitoso dicho programa en la generación de beneficios para sus colaboradores internos, para ello, en la actualidad existen dos escalas a nivel mundial que

miden el impacto del Mindfulness en las personas, la Philadelphia Mindfulness Scale (PHLMS) que evalúa dos componentes clave de la atención plena: la conciencia en el momento presente y la aceptación (Tejedor, 2014); de igual forma la Toronto Mindfulness Scale (TMS) fue diseñada para medir el estado de atención plena de un individuo durante la meditación o en el momento de completar el cuestionario (es decir, la atención plena del estado) (Thompson y Waltz, 2007). Basados en estas escalas se llegó a la conclusión que una mayor aceptación de las emociones, se asocia con una mayor satisfacción y, un aumento en la aceptación se asocia con un aumento en el estado de salud mental, lo que sugiere una relación casual.

Ahora bien, con las nociones anteriormente descritas sobre el Mindfulness y alineándolos con los objetivos de este trabajo, se considera importante mencionar que el estrés se ha convertido en uno de los síndromes más frecuentes en el mundo laboral. Amenaza la salud de uno de cada cinco colaboradores internos en el mundo (Freire Garabal, 2011). Es por esta razón que el Centro Médico de la Universidad de Massachusetts desarrolló un programa de Reducción de Estrés basado en Mindfulness, con esta práctica se busca que el colaborador interno canalice sus niveles de estrés que se pudiesen generar al desarrollar sus actividades laborales, esto lo puede realizar por medio de actividades de meditación donde la persona llega a ser consciente de su realidad. Por otro lado y como dato adicional, en la actualidad las empresas hablan de Mindful Leadership, una herramienta que permite la generación de líderes transformadores capaces de ser conscientes de sus necesidades y las necesidades de su entorno, algunas de las empresas que manejan este programa son Laboratorios Abbott, la Cruz Roja Americana, BASF, Cargill, entre muchas otras.

Teniendo en cuenta esto y llevando la práctica del Mindfulness a distintos escenarios, se encuentra que existen varios estudios sobre la aplicabilidad del Mindfulness en espacios de trabajo reales, para iniciar con un ejemplo, se cita el siguiente estudio realizado sobre profesionales sanitarios, los cuales en su ambiente laboral es constante el estrés y la sobrecarga; tras haber aplicado un estudio práctico sobre el Mindfulness en una muestra de 34 colaboradores internos, se evidenció que ellos se muestran interesados por volver frecuente esta herramienta en su espacio laboral, también se evidencia la necesidad de mejorar factores como el aumento de tiempo, aumentar el contenido práctico y contar con espacio físico más amplio, ya que no se obtuvieron resultados importantes sobre las dimensiones que fueron evaluadas, y se considera que es muy probable que esto se deba a la corta duración de la intervención de Mindfulness. Lo anterior permite promover a que esta herramienta pueda ser implementada y enfocada hacia los cuidados personales para el colaborador de la salud, para que no solo la pueda utilizar en su ambiente laboral, sino que la pueda aprovechar como prevención sobre situaciones relacionadas con el estrés y la sobrecarga laboral (Martínez, Espinoza, y Sola, 2017).

Esta técnica de meditación también fue objeto de estudio por la Universidad de Almería, España, que buscaba la “Reducción de los niveles de estrés docente y los días de baja laboral por

enfermedad en profesores de educación secundaria obligatoria a través de un programa de entrenamiento en Mindfulness” (Mañas, Franco y Justo, 2011). En este estudio se encontró que, en una muestra constituida por 31 profesores de ESO (Educación Secundaria Obligatoria), 16 conformaron el grupo experimental y los otros 15 el grupo control, en ellos se evaluó su nivel de estrés mediante la Escala de Estrés Docente (ED-6), y tras realizar el entrenamiento de Mindfulness en ambos grupos, se considera que los resultados más relevantes obtenidos fueron la reducción de los niveles de estrés docente y, también la reducción en los días de ausencia laboral por enfermedad en el grupo experimental comparado con el grupo de control; también se evidencia que, en el grupo donde se realizó la práctica del Mindfulness muestra mejoría en su nivel de estrés, lo cual es beneficioso tanto para los profesores como para la institución educativa, ya que al reducir los niveles de estrés en los maestros se disminuyen los riesgos para la institución educativa al tener menos profesores enfermos, ausentes y con un mal estado de salud, es un beneficio directamente proporcional que no requiere de mayores esfuerzos, más que la disponibilidad de tiempo, espacios y disposición de quienes decidan incluirse en esta práctica.

Con base a lo anterior permite estar de acuerdo con la siguiente afirmación: “Estos resultados concuerdan con los encontrados en otras investigaciones, donde se avala la eficacia de las técnicas de Mindfulness para la reducción del estrés” (Mañas, Franco, y Justo, 2011), porque demuestra que las intervenciones realizadas con Mindfulness son una excelente herramienta para mejorar la calidad de vida de los profesores y a su vez permite mejorar el clima laboral.

Siguiendo la anterior afirmación, no solo en el ámbito escolar sino que también en los distintos espacios y ambientes laborales, es necesario brindar tiempo para soñar a los colaboradores internos, dicho en otras palabras, un paso para ayudar a que el Mindfulness permite mejorar la calidad de vida de los colaboradores, es brindar tiempo donde la persona pueda aportar ideas innovadoras para la empresa, de igual forma es importante que la persona que guíe la práctica del Mindfulness pueda ponerse en los zapatos del otro, de esta manera será más fácil poder entender las necesidades que tienen, los deseos y las limitantes o problemas; otro paso importante, es que la persona que participe en esta práctica realice preguntas desafiantes, como los retos de la empresa o de sugerencias sobre mejoras para la compañía. Algo semejante al Mindfulness existe en Colombia y en algunos países del mundo, las empresas cuentan con un espacio llamado pausas activas, correspondiendo a aquellos momentos donde la persona toma un descanso de sus labores, mientras que desarrolla distintas actividades físicas, con el fin de que cuando retome sus actividades, se encuentre más fresco y pueda tener un mayor rendimiento laboral. Es posible mencionar más pasos o beneficios para adaptar el Mindfulness en la compañía, pero estos deben poder adaptarse a las necesidades de la empresa (Forbes Coaches Council, 2018).

Para abordar una inferencia sobre la incorporación del Mindfulness como herramienta de Responsabilidad Social Empresarial, vale la pena iniciar con consejos prácticos que muy seguramente serán de gran ayuda para que esta herramienta sea exitosa y agradable para los

colaboradores internos de las empresas, por ejemplo, a la hora de practicar Mindfulness es necesario que las personas contemplen dos requisitos fundamentales para poder desarrollar un ejercicio adecuado y provechoso; el primero se basa en vivir el presente, no reprochar las cosas que pudo o no haber hecho en un pasado o de igual forma no estar fantaseando con un futuro que quizás no exista, el segundo requisito es tener una actitud que se fundamente en la curiosidad, la apertura y la aceptación. Estas a su vez, bien pueden ser entendidas como palabras clave o como instrucciones para realizar la práctica (Simón, 2011).

Al mismo tiempo, es importante dar a conocer que el Mindfulness abarca muchas dimensiones en la vida de las personas, por lo que cabe resaltar y brindar cierta claridad sobre lo que no es el Mindfulness, esto con el fin de que no sean confundidos los objetivos de ésta buena práctica con otras que se le parezcan, a continuación, se describe que no es el Mindfulness (García Campayo, 2018):

- a.** Mindfulness no es: Dejar la mente en blanco.
- b.** Mindfulness no es: Suprimir las emociones.
- c.** Mindfulness no es: Buscar la iluminación.
- d.** Mindfulness no es: Apartarse de la vida.

Hecha esta salvedad, a continuación se presentan algunas características que ha tenido el Mindfulness a lo largo del tiempo. El Mindfulness ha tenido una constante evolución y adaptación en el mercado, algunas empresas como Google, Aetna y General Mills, han implementado estos programas durante los últimos años; muchos de los empleados de estas compañías que han participado en programas de Mindfulness dan como resultado datos y conclusiones que demuestran la existencia de un impacto definitivo en las habilidades de liderazgo, entre las que se encuentran (Thakrar, 2017):

- Incremento del rendimiento.
- Incremento en la toma de decisiones.
- Incremento en la escucha.
- Reducción de los niveles de estrés.

De ahí que el Mindfulness ha tenido una significativa evolución entre los años 2008 a 2012, esto se demuestra con el aumento de artículos científicos que se han escrito con relación a este tema. De la misma manera, se espera que este incremento se siga presentando debido al creciente auge que ha tenido el Mindfulness como técnica de intervención psicoterapéutica; también cabe mencionar que existen dos autores en especial que tratan esta temática, ellos son John Michalak y Steven C. Hayes, donde la mayoría de estos escritos provienen de Estados Unidos con un 55% del total de la productividad, seguido de Inglaterra y Canadá (Melero y Yela, 2014).

Metodología

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), con el objetivo de estudiar y obtener resultados reales sobre la opinión de los trabajadores internos de una Multinacional respecto a la incorporación del Mindfulness como herramienta de Responsabilidad Social Empresarial en su ámbito laboral; iniciando con una revisión bibliográfica y documental, partiendo de investigaciones previas y antecedentes en general sobre Responsabilidad Social Empresarial, Multinacional, colaborador interno y Mindfulness, para posteriormente, recolectar y analizar mediante una encuesta de preguntas cerradas, aplicada a una empresa multinacional, aspectos fundamentales acerca de la adopción del Mindfulness.

El contexto en el cual se aplicó el instrumento tiene una muestra de treinta y cuatro (34) trabajadores internos de Crowe Co S.A.S., una empresa multinacional miembro de Crowe Global, quienes forman parte del “Top Ten” de firmas de Auditoría, Consultoría, Finanzas Corporativas, Outsourcing, Asesoría Legal y Tributaria más grandes y prestigiosas del mundo.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos, las tres primeras preguntas se realizaron con el objetivo de identificar las características generales de la muestra.

Gráfico 1. Pregunta 1:

Indique su género

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

Se obtiene que del total de las personas encuestadas el 47,1% son hombres y el 52,9% son mujeres.

Gráfico 2. Pregunta 2:

¿En que rango se encuentra su edad?

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

Del 100% de la muestra, el 73,5% de los encuestados se encuentran en un rango de edad entre 19 y 29 años, de esto podemos deducir que, la firma Crowe CO SAS cuenta con un gran número de colaboradores internos jóvenes.

Gráfico 3. Pregunta 3:

Por favor indique el nivel más alto de educación alcanzado.

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

De las personas encuestadas, el 38,2% representan a aquellos colaboradores internos que tienen una carrera profesional y 35,3% son colaboradores internos con especialización, esto permite deducir que, más de la mitad de la población encuestada han culminado o están culminado sus estudios superiores.

En la segunda parte de la encuesta se presentan las preguntas que permiten deducir si es viable incorporar el Mindfulness como una herramienta de Responsabilidad Social Empresarial al interior de una Multinacional, como es el caso de Crowe CO SAS.

Gráfico 4. Pregunta 4:

¿Practica o ha practicado alguna técnica de meditación?

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

Como se observa en la gráfica anterior, se evidencia que el 79,4% de la población encuestada no ha realizado alguna práctica de meditación, por lo que se puede deducir que, es muy probable que en estas personas se sientan atraídas frente a esta técnica.

Gráfico 5. Pregunta 5:

¿Conoce los beneficios que brinda la meditación? Algunos beneficios son, reducción de estrés, mejora de la conce...tía y mejora las habilidades sociales.

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

Del total de la muestra tan solo el 29,4% no conoce los beneficios que brinda la meditación, por lo que se puede interpretar que, aunque no sea una práctica usual, más de la mitad de la muestra conoce los beneficios que brinda esta técnica.

Gráfico 6. Pregunta 6:

¿Considera usted que la carga laboral influye actualmente en su bienestar personal?

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

Al realizar la encuesta, 33 de las personas encuestadas, lo que representa un 97,1%, considera que la carga laboral influye en su bienestar personal, lo que brinda una posibilidad de que la empresa contemple la posibilidad de incorporar dentro de sus programas de Responsabilidad Social Empresarial técnicas como el Mindfulness.

Gráfico 7. Pregunta 7:

¿Ha sufrido algún episodio de estrés, depresión o ansiedad como consecuencia de su carga laboral?

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

La anterior gráfica demuestra que el 76,4% del total de la muestra ha sufrido episodios de estrés, depresión o ansiedad como consecuencia de su carga laboral, por otro lado, el 35,3% considera que estos episodios se presentan con una frecuencia esporádica.

Gráfico 8. Pregunta 8:

¿Considera necesaria una herramienta que le permita manejar las situaciones de estrés y ansiedad en su trabajo?

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

El 100% de la población considera necesaria una herramienta que le permita manejar las situaciones de estrés y ansiedad en su trabajo, lo que facilita incorporar una práctica de meditación al interior de la empresa que responda a esta necesidad.

Gráfico 9. Pregunta 9:

**¿Estaría dispuesto a participar en talleres de Mindfulness en su trabajo?
(ver definición inicial)**

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

En la gráfica anterior se puede apreciar con mayor claridad que de las 34 personas encuestadas, un 97,1% estarían dispuestas a participar en talleres de Mindfulness en su trabajo.

Gráfico 10. Pregunta 10:

¿Cree que el Mindfulness es una herramienta útil para mejorar su desempeño en el trabajo?

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

Esta gráfica indica que un 44,1% cree que el Mindfulness es una herramienta útil para mejorar su desempeño en el trabajo, 32,4% lo considera bastante útil colocándose en segundo lugar, mientras que el 20,6% lo considera una herramienta muy útil.

Gráfico 11. Pregunta 11:

¿Cuánto tiempo estaría dispuesto a destinar para realizar una práctica de Mindfulness?

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

En esta gráfica se puede deducir que más del 50% de la muestra estarían dispuestos a destinar de 0 a 15 minutos de su tiempo laboral para practicar Mindfulness, lo cual se considera un tiempo apropiada para que los colaboradores internos de Crowe CO SAS conozcan sobre el Mindfulness y lo puedan adaptar a su rutina diaria.

Gráfico 12. Pregunta 12:

De los siguientes aspectos, ¿cuál considera indispensable en los Programas de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa donde trabaja?

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

Esta gráfica demuestra que un 44,1% de los encuestados están interesados en programas enfocados en el cuidado de la salud, este porcentaje está por encima de las personas interesadas en programas de diversión y entretenimiento (35,3%). Dicha información permite observar que los colaboradores internos se preocupan por su bienestar físico y mental.

Gráfico 13. Pregunta 13:

¿Considera que dedicar por lo menos 10 minutos, una vez a la semana a practicar Mindfulness afectará de manera negativa sus actividades laborales?

34 respuestas

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

En la gráfica se observa que los colaboradores internos de Crowe CO SAS no consideran que dedicar por lo menos 10 minutos a la semana a practicar Mindfulness afectará de manera

negativa sus actividades laborales, ya que, de las 34 personas encuestadas, 29 no consideran que influye de manera negativa sus labores, esto se representa en el 85,3%.

Como resultado de la encuesta se pueden derivar una serie de aspectos que permitirán aproximar la técnica del Mindfulness con la actividad laboral. La percepción general de los encuestados hacia esta técnica permite demostrar que sería acogida de forma satisfactoria, de la misma manera, es curioso evidenciar que aunque los colaboradores internos de la compañía no han practicado ninguna técnica de meditación, pero sí conocen los beneficios que produce, esto es resultado de diversas razones, una de las principales son los falsos mitos que se derivan de dicha técnica, algunos de estos son, largas horas para que funcione la técnica, un lugar completamente en silencio, es algo difícil de practicar, en fin, existen muchos mitos falsos que predisponen al colaborador interno para no realizar esta técnica, con base en lo anterior, se consultó el tiempo que estaría la persona dispuesta a destinar para realizar esta práctica, es así, que se considera que el mejor tiempo a emplear es entre 0 a 15 minutos.

Hecha esta salvedad, es importante aclarar que en las relaciones laborales, tanto el empleador como el colaborador interno están demandando una serie de derechos y beneficios de los cuales son merecedores, es por esta razón que los colaboradores internos requieren programas que los beneficien de una u otra manera, de ahí que el 44,1% de los encuestados coinciden en que la empresa se debe enfocar en programas orientados al cuidado de la salud. Con esto se quiere decir que, las personas están preocupadas por tener un estilo de vida saludable y un bienestar físico, social y mental, de la misma manera esperan que su empleador les brinde las condiciones de trabajo para propiciar esta situación. Así como el colaborador interno se beneficia mediante estos programas, el empleador recibe beneficios de igual manera, pues puede reducir costos por ausentismo laboral. Igualmente, se les preguntó a los colaboradores internos de la compañía si en algún momento han sufrido episodios de estrés, depresión o ansiedad como consecuencia de su carga laboral, se pudo observar que más del 70% de los encuestados han sufrido uno de estos episodios, unos con más frecuencia que otros, en la actualidad el estrés derivado del trabajo ha sido reconocido como un desafío mundial tanto para los trabajadores como para las organizaciones, partiendo de esto se considera necesaria una herramienta que les permita a las personas manejar estas situaciones y propiciar un espacio de trabajo acorde a sus necesidades.

Conclusiones

Las Multinacionales traen consigo desarrollo y crecimiento para los países en el sector empresarial y social, es por esta razón que nuestro interés se ve reflejado en incorporar el Mindfulness en empresas de este tamaño, ya que por su alcance pueden llegar a más personas y pueden ser un medio para expandirlo como técnica formal saludable en los colaboradores internos de empresas a nivel mundial.

Por lo tanto, al realizar un análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta en la Multinacional Crowe CO SAS. y teniendo en cuenta la investigación realizada sobre los cuatro (4) pilares en los que se fundamentó este texto, Responsabilidad Social Empresarial, Empresa Multinacional, Mindfulness y colaborador interno, se concluye que este último, es uno de los principales recursos dentro de la compañía, porque son los trabajadores los que proveen el esfuerzo físico y mental en el cual la empresa se apoya para lograr sus objetivos.

Por tanto, es indispensable que las empresas mediante sus programas de Responsabilidad Social Empresarial incorporen herramientas que brinden bienestar personal a sus colaboradores internos, ya que como se evidenció en la encuesta, es primordial para los colaboradores contar con programas enfocados al cuidado de la salud, por encima de otros programas. Así mismo se evidencia que el 55,9% de los participantes están dispuestos a dedicar por lo menos quince (15) minutos en dicha práctica, lo cual, se considera un tiempo adecuado para iniciar con la implementación del Mindfulness como técnica de meditación, pues en este tiempo podrán conocer los beneficios que se derivan de esta técnica y la manera en que se debe desarrollar el taller.

De la misma manera, el Mindfulness trae consigo una serie de beneficios a la vida de las personas, desde la perspectiva abordada en este trabajo se demuestra que, a pesar de que existan algunas desventajas en la práctica del Mindfulness, son más los casos donde resulta ser una herramienta satisfactoria para reducir el estrés, propiciar una buena salud, mejorar los niveles de concentración, ayudar a despejar la mente, tranquilizar y entender el cuerpo, favorecer la toma de decisiones en las personas que constantemente se encuentra en ambientes de negocios, sin contar otros beneficios; lo que permite deducir que, es una herramienta útil capaz de ayudar a las personas a mejorar su calidad de vida.

Para finalizar, es importante mencionar que el Mindfulness impacta la salud en el campo profesional, enfocado en estrategias positivas para mejorar la calidad de vida laboral y la excelencia organizacional. Uno de los importantes hallazgos durante la aplicación de esta metodología, fue que aquellos trabajadores que experimentan emociones grupales positivas, tienen un mejor desempeño en el ámbito laboral, lo que permite deducir que es importante que en el entorno laboral se faciliten a los colaboradores internos experiencias que permitan tener emociones positivas en los equipos de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Aguilera Castro, A., & Puerto Becerra, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento & Gestión*, (32), 1-26.
- Arredondo Trapero, F., & Rosas Ferrer, J., & Villa Castaño, L. (2011). Comportamiento ciudadano organizacional y RSE. *Cuadernos de Administración*, 24 (43), 221-239.
- Bonache, P. J. (Febrero de 2000). El sistema de recursos humanos en las filiales de las multinacionales. Recuperado el 4 de Noviembre de 2018, de http://www.revistasice.info/cache/pdf/BICE_2644_2944__A7CC759A47877523DE74DCC5DF2D005F.pdf
- Campayo, G. J. (s.f.). webmindfulness. Recuperado el 4 de Noviembre de 2018, de <http://www.webmindfulness.com/que-es-mindfulness/>
- Carrillo, M. R. (Mayo de 2018). Mindfulness y liderazgo consciente. San José, Costa Rica.
- Corbin, J. A. (s.f.). Mindfulness en el trabajo: ¿cuáles son sus beneficios? Recuperado el 06 de Octubre de 2018, de <https://psicologiaymente.com/meditacion/mindfulness-en-trabajo>
- Council of Europe. (s.f.). COMPASS: Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes. Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de <https://www.coe.int/es/web/compass/globalisation>
- De Cieri, H., & Bardoel, A. (2010). Gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales: Un desafío para la integración vertical. *Universia Business Review*, (27), 42-55.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (1996). Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio. Barcelona: Editorial Paidós, 1996
- Essig, T. (27 de Noviembre de 2013). Forbes. Obtenido de Mindfulness Is A Useful Business Skill, New Research Suggests: <https://www.forbes.com/sites/toddessig/2013/11/27/mindfulness-is-a-useful-business-skill-new-research-suggests/#74df1cf04f4e>
- Etxagibel, J. A., & Roca, J. G. (2016). Mindfulness y transformación ecosocial. 30. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.
- Forbes Coaches Council. (19 de Julio de 2018). Forbes. Obtenido de 14 Simple Steps to Encourage Mindfulness in Your Workplace: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2018/07/19/14-simple-steps-to-encourage-mindfulness-in-your-workplace/#146c0ff026e8>

Forero, E. (31 de Agosto de 2014). El bienestar de los empleados. Portafolio. Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/bienestar-empleados-59924>

Fuentes Puelma, C. (2006). Responsabilidad social empresarial: avances en el derecho laboral chileno. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (3), 59-67.

García, S. M., & Duque, C. J. (3 de Junio de 2012). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre empresa*, 9(1).

García-Marzá, D. (2007). Responsabilidad social de la empresa: una aproximación desde la ética empresarial. *Veritas. Revista de Filosofía y Teología*, II (17), 183-204.

García, M., & Peláez, J. (s.f.). “El aporte de la responsabilidad social al desarrollo sostenible: un propósito empresarial”. Recuperado el 8 de Septiembre de 2018, de <http://siar.minam.gob.pe/sialcajamarca/download/file/fid/52277>

González, V. E. (Julio de 2009). Diagnostico organizacional enfocado a la responsabilidad social empresarial en Dexson LTDA . Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/529/TEGS_GonzalezVillarealEdith_09.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, M., & Calvo, A. (2004). Globalización, desarrollo sostenible y empresa: virando hacia Responsabilidad Social.

Hernández Hernández, G., & Castro Cortez, D. (2015). Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores . *Negotium*, 10 (30), 123-141.

Helltiegel, D., y Slocum, J.W. Jr. (1998). *Banrepcultural*. (I. T. Editores, Editor) Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de Empresas multinacionales: http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Empresas_multinacionales

Hervás, Gonzalo, Cebolla, Ausiàs, Soler, Joaquim, Intervenciones psicológicas basadas en mindfulness y sus beneficios: estado actual de la cuestión. *Clínica y Salud [en línea]* 2016, 27 (Noviembre-Sin mes): [Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2018] Disponible en: <<http://colombiacolombiawww.redalyc.org/articulo.oa?id=180648287003>> ISSN 1130-5274

Intimind, tu App de mindfulness. (8 de Mayo de 2017). Mindfulness en el trabajo: entrevista con la psicóloga Rosa Martínez. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=fvNEbXXPSiM>

Jiménez, I. (1 de Junio de 2018). Forbes Centroamérica. Obtenido de Las 30 empresas más admiradas de la región, según Forbes: <https://www.forbes.com.mx/las-30-empresas-mas-admiradas-de-la-region-segun-forbes/>

Juana, d. R. (11 de Diciembre de 2014). muypymes. Obtenido de "Mindfulness" es la palabra del año en miles de empresas: <https://www.muypymes.com/2014/12/11/mindfulness-es-la-palabra-del-ano-en-miles-de-empresas>

Kelly, C. (28 de Abril de 2012). O.K., Google, Take a Deep Breath. The New York Times.

Klein, R., & Dubois, S., & Gibbons, C., & Ozen, L., & Marshall, S., & Cullen, N., & Bédard, M. (2015). The Toronto and Philadelphia Mindfulness Scales: Associations with Satisfaction with Life and Health-Related Symptoms. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 15 (1), 133-142.

Lascurain Fernández, M. (2012). Empresas multinacionales y sus efectos en los países menos desarrollados. *Economía: Teoría y práctica*, (36), 83-105.

López Maya, E., & Hernández-Pozo, M. (2016). Descripción contingencial de prácticas formales de atención plena "mindfulness". *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, XXII (44), 49-62.

Mañas Mañas, I., & Franco Justo, C., & Justo Martínez, E. (2011). Reducción de los Niveles de Estrés Docente y los Días de Baja Laboral por Enfermedad en Profesores de Educación Secundaria Obligatoria a través de un Programa de Entrenamiento en Mindfulness. *Clínica y Salud*, 22 (2), 121-137.

Martínez-Lentisco, M., & Espinoza-Serrano, R., & Sola-Sola, E. (2017). Aprendiendo a parar. El mindfulness como herramienta de bienestar. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4 (1), 215-222.

Melero Ventola, A., & Yela Bernabé, J. (2014). Análisis de la investigación sobre mindfulness entre 2008-2012: una aproximación a través del análisis bibliométrico. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4 (1), 63-72.

Ministerio de Salud y Protección Social. (Septiembre de 2012). Glosario acreditación en salud. Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/glosario>

Moñivas Lázaro, A. (2012). Reseña de "Aprender a practicar Mindfulness" de Vicente Simón. *Papeles del Psicólogo*, 33 (1), 68-73.

Morales Saldaña, H. (2005). Responsabilidad social de las empresas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (1), 149-179.

Pulido, A., & Ramiro, P. (2010). La responsabilidad social corporativa de las multinacionales españolas en colombia. *El ágora USB*, 10 (1), 107-133.

Puig Hernández, C. (2013). La responsabilidad social en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (17), 259-280.

Ramos Díaz, Natalia Sylvia, Jiménez Jiménez, Óliver, Lopes, Paulo N., The role of mindfulness in coping with recollections of acute stressors: A laboratory study. *Psicothema* [en línea] 2014, 26 (Octubre-Diciembre) : [Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72732458011>> ISSN 0214-9915

Restrepo Salazar, Juan Camilo, Apuntes sobre la responsabilidad social empresarial. *Revista de Derecho Privado* [en línea] 2008, (Octubre-Sin mes) : [Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360033195004>> ISSN

Salanova, M., & Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37 (3), 177-184.

Sánchez Iglesias, A., & Castro, F. (2016). “Mindfulness”: revisión sobre su estado de arte. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2 (1), 41-49.

Simón, V. (2011). Aprende a practicar mindfulness. Y abrir el corazón a la sabiduría y la compasión (1.ª ed.). Barcelona : Sello Editorial, SL. Obtenido de <http://avatar.org.es/wp-content/uploads/2014/10/Aprende-Mindfulness.pdf>

Simón, V. (2 de Septiembre de 2015). Mindfulness. De Far a Far. Obtenido de https://www.mindfulnessvicentesimon.com/documentos/2015.09.02_%20Audio_de_%20far_%20a_%20far.mp4

Sociedad Mindfulness y Salud. (Agosto de 2010). Sociedad Mindfulness y Salud. Recuperado el 06 de Octubre de 2018, de <https://www.mindfulness-salud.org/recursos/articulos/estres-laboral-la-integracion-de-mindfulness-en-el-trabajo/>

Thakrar, M. (28 de Junio de 2017). Forbes. Obtenido de How To Create Mindful Leadership: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/06/28/how-to-create-mindful-leadership/#34107c78342a>

Terán, R. G., Montenegro, O. B., Bastidas, G. J., Realpe, C. I., Villarreal, S. F., & Fernández, L. A. (2017). Análisis crítico de la responsabilidad social en entidades de salud.

Torres Reina, D. (2011). Globalización, empresas multinacionales e historia. *Pensamiento & Gestión*, (30), 165-185.

UNNE. (Mayo de 2016). La empresa multinacional . Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de Universidad Nacional del Nordeste: http://www.eco.unne.edu.ar/wp-content/uploads/2016/05/U4_Teoria_complemento.pdf

Vecino, P. J. (6 de Julio de 2011). De obrero a colaborador. Una transición aún incompleta en las empresas. Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/obrero-a-colaborador-transicion-incompleta-empresas/>

Wagenberg, A. (2006). La narrativa de la responsabilidad social empresarial. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, II (2), 113-120.

World Bank Group. (2006). ¿Qué es RSE? Recuperado el 8 de Septiembre de 2018, de https://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf

Younes, J. M., & Urzola, M. C. (2 de Marzo de 2018). Mindfulness, una práctica que contribuye a la productividad. Obtenido de <https://www.portafolio.co/negocios/mindfulness-una-practica-que-contribuye-a-la-productividad-514844>

Anexo 1

INFORMACIÓN GENERAL DE LA GUÍA
OBJETIVO: Identificar el nivel de aceptación por parte de los colaboradores internos de las multinacionales hacia la propuesta de incorporar el Mindfulness como una herramienta de reducción de estrés dentro de los programas de Responsabilidad Social Empresarial.
ALCANCE: Esta guía aplica para trabajadores de empresas multinacionales.
DEFINICIONES: <ol style="list-style-type: none">1. Mindfulness: Técnica de meditación o habilidad que cualquier persona puede aprender y aplicar. Entre sus beneficios están la reducción de estrés y la ansiedad, el aumento de la comunicación en el entorno laboral y la reducción de conflictos. Características todas que se exigen a un líder de equipo.2. Responsabilidad social empresarial: Filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de una empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de su influencia. Se la considera como un conjunto integral de políticas, prácticas y programas.3. Multinacional: Empresa que no sólo opera y tiene presencia en su país de origen, sino que también se encuentra en otros países. Están en <i>más de una nación</i> (multi-nacional).4. Colaborador Interno: Aquellas personas que desempeñan actividades específicas para una compañía, estas se pueden desarrollar en espacios internos o externos de la misma y dichas personas reciben una retribución económica a cambio de prestar sus servicios.
CONDICIONES GENERALES: <ol style="list-style-type: none">1. Todos los datos recibidos serán confidenciales y utilizados solo para la investigación mencionada.2. La presente encuesta solo podrá ser diligenciada una vez por persona.3. Las definiciones dadas anteriormente le ayudarán a entender el contexto en el cual se desarrolla la encuesta.4. La muestra de la población será equivalente al número de encuestas resueltas.

INFORMACIÓN GENERAL

NOMBRE:

CORREO ELECTRÓNICO:

DEPENDENCIA:

Indique su género

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino

¿Cuántos años tiene?

- ☐ 18 o menos
- ☐ 19- 29
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50-59
- ☐ 60 o más

Por favor indique el nivel más alto de educación alcanzado.

- ☐ Educación primaria
- ☐ Educación secundaria
- ☐ Técnico
- ☐ Tecnólogo
- ☐ Profesional
- ☐ Especialización
- ☐ Máster
- ☐ Doctorado
- ☐ Otros

1. ¿Practica o ha practicado alguna técnica de meditación?

- ☐ Sí
- ☐ No

2. ¿Conoce los beneficios que brinda la meditación?

Algunos beneficios son, reducción de stress, mejora de la concentración y creatividad, percibir con claridad lo que sucede en el entorno, genera empatía y mejora las habilidades sociales.

- ☐ Sí
- ☐ No

3. ¿Siente que tiene mucha responsabilidad en el trabajo ?

- ☐ Sí
- ☐ No

4. ¿Ha sufrido algún episodio de estrés, depresión o ansiedad como consecuencia de su carga laboral?

- ☐ Casi siempre
- ☐ Frecuentemente
- ☐ A veces
- ☐ Muy de vez en cuando
- ☐ Casi nunca

5. ¿Estaría dispuesto a participar en talleres de Mindfulness en su trabajo?

- ☐ Si
- ☐ No

6. ¿Considera necesaria una herramienta que le permita manejar las situaciones de estrés y ansiedad en su trabajo?

- ☐ Si
- ☐ No

7. ¿Cree que el Mindfulness es una herramienta útil para mejorar su desempeño en el trabajo?
- ☐ No es útil
 - ☐ Útil
 - ☐ Bastante útil
 - ☐ Muy útil
 - ☐ Imprescindible
8. ¿Cuánto tiempo estaría dispuesto a destinar para realizar una práctica de Mindfulness?
- ☐ 0 – 15 minutos
 - ☐ 15- 30 minutos
 - ☐ 30-60 minutos
 - ☐ Más de 60 minutos
9. Con base a las definiciones anteriores, usted prefiere trabajar en una:
- ☐ Microempresa
 - ☐ Pequeña Empresa
 - ☐ Mediana Empresa
 - ☐ Multinacional
10. De los siguientes aspectos, ¿cuál considera indispensable en los Programas de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa donde trabaja?
- ☐ Programas de cuidado ambiental.
 - ☐ Programas de sanidad.
 - ☐ Programas enfocados en el cuidado de la salud.
 - ☐ Programas de diversión y entretenimiento.
11. ¿ Considera que dedicar por lo menos 10 minutos, una vez a la semana a practicar Mindfulness afectará de manera negativa sus actividades laborales?
- ☐ Si
 - ☐ No